

# GLEICHSTELLUNGSPLAN

2022 - 2024



## Vorwort

Ein Gleichstellungsplan ist nach den gesetzlichen Vorgaben des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG) jeweils für drei Jahre zu erstellen und so war zuletzt im Oktober 2018 der „Gleichstellungsplan 2018 – 2021“ veröffentlicht worden.

Im aktuellen „Gleichstellungsplan 2022-2024“ wird eingangs zu den im vergangenen Gleichstellungsplan genannten Ziele und Maßnahmen berichtet.

Alsdann erfolgen unter Gliederung in einen tabellarischen und einen textlichen Teil zunächst die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuationen und anschließend die sich daraus ergebenden Handlungsziele und Maßnahmen.

Der Landkreis Hildesheim setzt sich für die Erreichung der im NGG verankerten Ziele

1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
  2. Frauen und Männer eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen,
- ein.

Es sind etliche positive Entwicklungen zu unterstreichen, allen voran ist in den letzten Jahren die Beseitigung der Unterrepräsentanz der Frauen in Führungspositionen unseres Hauses gelungen. Dies ist ein beachtlicher Meilenstein.

Der Schwerpunkt der Bearbeitung wird in den vor uns liegenden Jahren die weitere Optimierung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sein. Das Familienpflegezeitgesetz und das Gesetz über die Pflegezeit bzw. der neu eingefügte § 62a NBG bieten hierzu neue Aspekte. Der Entwurf des sich derzeit in Überarbeitung befindlichen NGG räumt dieser Thematik einen eigenen Abschnitt ein und vertieft die Pflichten des Öffentlichen Dienstes hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung sowie den Möglichkeiten von Teilzeit und Beurlaubung für seine Beschäftigten.

Der Landkreis Hildesheim wird diesen Weg wie viele andere zuvor engagiert und ideenreich gestalten, um für die Beschäftigten ein guter und attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.

Hildesheim, im September 2021



Evelin Wißmann  
Erste Kreisrätin

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	Seite 2
<b>Inhaltsverzeichnis</b>	Seite 3
<b>Erläuterung von NGG-spezifischen Begriffen</b>	Seite 4
<b>Nachhaltigkeitsmanagement Agenda 2030</b>	Seite 4
<b>I. Bericht zum Gleichstellungsplan 2018-2021</b>	Seiten 5 bis 12
<b>II. Tabellarischer Teil</b>	
<b>Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur</b>	Seiten 12 bis 15
<b>Bestandsaufnahme der Personalfuktuation</b>	Seiten 16 bis 18
<b>III. Textlicher Teil</b>	
<b>1. Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur</b>	Seite 19 bis 24
<b>2. Analyse der zu erwartenden Fluktuation</b>	Seite 25
<b>3. Ziele</b>	Seite 26
<b>4. Personelle Maßnahmen</b>	Seite 26
<b>5. Organisatorische Maßnahmen</b>	Seite 27
<b>6. Fortbildende Maßnahmen</b>	Seite 27 bis 28

## Erläuterung von NGG-spezifischen Begriffen

### Beschäftigungsvolumen

Das Beschäftigungsvolumen setzt sich aus den Vollbeschäftigten und den Teilzeitbeschäftigten zu ihrem jeweiligen Beschäftigungsanteil (z.B. 1,0 oder 0,5 oder 0,75 etc.) zusammen. Beim Beschäftigungsvolumen zählen lediglich die aktiven Beschäftigten mit, die Beurlaubten bleiben außer Betracht. Die Summe aller Beschäftigungsvolumina ergibt die Personalkapazität.

Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45 vom Hundert liegt.

Bereiche sind die einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen.

Kann in einzelnen Stellenbesetzungsverfahren eine eindeutige Feststellung der Unterrepräsentanz wegen unterschiedlicher Unterrepräsentanz bei der Betrachtung der jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppe nicht erfolgen, berechnet sich die Feststellung des unterrepräsentierten Geschlechts durch eine Gesamtbetrachtung der Beschäftigten und BeamtInnen der jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppe.

## Nachhaltigkeitsmanagement Agenda 2030

Der Kreistag hatte im Herbst 2020 beschlossen, die Klimaschutzagentur in ihrem Ansatz des Nachhaltigkeitsmanagements zu unterstützen und unter anderem gemeinsam mit der Kreisverwaltung den Prozess der Agenda 2030 voranzubringen. Die Agenda 2030 bezieht sich auf 17 Nachhaltigkeitsziele und damit auf alle Handlungsfelder der Kommunalverwaltung. Die Ziele sind mit Piktogrammen hinterlegt, die im Gleichstellungsplan bei passendem Kontext platziert sind.



## **I. Bericht zum Gleichstellungsplan 2018-2021**

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet werden (§ 16 NGG). Zu den im Gleichstellungsplan 2018-2021 erarbeiteten Ziele und Maßnahmen wird nun im Einzelnen berichtet:

### **1. Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte**

Für den Berichtszeitraum der Jahre 2018 bis 2021 hatte sich die Verwaltung das allgemeine Ziel gesetzt, die jeweiligen internen und externen Personalauswahlverfahren auch zukünftig unter Beachtung der Regelungen des NGG durchzuführen. Im Einzelnen:

Beim Landkreis Hildesheim werden die Personalauswahlverfahren durch eine Kommission begleitet, so dass § 8 Abs. 1 NGG einschlägig ist. Danach sollen Gremien je zur Hälfte aus Frauen und Männern bestehen. Diese Regelung konnte auch im Berichtszeitraum 2018 bis 2021 grundsätzlich in allen Auswahlverfahren eingehalten werden. In wenigen Ausnahmen konnte die hälftige Besetzung trotz aller Bemühungen aller Beteiligten nicht realisiert werden.

Da die Regelungen des NGG meistens an der Frage einer Unterrepräsentanz ansetzen, wird von der Personalverwaltung alljährlich eine NGG-Statistik zu den Zahlenverhältnissen in den einzelnen Bereichen, sprich insbesondere Besoldungs- und Entgeltgruppen erstellt. Um den damit in Zusammenhang stehenden Personalaufwand wirtschaftlicher zu gestalten, wurde 2020 das entsprechende Modul für das bestehende Personalinformationssystem KOMBOSS erworben.

Gemäß § 11 Abs. 1 NGG sind Stellen in allen Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, grundsätzlich auszuschreiben und in der Stellenausschreibung ist das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. Diese Regelung wurde durchgängig beachtet.

Nach § 11 Abs. 2 NGG kann die Gleichstellungsbeauftragte eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Person des unterrepräsentierten Geschlechts beworben hat. Im Berichtszeitraum wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht, weil in etlichen Berufsfeldern die Bewerbungszahl vor dem Hintergrund des allgemeinen Fachkräftemangels derart drastisch zurückgegangen war, dass auch eine zweite Ausschreibung mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit keine qualifizierte Bewerbung des unterrepräsentierten Geschlechts zur Folge gehabt hätte.

§ 12 NGG regelt dann das Auswahlverfahren. Danach sollen bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, mindestens zur Hälfte Personen dieses Geschlechts, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Mindestvoraussetzungen erfüllen, in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Die Umsetzung in der Praxis verlangte wiederholt eine vertiefte Einbindung der dezentralen Entscheidungsträger, um das Verständnis für diese Rechtsnorm zu wecken. Schlussendlich gelang die Beachtung der Rechtsnorm mit wenigen Ausnahmen gut. Zu den Ausnahmen zählt die Berufsgruppe der Sozialen Arbeit, die per se die Unterrepräsentanz der Männer in dieser Berufswahl aufweist.

Gleiches gilt im Ergebnis für die Umsetzung der in § 13 NGG geregelten Auswahlkriterien. Ergänzt werden kann diesbezüglich, dass es im Berichtszeitraum zwei Stellenbesetzungsverfahren gab, bei denen die Regelung des § 13 Abs. 5 NGG zum Tragen kam, wonach in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber einer Person des anderen Geschlechts bevorzugt werden darf. In Anwendung kam diese Regelung in einem Vorgang für eine Frau und in dem zweiten Vorgang für einen Mann.

## **2. Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter**

### **Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten (VfA)**

Für die Ausbildungsstellen zum/zur VfA wurde das Ziel formuliert, im Durchschnitt der Jahre des Berichtszeitraumes ein Drittel der Ausbildungsplätze mit Männern zu besetzen. Dabei handelt es sich um die Einstellungen 2018, 2019 und 2020.

Als Maßnahmen waren vorgegeben, die Unterrepräsentanz der Männer in die Stellenanzeige aufzunehmen und Männer entsprechend § 13 Abs.6 NGG bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen. Die Umsetzung zur Formulierung der Stellenanzeige war unproblematisch. Zur Anwendung des NGG hinsichtlich der bevorzugten Berücksichtigung von Bewerbern des männlichen Geschlechts hingegen kam es nicht, da infolge Betrachtung von Eignung keine gleiche Vorlage vorlag.

2018 wurden 11 Personen, davon 4 Männer eingestellt. 2019 waren es 14 Personen, davon 6 Männer und 2020 waren es 13 Personen, davon 1 Mann. Im Durchschnitt der genannten drei Jahre sind dies 28,95 %, so dass das Ziel des „ein Drittel“ annähernd erreicht wurde. Das knappe Ergebnis errechnet sich durch das Einstellungsverfahren für 2020.

Abgesehen von der Zielquote war im Gleichstellungsplan genannt, dass die Verwaltung den Teilbereich Ausbildung zwecks Erwerb von Erkenntnissen weiterer Ursachen und eventueller Möglichkeiten zur Veränderung in den kommenden Jahren untersuchen und bewerten wird. Ziel der Evaluation ist insbesondere, mögliche Zusammenhänge zwischen den Schulnoten, den Ergebnissen der schriftlichen Eignungstests und der persönlichen Eignung aufzuzeigen, um ggfs. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Männern zu benennen.

Im Ergebnis zeigen die statistischen Auswertungen auf, dass sich die Anzahl der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen jungen Männer nur unmerklich verändern würde, wenn die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausschließlich an der Empfehlungsnote des Eignungstests ausgerichtet wird. Egal, ob einzig die Empfehlungsnote des Eignungstests oder das arithmetische Mittel aus Test und den Schulnoten zugrunde gelegt wird, variiert die Einladungszahl lediglich um ein bis zwei Bewerber, so dass darin nicht der Ansatzpunkt für den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern zu finden ist.

Erst die Auswertung der Quote zwischen Einladung zum Vorstellungsgespräch und Berücksichtigung bei den Einstellungen öffnet den Einstieg für ein möglicherweise im Maßnahmenkatalog aufzuzeigendes Veränderungspotential: Während der Eignungstest eine Prognose für die fachliche Eignung erlaubt, leistet das Vorstellungsgespräch dies für die Prognose zur persönlichen Eignung. Dabei zeigte sich, dass trotz der Bevorzugungsregelung des § 13 Abs. 7 NGG eine Berücksichtigung der jungen Männer in einer bemerkenswert hohen Zahl mangels persönlicher Eignung ausgeschlossen war. 2018 konnten von 16 eingeladenen Männern 4 berücksichtigt werden, 2019 waren es von 17 eingeladenen jungen Männern 6 und für den Einstellungsjahrgang 2020 war es 1 Bewerber von 14 Eingeladenen.

### **Praktikantinnen und Praktikanten im Verwaltungsbereich**

Als vorbereitende Maßnahme zur Gewinnung männlicher Bewerber für die Ausbildungsstellen zum VfA war zudem die Maßnahme aufgezeigt, männlichen Bewerbern um die Praktikumsplätze in der allgemeinen Verwaltung bei Vorliegen der Eignung bis zum Ausschöpfen der Kapazitätsgrenze eine Zusage zu erteilen. Im Berichtszeitraum 2018 bis 2021 wechselte jedoch zweimal die Stellenbesetzung, so dass die Maßnahme zur Bevorzugung versehentlich in Vergessenheit geriet. Ab 2020 konnte die Maßnahme bereits deshalb nicht beachtet werden, da jedwede Praktika nur insoweit durchgeführt worden waren, als die pandemiebedingten Schutzmaßnahmen es erlaubten.

**Anwärterinnen und Anwärter der Laufbahngruppe 2 (alter Sprachgebrauch „gehobener Dienst“)**  
Für den Anwärterbereich der Laufbahngruppe 2 waren keine konkreten Ziele zur Erhöhung der Männerquote benannt, um den Zielen und Maßnahmen in der Gruppe der Führungskräfte nicht zuwiderzulaufen. Gleichwohl sollte der Zusammenhang zwischen Schulnoten bzw. Testnoten und der Einladung zum Vorstellungsgespräch für den Berichtszeitraum statistisch begleitet und evaluiert werden.

Für die Einladungen zu den Vorstellungsgesprächen im Einstellungsjahr 2018 bildeten die Durchschnittsnoten der Schulzeugnisse und die erzielten Testergebnisse mit je 50% eine Gesamtnote. Es wurden 14 männliche Bewerber plus 13 weibliche Bewerberinnen eingeladen. Würde man bei der Auswahl für die zu führenden Vorstellungsgespräche „nur“ die Testergebnisse zugrunde legen, ändert sich die Anzahl der einzuladenden männlichen Bewerber nur minimal auf 16. Eingestellt wurden zum 01.08.2018 dann 1 Mann und 4 Frauen.

Dasselbe Evaluationsergebnis ist für die Einstellungen zum 01.08.2019 und zum 01.08.2020 aufzuzeigen, sprich die Einladungen zum Vorstellungsgespräch über die Entscheidungsgrundlagen der Schulzeugnisse und/oder der Testergebnisse zu steuern, ergeben nur minimale Unterschiede.

#### **Ausbildungsplatz in der Kfz-Mechatronik**

Der Ausbildungsplatz in der Kfz-Mechatronik befand sich in der Feuerwehrtechnischen Zentrale und sollte zum 01.08.2019 neu besetzt werden. Ziel war die Nachbesetzung mit einer Frau. Dieses Ziel konnte nicht realisiert werden, da jener Ausbildungsplatz zwischenzeitlich gänzlich gestrichen wurde. Der Grund ist, dass die Ausbildungsinhalte mit zunehmender Technisierung nur noch über eine Vielzahl von Praktika in anderen Kfz-Betrieben vermittelt werden konnten und die Sinnhaftigkeit der Ausbildungsstelle deshalb entfiel.

### **3. Personen im Sozialdienst**

Ziel war es, den -losgelöst von NGG-Quoten- als vertretbar zu bezeichnenden Männeranteil von ca. einem Fünftel der Personen im Sozialdienst beizubehalten. Dazu war als Maßnahme beschrieben, dass es auch während des Berichtszeitraumes galt, die Regelungen des NGG zu beachten, so dass die Unterrepräsentanz von Männern in die Stellenanzeige aufzunehmen war, mindestens die Hälfte der zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Männer sein sollten und diese bei gleicher Eignung bevorzugt einzustellen waren.

Weitere Maßnahmen waren nicht vorgesehen, da die hauptsächlichen Ursachen der Unterrepräsentanz von Männern in der Sozialen Arbeit, unabhängig davon, ob der Landkreis Hildesheim Personen für das Duale Studium oder für das Berufspraktikum oder für vakante Sozialarbeiterstellen einstellt, außerhalb des unmittelbaren Wirkungskreises zu suchen sein werden.

Der Männeranteil lag bei Inkrafttreten des Gleichstellungsplans bei 19,15 % und liegt nun am Stichtag des 31.12.2020 bei 15,91 % und ist damit erheblich gesunken. Das Ziel, den Männeranteil von ca. einem Fünftel der Personen im Sozialdienst beizubehalten, wurde nicht erreicht.

Zu den Gründen:

Im Berichtszeitraum gab es bedingt durch Personalabgänge und Stellenaufwuchs insgesamt 17 Stellenbesetzungsverfahren. Die Stellenbesetzungen wurden durch die Einstellung und spätere Übernahme von Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten einerseits und durch die externe Einstellung von staatlich anerkannten SozialarbeiterInnen/-pädagogInnen andererseits sichergestellt.

### 3.1

Zunächst zu den Verfahren zur Einstellung und Übernahme der **Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten**: Im Stellenplan standen bis 2019 jedes Haushaltsjahr 10 Stellen für Personen im Anerkennungsyear zur Verfügung, ab 2020 sind es 13 Stellen. Pro Kalenderjahr werden in Abhängigkeit zum Semesterschluss zwei Einstellungsverfahren durchgeführt, mit dem Ziel zum 1.4. eines Jahres und zum 1.10. eines Jahres im Durchschnitt je 6-7 Stellen zu besetzen.

**2018** gab es insgesamt 56 Bewerberinnen und Bewerber, davon 9 männliche plus 47 weibliche. Zu den Vorstellungsgesprächen wurden 29 Personen eingeladen, davon 4 männliche plus 25 weibliche. Die männlichen Bewerber wurden eingeladen, weil sie leistungsbedingt ohnehin oben im Ranking standen. Eingestellt wurden schlussendlich 10 Personen, davon 2 Männer plus 8 Frauen. Die Bevorzugungsregelung des AGG i.V.m. dem NGG kam weder bei den Einladungen zum Vorstellungsgespräch noch bei der Auswahl der eingestellten Personen zum Tragen, da die männlichen Bewerber deutlich weniger geeignet waren als die eingestellten Frauen.

Von diesen 10 Personen konnten im Jahr 2019 insgesamt 9 Personen, nämlich 2 Männer plus 7 Frauen in das Beschäftigungsverhältnis beim Landkreis Hildesheim übernommen werden. Die weitere Frau hatte kein Interesse an einer Übernahme beim Landkreis Hildesheim.

**2019** gab es insgesamt 77 Bewerberinnen und Bewerber, davon 8 männliche plus 69 weibliche. Zu den Vorstellungsgesprächen wurden 34 Personen eingeladen, davon 4 männliche plus 30 weibliche. Auch 2019 wurden die männlichen Bewerber eingeladen, weil sie leistungsbedingt ohnehin oben im Ranking standen. Eingestellt wurden schlussendlich 10 Personen, davon 1 Mann plus 9 Frauen. Die Bevorzugungsregelung des AGG i.V.m. dem NGG kam weder bei den Einladungen zum Vorstellungsgespräch noch bei der Auswahl der eingestellten Personen zum Tragen, da die männlichen Bewerber deutlich weniger geeignet waren als die eingestellten Frauen.

Von den 2019 eingestellten 10 Personen konnten im Jahr 2020 insgesamt 5 Personen, nämlich 1 Mann plus 4 Frauen in das Beschäftigungsverhältnis beim Landkreis Hildesheim übernommen werden. Die anderen Frauen hatten kein Interesse an einer Übernahme beim Landkreis Hildesheim.

**2020** gab es insgesamt 85 Bewerberinnen und Bewerber, davon 7 männliche plus 78 weibliche. Zu den Vorstellungsgesprächen wurden 27 Personen eingeladen, davon 7 männliche plus 20 weibliche. Wie in den vergangenen Berichtsjahren wurden die männlichen Bewerber eingeladen, weil sie leistungsbedingt ohnehin oben im Ranking standen. Eingestellt wurden schlussendlich 13 Personen, davon 1 Mann plus 12 Frauen. Die Bevorzugungsregelung des AGG i.V.m. dem NGG kam weder bei den Einladungen zum Vorstellungsgespräch noch bei der Auswahl der eingestellten Personen zum Tragen, da die männlichen Bewerber deutlich weniger geeignet waren als die eingestellten Frauen.

Nach abgeschlossenem Anerkennungsyear konnten vakante Stellen in folgendem Umfang durch die Übernahme der Berufspraktikantinnen und Berufspraktikanten besetzt werden:

2018= gesamt 11, davon 3 Männer plus 8 Frauen  
2019= gesamt 9, davon 2 Männer plus 7 Frauen  
2020= gesamt 5, davon 1 Mann plus 4 Frauen

### 3.2

Nun zu den Verfahren der externen Neueinstellungen im Bereich der Sozialen Arbeit:

**2018** gab es zwei Einstellungsverfahren mit insgesamt 127 Bewerberinnen und Bewerbern, davon 98 weibliche plus 29 männliche. Zu den Vorstellungsgesprächen wurden 27 Personen eingeladen, davon 21 weibliche plus 6 männliche. Aus den beiden Verfahren wurden 10 Personen eingestellt, davon 8 Frauen plus 2 Männer. Die Bevorzugungsregelung des AGG i.V.m. dem NGG kam weder bei den Einladungen zum Vorstellungsgespräch noch bei der Auswahl der eingestellten Personen zum Tragen, da die männlichen Bewerber deutlich weniger geeignet waren als die eingestellten Frauen.

**2019** wurden fünf Einstellungsverfahren durchgeführt mit insgesamt 117 Bewerberinnen und Bewerbern, davon 92 weibliche plus 25 männliche. Zu den Vorstellungsgesprächen wurden 47 Personen eingeladen, davon 36 weibliche plus 11 männliche. Die männlichen Bewerber wurden überwiegend wegen der Bevorzugungsregelung des NGG eingeladen; nur einzelne, weil sie leistungsbedingt ohnehin oben im Ranking standen. Eingestellt wurden aus diesen Verfahren 14 Personen, davon 9 Frauen plus 5 Männer. Die Bevorzugungsregelung des NGG kam bei der Auswahl nicht zum Tragen, da die nicht ausgewählten Männer nicht gleichermaßen wie die Frauen geeignet waren.

Vier Verfahren mit insgesamt 65 Bewerbungen, davon 46 von Frauen plus 19 von Männern wurden **2020** abgewickelt. Zu den Vorstellungsgesprächen wurden 25 Personen eingeladen, davon 18 weibliche plus 7 männliche. Die männlichen Bewerber wurden überwiegend wegen der Bevorzugungsregelung des NGG eingeladen; nur einzelne, weil sie leistungsbedingt ohnehin oben im Ranking standen. Eingestellt wurden aus diesen Verfahren 10 Personen, davon 9 Frauen plus 1 Mann. Die Bevorzugungsregelung des AGG i.V.m. dem NGG kam bei der Auswahl der eingestellten Personen nicht zum Tragen, da die nicht ausgewählten männlichen Bewerber deutlich weniger geeignet waren als die Frauen.

#### 4. Personal der Feuerwehrtechnischen Zentrale (FTZ)

Im Jahr 2020 war einer der männlichen Kollegen altersbedingt ausgeschieden. Ziel war, diese Stelle mit einer Frau nachzubesetzen, so dass anschließend 2 der 9 Beschäftigten der FTZ weiblichen Geschlechts sein werden. Wie sich im Nachhinein zeigt, kamen im Berichtszeitraum weitere Stellenbesetzungsverfahren hinzu, einerseits infolge vorzeitiger Renteneintritte für langjährig Versicherte, andererseits durch Schaffung neuer Stellen. Ausgeschrieben wurden Stellen im Bereich der Gerätewartung sowie im Bereich der Funktechnik.

Als Maßnahme beschrieb der „Gleichstellungsplan 2018-2021“, dass ein Konzept entwickelt wird, wie der Arbeitsbereich der FTZ für Frauen attraktiver gestaltet werden kann. Dabei werden Bewerbungs- bzw. Einstellungshindernisse betrachtet und ein Maßnahmenkatalog entwickelt. Dies sollte unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten in Kooperation mit dem Kreisschirrmeister sowie der aktuell dort beschäftigten Mitarbeiterin erfolgen. Da während des Berichtszeitraumes sowohl die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten als auch die Stelle des Kreisschirrmeisters neu besetzt wurde, verblieb die genannte Konzeptentwicklung.

Gleichwohl wurden in der Hoffnung, dadurch weibliche Bewerberinnen stärker anzusprechen, die Einstellungs voraussetzungen auf die Basis voraussetzungen reduziert; dazu gehören im Bereich der Gerätewartung eine abgeschlossene technische Ausbildung im Handwerk bzw. im Bereich der Funktechnik die abgeschlossene Ausbildung im Bereich der Elektro- und Kommunikationstechnik sowie jeweils die uneingeschränkte Feuerwehrdiensttauglichkeit.

Außerdem kann die notwendige Berechtigung zum Führen des Gabelstaplers ebenso wie der notwendige Truppführungslehrgang der Freiwilligen Feuerwehr sowie der Erwerb des erforderlichen Führerscheins CE nach der Einstellung, innerhalb der Probezeit, erworben werden.

Trotz zum Teil mehrfacher Ausschreibungen der Stellen lag in all diesen Verfahren lediglich die Bewerbung einer einzigen Frau vor, die jedoch mangels einschlägiger Ausbildung nicht berücksichtigt werden konnte. Schlussendlich waren ausnahmslos Männer eingestellt worden. Das gesetzte Ziel konnte nicht erreicht werden.

## **5. Ingenieurinnen und Ingenieure**

Für die sachbearbeitenden Ebene war die Geschlechterquote fast ausgeglichen, so dass lediglich ein einziges Ziel verabredet war, nämlich bei der Nachbesetzung der nach EG 11 TVöD bzw. A 11 NBesG bewerteten Stellen den Anteil des weiblichen Geschlechts am Beschäftigungsvolumen von 35,37 % auf 39,04 % zu erhöhen sowie innerhalb der Gruppe der Ingenieurinnen und Ingenieure von 46,89 % auf 49,74 % zu steigern.

Mit Stand des 31.12.2020 hat der Landkreis Hildesheim insgesamt 46 Ingenieurinnen und Ingenieure beschäftigt, davon 26 Frauen und 20 Männer. Das Beschäftigungsvolumen der Frauen umfasst 19,68 (51,61 %), das der Männer 18,45 (48,39 %). Bei Herauslösung des nach EG 11 TVöD bzw. alternativ A 11 NBesG bezahlten Personals errechnen sich 16 Ingenieurinnen mit einem Beschäftigungsvolumen von 12,09 (48,04 %) plus 15 Ingenieure mit einem Beschäftigungsvolumen von 14,05 (51,96 %). Das gesetzte Ziel wurde erreicht.

## **6. Führungskräfte**

Zum Personenkreis der im Gleichstellungsplan ausgewiesenen Führungskräfte gehören die Dezernatsleitungen, die Amtsleitungen, die Teamleitungen und die Leitungen weiterer Organisationseinheiten. Im Gleichstellungsplan 2018 – 2021 war das Ziel formuliert worden, dass die Stellen der Führungskräfte in der a l l g e m e i n e n Verwaltung spätestens zum Abschluss des Berichtszeitraumes zu einem Drittel mit Frauen besetzt sein sollen.

Dieses Ziel sollte mit folgenden Maßnahmen erreicht werden: Anlässlich der Stellenbesetzungsverfahren sind die Regelungen des NGG zu beachten: die Unterrepräsentanz der Frauen in die Stellenanzeige aufzunehmen und insbesondere sind Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Im Rahmen der Personalentwicklung sollten die Instrumente „Personalentwicklungsgespräch“ oder „Der Jahresdialog“ mit Bestandteil „Personalentwicklung“ eingeführt werden. Regelmäßige Gespräche mit Blick auf Arbeitsaufgaben, Veränderungsbedarfe und Entwicklungsperspektiven waren als unerlässlich eingestuft worden und insbesondere mit der Perspektive auf evtl. Übernahme von Führungsaufgaben können Vorgesetzte Frauen im Vorfeld unterstützen, Potentiale auszunutzen und Ziele in den Blick zu nehmen.

Die Dienststelle hatte „den Jahresdialog“ konzipiert, allerdings konnte er bis heute nicht eingeführt werden, weil die für die Führung der Gespräche vorrangig zuständige Ebene der Teamleitungen weit überwiegend lediglich anteilig für Führungsaufgaben eingerichtet ist und die zusätzliche Aufgabe des „Jahresdialogs“ dort bislang nicht verankert werden kann.

Zum Stand des 31.12.2020 leiten insgesamt 33 Personen in den Dezernaten, Ämtern, OE und Teams der a l l g e m e i n e n Verwaltung, davon 19 Männer (dies entspricht 57,58 %) und 14 Frauen (dies entspricht 42,42 %). Das o.g. Ziel der Besetzung von mindestens einem Drittel wurde also erreicht.

## **7. Führen in Teilzeit**

Unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten sollte für das Thema „Führen in Teilzeit“ ein Strategiekonzept im Rahmen eines Projektes entwickelt werden. Der Landkreis Hildesheim hat sich zum Thema positioniert, da auch Führungspositionen grundsätzlich teilzeitgeeignet sind.

Vor- und Nachteile üblicher Modelle legen den offenen und flexiblen Umgang mit allen in Betracht kommenden Modellen oder Mischformen der Modelle nahe. Der Landkreis Hildesheim steht realitäts- und praxisbezogenen Modellen experimentierfreudig gegenüber, um sowohl die Möglichkeiten und Grenzen der innerbetrieblichen Organisation als auch die Belange der Führungskraft passgenau zu berücksichtigen.

Wichtig ist, dass Führen in Teilzeit auch in unserer Kreisverwaltung Einzug hält und damit gemeinsam ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarung von Beruf und Familie geleistet werden kann und nicht zuletzt ein Zeichen für moderne Führungsstile gesetzt werden kann. Dabei wird die Bestenauslese selbstverständlich unabhängig vom Teilzeitwunsch berücksichtigt.

Die Personalverwaltung dokumentiert durchgeführte Verfahren, so dass ein jährlicher Zwischenbericht mit sich daraus ableitender Evaluation möglich ist.

## **8. Einführung alternierender Telearbeit**

Im Rahmen einer familienorientierten Personalpolitik plante der Landkreis Hildesheim die Einführung der alternierenden Telearbeit als flexible Arbeitsform.

Am 27.08.2020 haben Dienststelle und Personalrat deshalb die Dienstvereinbarung zur mobilen Arbeit und zur Telearbeit abgeschlossen. Die Dienstvereinbarung regelt die Einführung der bürofreien Arbeit (mobile Arbeit und Telearbeit) und ist zunächst auf zwei Jahre befristet.

## **9. Aufbau eines internen Mentoring-Programms für Führungskräfte**

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, hatte sich der Landkreis Hildesheim das Ziel gesetzt, 3 Plätze im Rahmen des Mentoring-Programms beim Niedersächsischen Studieninstitut Hannover (NSI) anzubieten. Die Teilnahme dort sollte jeweils im Tandem erfolgen; als Mentorin bzw. Mentor sollten erfahrene Führungskräfte der Kreisverwaltung fungieren.

Schlussendlich ist das Programm wegen der seit Anfang 2020 bestehenden Pandemie und der damit zusammenhängenden Abstandsmaßnahmen nicht in die Tat umgesetzt worden.

## **10. Audit Beruf-und-Familie**

Unter der Federführung des Amtes 101 wurden die Rahmenbedingungen, Inhalte, der Aufwand und der Nutzen sowie die Kosten für einen Erwerb des Qualitätssiegels geprüft. Die Ergebnisse wurden anschließend in einem Entscheidungsvorschlag für den Landrat zusammengefasst und ihm unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt.

Die Zertifizierung als solche erscheint recht wahrscheinlich, denn etliche Aspekte werden bereits heute erfüllt, allen voran die flexible Gestaltung des Arbeitszeitvolumens und der Lage der Arbeitszeit als solche. Hinzukommt die Einführung der Telearbeit seit 2020. Allerdings fallen für den gesamten Prozess immens hohe Kosten, auch Personalkosten, an. Der Kostenaufwand ist unter Berücksichtigung der aktuellen, pandemiebedingten Finanzsituation des Landkreises problematisch und kritisch zu betrachten.

Die Kosten einer Auditierung stehen nicht im angemessenen Verhältnis zum Nutzen, so dass aus Gründen der Wirtschaftlichkeit davon abgesehen wird.

### **11. Arbeitszeit und Elternzeit**

Unter der Federführung der Gleichstellungsstelle sollte der Themenbereich „aktive Vaterschaft“ näher untersucht werden, mit dem Ziel ein Bewusstsein dafür herzustellen sowie Rahmenbedingungen und Umsetzungsmöglichkeiten transparent zu machen. Infolge des personellen Wechsels auf der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten konnte das Themenfeld nicht vertieft bearbeitet werden.

### **12. Betriebliche Kinderbetreuung**

Unter der Federführung der Gleichstellungsstelle wollte der Landkreis Hildesheim im Berichtszeitraum prüfen, ob und ggfs. welche und in welchem Umfang Bedarfe an betrieblicher Kinderbetreuung bestehen. Ggfs. sollte im Berichtszeitraum die konzeptionelle Vorarbeit zur Gründung einer entsprechenden Einrichtung geleistet werden. Auch dieses Themenfeld konnte infolge des personellen Wechsels auf der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten nicht vertieft bearbeitet werden.

### **13. Fortbildende Maßnahmen**

Im „Gleichstellungsplan 2018-2021“ waren die zentralen Fortbildungsangebote für zukünftige Führungskräfte aufgezeigt worden. Die Personalentwicklungsmaßnahme wurde abgeschlossen und anlässlich der Evaluierung als erfolgreich bewertet. Aus dem teilnehmenden Personenkreis haben sich im Berichtszeitraum 11 Personen erfolgreich als Führungskraft beworben. Dabei handelt es sich um 5 Frauen plus 6 Männer.

Darüber hinaus ist zu berichten, dass auch in den Jahren 2021 und 2022 Personalentwicklungsmodule für zukünftige Führungskräfte angeboten werden. Es handelt sich um eine Personalentwicklungsmaßnahme mit vier Seminarmodulen. Es nehmen 15 Personen teil, davon 6 Frauen plus 9 Männer.

## **II. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und der Personalfuktuation**

Als Grundlage des Gleichstellungsplans dient gemäß § 15 Abs. 2 Satz 1 NGG eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil von Männern und Frauen in den einzelnen Bereichen. Bereich ist nach § 3 Abs. 4 NGG die Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Der Landkreis Hildesheim bedient sich zur statistischen Erhebung der Daten der vom Niedersächsischen Innenministerium empfohlenen Mustererhebungsbögen; sh. Seiten 13 bis 16.

In der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Dabei sind nicht nur die Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen, u.a. Arbeitgeberwechsel, Ausscheiden vor Erreichen der Altersgrenze, Beurlaubungen und Rückkehraten. Auch hierbei wurde sich der Mustererhebungsbögen bedient; sh. Seiten 17 bis xx.

# Bestandsaufnahme

## Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2

Besol- dungs- gruppen	Anzahl ins- gesamt		davon												Anteil eines Geschlechts an der ZAHL der Beschäftigten in %		Beschäftigungs- volumen in Vollzeit- äquivalenzen (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigung- VOLUMEN in %		Feststellung der Unterrepräsentanz (Anteil < 45 %)		Ziel %-Satz
	Teilzeitkräfte		Beurlaubte						Frauen		Männer		Frauen		Männer		Geschlecht benennen	v.H.-Satz	P	Q	R		
	Frauen	Männer	ant.BV	Männer	ant.BV	Frauen	H	I	J	K	L	M	N	O	L	M						P	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	L	M	P	Q	R			
A 16	2	1	1	0	0,00	0	0,00	0	0	50,00	50,00	1,00	1,00	50,00	50,00	1,00	1,00	-	-	-	-		
A 15	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	-	-	-	-		
A 14	6	3	0	3	1,60	0	0,00	0	0	100,00	0,00	4,60	0,00	100,00	0,00	4,60	0,00	Männer	0,00	45	45		
A 13	2	2	0	0	0,00	0	0,00	0	0	100,00	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	2,00	0,00	Männer	0,00	45	45		
A 13	11	3	6	1	0,60	1	0,95	0	0	36,36	63,64	3,60	6,95	34,12	65,88	3,60	6,95	Frauen	34,12	45	45		
A 12	18	8	6	3	2,04	0	0,00	0	1	61,11	38,89	10,04	6,00	62,59	37,41	10,04	6,00	Männer	37,41	45	45		
A 11	37	6	14	15	10,95	2	1,68	0	0	56,76	43,24	16,95	15,68	51,95	48,05	16,95	15,68	Männer	48,05	45	45		
A 10	58	17	15	23	15,55	1	0,85	2	0	72,41	27,59	32,55	15,85	67,25	32,75	32,55	15,85	Männer	32,75	45	45		
A 9	15	3	8	1	0,75	2	1,75	1	0	33,33	66,67	3,75	9,75	27,78	72,22	3,75	9,75	Frauen	27,78	45	45		
Gesamt	149	43	50	46	31	6	5	3	1	61,74	38,26	74,49	55,23	57,42	42,58	74,49	55,23						

## Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 1

Besol- dungs- gruppen	Anzahl ins- gesamt		davon												Anteil eines Geschlechts an der ZAHL der Beschäftigten in %		Beschäftigungs- volumen in Vollzeit- äquivalenzen (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigung- VOLUMEN in %		Feststellung der Unterrepräsentanz (Anteil < 45 %)		Ziel %-Satz
	Teilzeitkräfte		Beurlaubte						Frauen		Männer		Frauen		Männer		Geschlecht benennen	v.H.-Satz	P	Q	R		
	Frauen	Männer	ant.BV	Männer	ant.BV	Frauen	H	I	J	K	L	M	N	O	L	M						P	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O <td>L</td> <td>M</td> <td>P</td> <td>Q</td> <td>R</td>	L	M	P	Q	R			
A 9	17	4	12	1	0,75	0	0,00	0	0	29,41	70,59	4,75	12,00	28,36	71,64	4,75	12,00	Frauen	28,36	45	45		
A 8	4	3	1	0	0,00	0	0,00	0	0	75,00	25,00	3,00	1,00	75,00	25,00	3,00	1,00	Männer	25,00	45	45		
A 7	2	1	0	0	0,00	0	0,00	1	0	100,00	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	1,00	0,00	Männer	0,00	45	45		
A 6	2	1	1	0	0,00	0	0,00	1	0	100,00	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	1,00	0,00	Männer	0,00	45	45		
A 5	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	1,00	0,00						
Gesamt	25	9	14	1	1	0	0	2	0	48,00	56,00	10,75	13,00	403,36	96,64	10,75	13,00						
Anwärter LBgr.2	24	19	5	0	0,00	0	0,00	0	0	79,17	20,83	19,00	5,00	79,17	20,83	19,00	5,00	Männer	20,83				
Anwärter LBgr.1	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00						





## Fluktuation; Abschätzung neu zu besetzender Stellen

Beamtinnen und Beamte		Fluktuationsabschätzung										Stellen- veränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräs. Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräs. Geschlechts					
		Stellen- bestand gesamt					Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Personalabgänge					vorübergehende Stellenwakanz					2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021
Besol- dungs- gruppen	unter- repräsen- tiert Geschlecht	P	2021	2022	2023	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T-O-R+S	T-O-R+S	T-O-R+S	U1	U2	U3	V1	V2	V3			
A 16		2,00			1,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00									
A 15		1,00							0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00									
A 14	Männer	6,60		1,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00									
A 13	Männer	3,00							0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00									
A 13	Frauen	9,60		1,60					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,60									
A 12	Männer	21,55	1,00	2,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00									
A 11		52,47	1,00	2,00	1,00				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00									
A 10	Männer	92,57	1,85	1,75	1,75				0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,85									
A 9	Frauen	10,50		1,00					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00									
A 9	Frauen	14,50	1,00						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00									
A 8	Männer	5,25							0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00									
A 7	Männer	0,00							0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00									
A 6	Männer	0,00							0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00									
A 5		0,00							0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00									





### III. Textlicher Teil

#### 1. Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur

Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, und ermittelt die Ursachen. Eine Unterrepräsentanz liegt gemäß § 3 Abs. 3 NGG vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einer Besoldungsgruppe oder Entgeltgruppe unter 45 vom Hundert liegt. Teilzeitbeschäftigte werden dabei entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. Im Fokus der Betrachtung steht also vorrangig das Beschäftigungsvolumen, nicht die Kopfzahl.

##### 1.1 Beamtinnen und Beamte

Die Besoldungsgruppen in der **Laufbahngruppe 1** umfassen 25 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von 23,75 VZÄ und sie verteilen sich auf drei Laufbahnfachrichtungen. Es handelt sich um 10 Personen in der Fachrichtung der Lebensmittelkontrolle, um 3 Personen des Gesundheitsdienstes und um 12 Personen der Allgemeinen Verwaltung.

Die Personen der Lebensmittelkontrolle sind bis auf eine weibliche Kollegin ausnahmslos Männer. Die Ursachen für die männerdominante Besetzung der Stellen werden in den gesetzlich vorgegebenen Einstellungs- und Ausbildungsvoraussetzungen einer abgeschlossenen Ausbildung im Fleischerhandwerk, Konditorhandwerk etc. plus entsprechender Berufserfahrung plus Meisterprüfung bzw. alternativ staatl. geprüfter Techniker/in dieses Bereiches vermutet sowie der dahinter stehenden geschlechter-spezifischen Berufsorientierung. Die Stellen der Lebensmittelkontrolle sind nach A 9 NBesG bewertet, so dass alle Personen entsprechend besoldet werden bzw. in den kommenden Jahren noch aus den Besoldungsgruppen A 6, A 7 und A 8 NBesG befördert werden, sobald diese Personen die persönlichen Voraussetzungen erfüllen (Wartezeit nach Ende der Probezeit und Wartezeit zwischen den Beförderungen). Das bedeutet, dass die Frauenunterrepräsentanz im Laufe der kommenden Jahre noch deutlicher als derzeit abzulesen sein wird.

Von den 3 Personen des Gesundheitsdienstes ist eine männlich und zwei sind weiblich.

Die Fachrichtung der Allgemeinen Verwaltung umfasst 12 Personen, davon 8 Frauen und 4 Männer, und rekrutiert sich weitestgehend durch die seit 2013 vorgenommenen externen Neueinstellungen.

Nun der Blick auf die Besoldungsgruppen der **Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt:**

Der Bereich der Besoldungsgruppe A 9 NBesG bildet die 15 nach erfolgreich absolviertem Vorbereitungsdienst eingestellten Beamtinnen und Beamten in der Probezeit ab. Diese Personen nehmen ausnahmslos Aufgaben der Besoldungsgruppe A 10 NBesG wahr, können aber während der Probezeit grds. *noch* nicht zum/zur KOI befördert werden.

Es macht Sinn, sie gemeinsam mit dem Bereich der Besoldungsgruppe A 10 NBesG zu betrachten. Die Bereiche A 9 und A 10 NBesG umfassen zusammen 73 Beamtinnen und Beamte mit einem Beschäftigungsvolumen von 61,90 VZÄ. Der prozentuale Anteil der Frauen beträgt 58,64 % und der der Männer 41,36 %, so dass die Männer unterrepräsentiert sind.

Der eventuelle Abbau der Unterrepräsentanz beschränkt sich im Wesentlichen auf die Einstellung ausgelernter Anwärter und Anwärterinnen (nur vereinzelt werden Oberinspektorinnen und Oberinspektoren extern neu eingestellt). Es bietet sich an dieser Stelle deshalb der Ausblick auf die Ziffer 1.2.5 an, der die erhebliche Unterrepräsentanz der Männer verdeutlicht.

Der Bereich der Besoldungsgruppe A 11 NBesG umfasst 37 Personen und weist keine Unterrepräsentanz eines Geschlechts aus, denn der Anteil der Frauen beträgt 51,95 %, der Anteil der Männer 48,05 %.

Bei den 18 Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 12 NBesG handelt es sich weitestgehend um Führungskräfte bzw. ihre Stellvertretungen. Frauen haben dabei ein Beschäftigungsvolumen von 62,59 % inne und Männer ein solches von 37,41 %, so dass die Männer unterrepräsentiert sind.

Im Bereich der Besoldungsgruppe A 13 NBesG sind mit 11 Personen ausnahmslos Amtsleitungen erfasst. Der Frauenteil am Beschäftigungsvolumen beträgt 34,12 %, der Anteil der Männer 65,88 %, so dass die Frauen unterrepräsentiert sind.

Die **Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt** umfasst insgesamt 10 Personen. Es handelt sich ausschließlich um Führungskräfte auf Dezernats- bzw. Fachamtsebene sowie um Fachkräfte des veterinärmedizinischen Bereiches. Aufzuzeigen ist die Unterrepräsentanz der Männer im Bereich des veterinärmedizinischen Personals.

## **1.2 Beschäftigte**

### **1.2.1 Entgeltgruppen 1 bis 4 TVöD**

Die Entgeltgruppen 1 bis 4 TVöD weisen in erster Linie den ehemaligen Arbeiterbereich aus. Es handelt sich um den Reinigungsbereich, in welchem ca. 60 teilzeitbeschäftigte Frauen tätig sind, sowie um wenige weitere Beschäftigte wie z.B. Mithelfende im Hausmeisterbereich. Die Männer sind dabei unterrepräsentiert.

### **1.2.2 Entgeltgruppen 5 bis 9a TVöD**

Mit der Entgeltgruppe 5 TVöD beginnen die Entgeltgruppen mit einem hohen Anteil des allgemeinen Verwaltungspersonals. Dabei sind die Entgeltgruppen 5 bis incl. 9a TVöD vergleichbar mit der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt (alter Sprachgebrauch: mittlerer Dienst).

Der Bereich weist 461 Beschäftigte aus. Der Bereich weist durchweg die Unterrepräsentanz von Männern aus. Männer sind im Durchschnitt nur zu ca. 30 % beschäftigt. Wesentliche Ursache dafür ist die Einstellungspraxis von Auszubildenden zum/ zur Verwaltungsfachangestellten und die externe Einstellung von QuereinsteigerInnen. Weit überwiegend sind Frauen ausgebildet bzw. eingestellt worden. Vermutete Ursachen dafür wiederum werden unter 1.2.5 „Auszubildende der allgemeinen Verwaltung“ aufgezeigt.

### **1.2.3 Entgeltgruppen 9b bis 12 TVöD**

Die Entgeltgruppen 9b bis incl. 12 TVöD sind hinsichtlich der übertragenen Aufgabenwertigkeit vergleichbar mit der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (alter Sprachgebrauch: gehobener Dienst). In den Entgeltgruppen 9b, 9c und 10 TVöD sind insgesamt 216 Personen beschäftigt, davon zu einem hohen Anteil Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter der allgemeinen Verwaltung.

In den Entgeltgruppen 9b und 9c TVöD, den „Eingangsamtern“, sind die Männer unterrepräsentiert (47,70% bzw. 28,95 %). In der Entgeltgruppe 10 TVöD sind die Frauen mit einem Anteil von 41,89 % vertreten und damit unterrepräsentiert.

Die Unterrepräsentanz der Männer in der sachbearbeitenden Ebene steht im Zusammenhang mit der Einstellung von Auszubildenden und deren Übernahme und Fortentwicklung über den Angestelltenlehrgang II. Die dortige Unterrepräsentanz von Männern (vergl. Ziffer 1.2.5 „allgemeine Verwaltung“) setzt sich bis in die Entgeltgruppe 9c TVöD sichtbar fort. Erst in der

Entgeltgruppe 10 TVöD (hier dann auch die Teamleitungsebene) ist eine Verschiebung bemerkbar. Dort sind die Männer dann mit einem Anteil von 58,11 % vertreten, die Frauen mit einem Anteil von 41,89 %, also unterrepräsentiert.

Bei den 41 Beschäftigten in den Entgeltgruppen 11 und 12 TVöD handelt es sich bis auf einige wenige Führungskräfte ausnahmslos um Fachpersonal der technischen Bereiche. Frauen sind dort zu 42,58 % bzw. 33,33 % vertreten und somit unterrepräsentiert. Die Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Berufen liegt indes lediglich bei der Entgeltgruppe 11 vor; fügt man auch die in technischen Berufen Beschäftigten der Entgeltgruppe 10 TVöD hinzu, dann errechnet sich ein Frauenanteil von 51,61 %.

#### **1.2.4 Entgeltgruppen 13 bis 15 Ü TVöD**

Diese Entgeltgruppen umfassen 41 Personen und sind bis auf wenige Führungskräfte der Allgemeinen Verwaltung mit Fachpersonal besetzt, als da insbesondere sind: Fachärztinnen, Fachtierärztinnen, Psychologinnen, pädagogische Fachkräfte. Die Unterrepräsentanz von Männern wird durch die geschlechterspezifische Studienwahl verursacht.

#### **1.2.5 Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter**

Der LK Hildesheim bildet in den Berufen zum/ zur Verwaltungsfachangestellten, zum Fachinformatiker bzw. zur Fachinformatikerin sowie zum Straßenwärter bzw. zur Straßenwärterin aus. Außerdem werden Anwärterinnen und Anwärter für die Laufbahngruppe 2 und für den Lebensmittelkontrolldienst eingestellt. Im Einzelnen:

In der Fachinformatik existieren in Abhängigkeit zum Einstellungsbedarf und zur Ausbildungskapazität ein bis zwei Ausbildungsplätze, die regelmäßig besetzt werden. Aufgrund des Kreistagsbeschluss vom 12.12.2019 sollten für die Jahre 2020 und 2021 zusätzliche 5 Ausbildungsplätze für die Digitalisierung der Schulen besetzt werden.

Die Ausschreibungen und die Auswahl waren unter Beachtung des NGG erfolgt. Aktuell sind alle Ausbildungsplätze ausnahmslos mit Männern besetzt.

Im Einstellungsjahrgang 2021 lagen insgesamt 24 Bewerbungen vor, die die formalen Einstellungs Voraussetzungen erfüllen, 23 davon männlich plus 1 weiblich. Trotz Berücksichtigung der Bevorzugungsregelung nach dem NGG war wegen deutlich besserer Eignung ein Mann eingestellt worden.

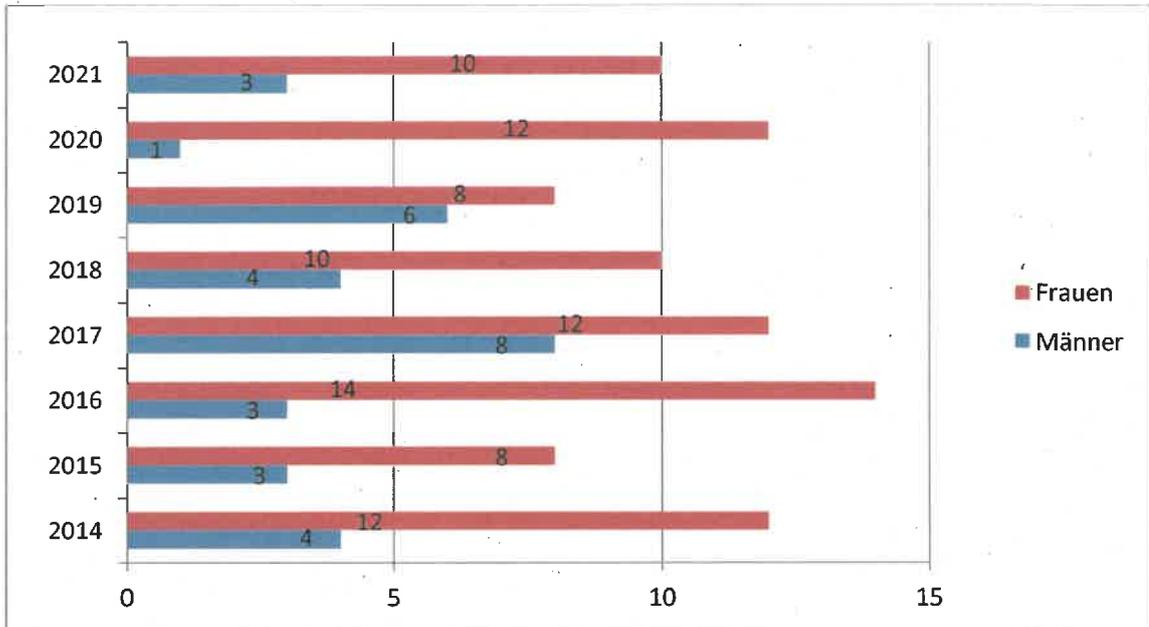
Die Straßenmeistereien bieten regelmäßig mindestens einen Ausbildungsplatz an. Die Ausschreibungen und die Auswahl sind unter Beachtung des NGG erfolgt. Aktuell sind die Ausbildungsplätze von 2019 bis 2022 sowie von 2020 bis 2023 mit zwei Männern besetzt, da sich der Bewerbungspool ausschließlich aus Männern zusammensetzte und auch eine erneute Ausschreibung bzgl. des Geschlechts kein anderes Ergebnis gezeigt hätte.

Die Einstellung für den mittleren Lebensmittelkontrolldienst erfolgt lediglich bei Bedarf. Zuletzt wurde von 2017 bis 2019 ein Mann ausgebildet; Bewerbungen von Frauen lagen nicht vor.

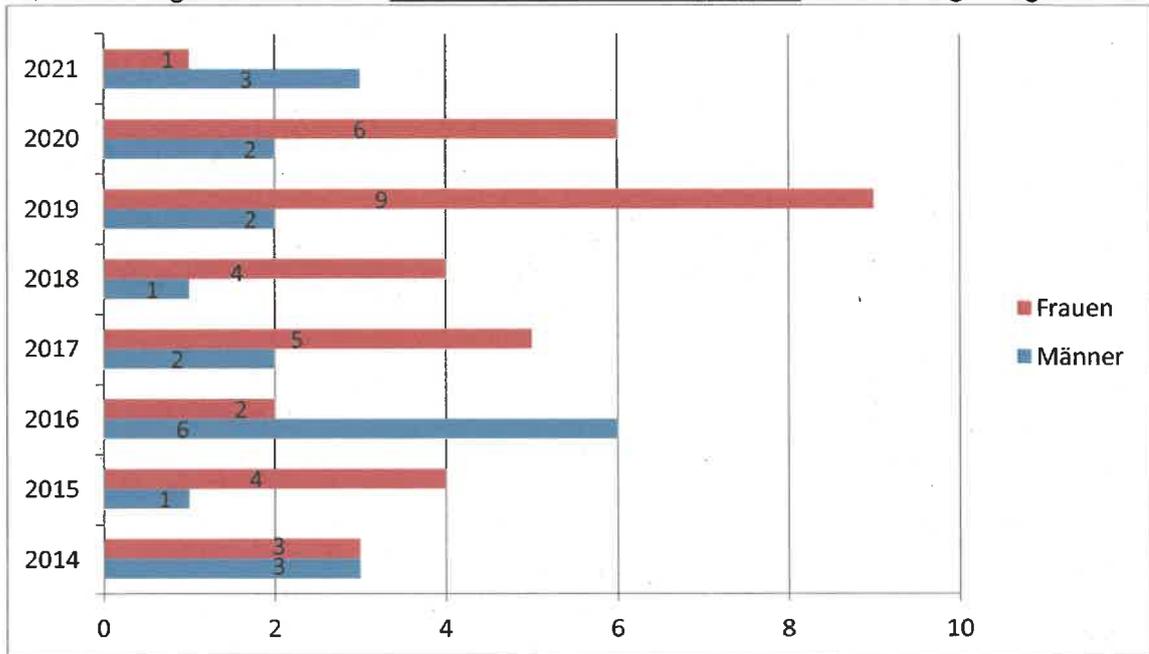
### Ausbildung Allgemeine Verwaltung

Hierzu wird zunächst auf Ziffer 1 zum Bericht zum Gleichstellungsplan 2018 bis 2021 verwiesen.

Die Einstellungsstatistik für die Azubis zum/ zur Verwaltungsfachangestellte wird wie folgt fortgeschrieben:



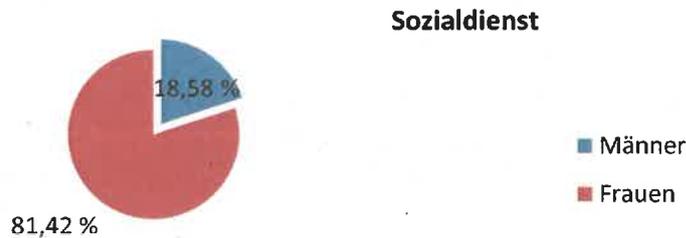
Die Einstellungsstatistik für den Nachwuchs der Laufbahngruppe 2 wird wie folgt fortgeschrieben:



## Weitere Personengruppen

### 1.3 Personen im Sozialdienst

Hierzu wird zunächst auf Ziffer 3 zum Bericht zum Gleichstellungsplan 2018 bis 2021 verwiesen. Betrachtet werden die S-Entgeltgruppen, die insgesamt 162 Personen umfassen, davon 135 Frauen mit einem Gesamtbeschäftigungsvolumen von 102,70 VZÄ und 27 Männer mit einem Beschäftigungsvolumen von 23,12 VZÄ. Die Entgeltgruppen weisen die Unterrepräsentanz von Männern aus (18,36 %). Die Ursache für die Unterrepräsentanz der Männer darf unverändert in überkommenden Rollenbildern vermutet werden, so dass deutlich weniger Männer als Frauen das Studium der Sozialen Arbeit absolvieren bzw. im Anschluss an das Studium zur Verfügung stehen.



Gedanklich ergänzt werden kann die Betrachtung um die verbeamteten Kräfte der Sozialen Arbeit (9 Frauen plus 2 Männer). Statistisch betrachtet verändern sie die Unterrepräsentanz nicht.

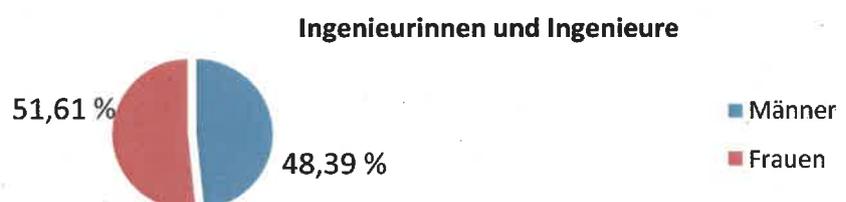
Zusätzlich können auch die sich noch im Berufspraktikum befindlichen Personen betrachtet werden. Es handelt sich zum Stichtag des 31.12.2020 um 12 Personen, davon 11 Frauen plus 1 Mann. Interesse an einer Weiterbeschäftigung im Anschluss an das Praktikum haben lediglich einige der Frauen gezeigt, das heißt, die Übernahmen verändern den prozentualen Anteil zwecks Abbau der Unterrepräsentanz von Männern nicht.

### 1.4 Ingenieurinnen und Ingenieure

Ingenieurinnen und Ingenieure sind insbesondere tätig im Bauordnungsamt und im Umweltamt, aber auch im Amt für Gebäudewirtschaft, im Straßenverkehrsamt, im Rechnungsprüfungsamt sowie im Gesundheitsamt. Die Gruppe umfasst zum Stand des 31.12.2020 insgesamt 46 Personen, nämlich 26 Frauen plus 20 Männer. Das Beschäftigungsvolumen beträgt 38,13; der Anteil der Männer beträgt 18,45 (48,39 %) und der Anteil der Frauen 19,68 (51,61 %).

In der Detailbetrachtung ist beachtlich ist, dass im Bauordnungsamt der Anteil der Frauen weit überwiegt, im Umweltamt wiederum der Anteil der Männer weit überwiegt. Ursächlich für die Frauenquote im Bauordnungsamt ist vermutlich die Tatsache, dass infolge der Teilzeitanträge der bereits beschäftigten Frauen i.d.R. nur befristete Teilzeitstellen ausgeschrieben werden können, die vorrangig für weibliche Bewerbungen attraktiv sind.

Insgesamt liegt keine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vor.



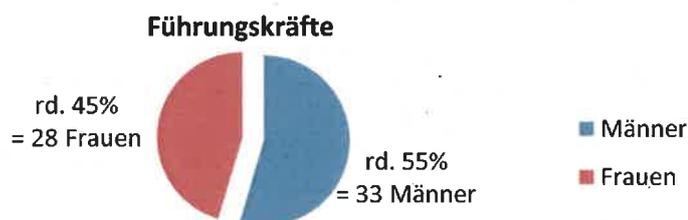
### 1.5 Führungskräfte

Zum Personenkreis der im Gleichstellungsplan ausgewiesenen Führungskräfte gehören die Dezernatsleitungen, die Amtsleitungen und die Teamleitungen. Mit Stand des 31.12.2020 handelt es sich um 61 Personen, davon 33 Männer (54,10 %) und 28 Frauen (45,90 %).

Die Teilzeitquote liegt bei 4,92 %, wobei 1,64 % auf die Allgemeine Verwaltung und 3,28 % auf andere Fachkräfte entfällt.

Das Beschäftigungsvolumen beträgt insgesamt 59,95; davon beträgt der Anteil der Männer 32,75 (54,63 %) und der Anteil der Frauen 27,20 (45,37 %).

Eine Unterrepräsentanz des einen bzw. des anderen Geschlechts liegt nicht vor.



Die zum Zeitpunkt des 01.08.2021 erstellte Detailbetrachtung getrennt nach Amtsleitungen und Teamleitungen zeigt dasselbe Gesamtergebnis:

13 von insgesamt 24 Amtsleitungen sind weiblichen Geschlechts (54,17 %) und 11 männlichen Geschlechts (45,83 %). Die Amtsleitungen umfassen 22,65 VZÄ, von denen 12,20 (= 53,86 %) auf die Frauen entfallen und 10,45 (= 46,14 %) auf die Männer.

Von 39 Teamleitungen sind 20 weiblichen Geschlechts (51,28 %) und 19 männlichen Geschlechts (48,72 %). Es sind 36,92 VZÄ, davon 19,295 (= 52,26 %) Frauen plus 17,625 (= 47,74 %) Männer.

## **2. Analyse der zu erwartenden Fluktuation**

### **2.1. und 2.2**

#### **Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte/ Nachwuchskräfte**

In den Berichtsjahren 2022 bis 2024 scheidet 53 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersbedingt aus. Dabei handelt es sich häufig um Fachleute verschiedenster Berufe, deren Stellen durch externe Neueinstellungen nachbesetzt werden.

Soweit es sich um Personen im Bereich der allgemeinen Verwaltung handelt, werden deren Stellen durch Nachrücken aus dem vorhandenen Personalstamm, durch die Einstellung und Übernahme von Auszubildenden sowie Anwärterinnen und Anwärtern bzw. durch externe Neueinstellungen nachbesetzt.

Der Ausbildungsbedarf wird jährlich auf Grundlage der Personalabgänge (zuzüglich einer Fluktuationsquote aus anderen Gründen als aus Altersgründen sowie der Fluktuationsquote der Angestelltenlehrgänge) berechnet und festgesetzt.

### **2.3 Personen im Sozialdienst**

Im Berichtszeitraum scheidet altersbedingt 3 Frauen und 2 Männer aus und durchschnittlich 5 weitere durch Arbeitgeberwechsel. Zusätzliche Stellenvakanzen ergeben sich aus Beurlaubungen bzw. Elternzeiten, da der Beschäftigtenkreis im Sozialdienst überdurchschnittlich viele junge Frauen ausweist. Darüber hinaus sind fallzahlenbedingte Stellenausweitungen nicht auszuschließen.

### **2.4 Ingenieurinnen und Ingenieure**

Bis zum Jahr 2024 werden 2 Ingenieure altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden. Eine detaillierte Darstellung ist aus Gründen des Datenschutzes nicht möglich.

### **2.5 Führungskräfte**

Bis zum Jahr 2024 werden nur vereinzelt Führungskräfte altersbedingt aus dem Dienst ausscheiden. Eine detaillierte Darstellung ist aus Gründen des Datenschutzes nicht möglich.

Wie im Vorwort erwähnt und in der Bestandsaufnahme vertieft dargestellt, ist dem Landkreis Hildesheim der Abbau der Unterrepräsentanz in etlichen maßgebenden Bereichen gelungen, so beispielsweise bei den Führungskräften und den technischen Kräften. Die im Folgenden beschriebenen personellen Ziele und Maßnahmen beschränken sich deshalb im Wesentlichen auf die Fortschreibung gendergerechter Personalauswahl. Der Schwerpunkt liegt auf den organisatorischen Maßnahmen, denn wie im Vorwort aufgezeigt wird in den vor uns liegenden Jahren die weitere Optimierung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit wichtig sein.

### **3. Ziele**

#### **3.1. und 3.2**

##### **Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte/ Nachwuchskräfte**

Ziel ist unter Beachtung des NGG die Fortführung der rechtssicheren Personalauswahlverfahren.

#### **3.2.1**

##### **Ausbildung im Bereich der Fachinformatik**

Ziel ist die Besetzung einer der Ausbildungsplätze mit einer Frau.

#### **3.3 Personen im Sozialdienst**

Ziel ist es, den Männeranteil bereits 2022 auf 20 % zu erhöhen und diese Quote in den Jahren 2023 und 2024 zu halten. Damit ist der im NGG genannte prozentuale Anteil von 45 % zwar auch nicht annähernd erreicht, gleichwohl aber ein realistisches Ziel gesetzt. Darüber hinaus gesetzte Quotenziele sind unrealistisch, denn wie in der Ist-Analyse aufgezeigt, liegt die Möglichkeit bezüglich der Anhebung der Quoten infolge der geschlechterbezogenen Berufswahl weitestgehend außerhalb der Einflussnahme des Landkreises Hildesheim.



#### **3.4 Ingenieurinnen und Ingenieure**

#### **3.5 Führungskräfte**

Ziel ist die Fortführung fehlender Unterrepräsentanz.

### **4. Personelle Maßnahmen**

#### **4.1. und 4.2**

##### **Beschäftigte sowie Beamtinnen und Beamte/ Nachwuchskräfte**

Die jeweiligen internen und externen Personalauswahlverfahren werden unter Beachtung der Regelungen des NGG durchgeführt und von der Personalverwaltung diesbezüglich fortlaufend dokumentiert und jährlich zum Stichtag des 31.12. e.J. evaluiert.

#### **4.2.1**

##### **Ausbildung im Bereich der Fachinformatik**



Der Landkreis Hildesheim tritt dem Projekt „IT macht Schule“ bei der Bildungsregion Südniedersachsen e.V. bei. Neben allgemeinen Zielen wie den Bekanntheitsgrad der Kommunen als Ausbildungsbetrieb der IT zu steigern, laufen dort zum Beispiel auch innovative Maßnahmen wie der „Digitaltag 2021 – eine IT-Berufsorientierungsaktion von Frauen für Frauen“/ „mehr Frauenpower in der IT“. Von den Kommunen sind der LK Northeim und die Stadt Göttingen bereits Projektpartner.

#### **4.3 Personen im Sozialdienst**

#### **4.4 Ingenieurinnen und Ingenieure**

#### **4.5 Führungskräfte**

Die jeweiligen internen und externen Personalauswahlverfahren werden unter Beachtung der Regelungen des NGG durchgeführt und von der Personalverwaltung diesbezüglich fortlaufend dokumentiert und halbjährlich zum Stand des 31.12. und des 30.06. e.J. evaluiert.

## 5. Organisatorische Maßnahmen

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet ausdrücklich sexuelle Belästigungen. Als Arbeitgeber ist der Landkreis Hildesheim explizit gemäß § 1 i.V.m. § 3 Abs. 4 AGG zum entsprechenden Schutz seiner Beschäftigten verpflichtet, so dass ihm die Präventions- und Informationspflicht und ggfs. die Handlungspflicht obliegen. Das AGG sieht ferner die Verpflichtung zur Einrichtung einer Beschwerdestelle vor.



Die Dienststelle wird unter der Federführung des Amtes 101 und mit Orientierung an den bereits vorhandenen Materialien der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein internes Regelwerk zum „Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“ erstellen. Die Einführung des Regelwerks soll von einer Schulung der Führungskräfte und der Mitarbeitenden begleitet werden.

Wie im Vorwort aufgezeigt, gewinnt die Betrachtung der Arbeitszeitgestaltung und der Möglichkeiten von Teilzeit und Beurlaubung mit Blick auf die Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familienarbeit zunehmend an Bedeutung. Längst ist der Blick nicht nur auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung begrenzt, sondern auch auf die Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung erweitert. Für die Beschäftigten waren dafür neue Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigungen durch das Familienpflegezeitgesetz und das Gesetz über die Pflegezeit geschaffen worden, die beamtenrechtliche Anspruchsgrundlage folgte einige Jahre später nach. Als moderner Arbeitgeber will der Landkreis Hildesheim allerdings nicht nur in den Grenzen der Teilzeitmodelle verharren. Die Dienststelle wird unter der Federführung des Amtes 101 das bestehende Arbeitszeitmodell evaluieren und dabei prüfen, ob und ggfs. in welcher Ausgestaltung die Schaffung von Arbeitszeitkonten/ Langzeitkonten (beispielsweise für die Überbrückung von Schulferien, beispielsweise für Langzeitpflege Angehöriger, aber auch Frührente oder Sabbatical) möglich ist.

Eine weitere Maßnahme betrifft den Bereich des Eintritts in die Familienphase bzw. den Wiedereinstieg nach Beendigung derselben: Der Landkreis Hildesheim entwickelt ein frühzeitiges Beratungsangebot mit dem Ziel, Frauen und Männern gleiche Möglichkeiten zur Wahrnehmung erzieherischer und pflegerischer Aufgaben in der Familie zu ermöglichen, nachteilige Spätfolgen aus langandauernden Teilzeitbeschäftigungen gering zu halten sowie ein Bewusstsein für finanzielle Alterssicherung zu schärfen.



## 6. Fortbildende Maßnahmen

Mittelfristig scheiden zwar nur wenige amtierende Führungskräfte altersbedingt beim Landkreis Hildesheim aus und machen dadurch den Weg frei für entsprechenden Führungsnachwuchs, gleichwohl werden auch in den Jahren 2021 und 2022 vier Personalentwicklungsmodule für zukünftige Führungskräfte angeboten. Ob und ggfs. mit welcher Methode und in welchem Umfang langfristige Bedarfe ab 2030 ff. gezielt begleitet werden, wird 2022 entschieden werden.

Zur Vertiefung der hausinternen Regelung zur gendergerechten Sprache wird den Mitarbeitenden ein Inhouse-Seminar zum „richtigen Gendern“ angeboten. Das Seminar soll für das Thema sensibilisieren und Hilfestellungen zur schriftlichen und mündlichen Kommunikation anbieten. Das Amt 101 übernimmt das Ausschreibungsverfahren und die Abwicklung.

Für die Auszubildenden wird ein Workshop zur Gender-Kompetenz angeboten. Die Federführung obliegt der Ausbildungsleitung. Die Beteiligung der Gleichstellungsstelle ist obligatorisch.

Bereits in verschiedenen, vor allen Dingen gesundheitlichen und verwaltungsrechtlichen Aufgabenstellungen profitiert der Landkreis Hildesheim von der Bereitschaft der Mitarbeitenden zur beruflichen Weiterbildung inkl. entsprechender Zertifizierung. Diese Möglichkeit soll ggfs. auch für den zertifizierten Lehrgang zum/zur Technischen Rechnungsprüfer/in geschaffen werden. Die Dienststelle erarbeitet und entscheidet diese Möglichkeit bis Ende 2022 und entsendet ggfs. interessierte und geeignete Frauen zum Lehrgang, um ggfs. im Zuge künftiger Stellenbesetzungsverfahren eine weibliche Rechnungsprüferin zu gewinnen.