

**LANDKREIS GÖTTINGEN**

A large, thin red circular arc that starts on the right side, curves upwards and then downwards, ending on the right side. It partially overlaps the text 'GÖTTINGEN'.

## Gleichstellungsplan

für den Zeitraum vom 01.11.2016 bis 31.12.2019

Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

der Gleichstellungsplan des Landkreises Göttingen nach § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) ist für den Zeitraum 01.11.2016 bis 31.12.2019 in enger Zusammenarbeit vom Fachbereich Innere Dienste mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Gesamtpersonalrat (GPR) erstellt worden.

Erstmals umfasst der Gleichstellungsplan die Datenlage zur Personalstruktur der Verwaltung des fusionierten Landkreises Göttingen mit nunmehr über 1.600 Beschäftigten.

Die gleichberechtigte berufliche Partizipation von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst kann – insbesondere durch die kontinuierlichen und gezielten Frauenfördermaßnahmen der vergangenen Jahre – auf bemerkenswerte Erfolge zurückblicken. Die Tätigkeiten und Berufsfelder in der Kommunalverwaltung sprechen Frauen in besonderem Maße an. Das zeigt sich in einem insgesamt hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten.

Dennoch ist die Gesamtzahl der weiblichen Beschäftigten allein noch kein Indikator für die tatsächliche Umsetzung der Gleichberechtigung auf allen Ebenen. Frauen sind nicht allen Entgelt- und Besoldungsgruppen gleichermaßen zugeordnet. Ihre Repräsentanz in den Führungspositionen ist fast ausgeglichen. Hervorheben möchte ich, dass zwei von drei Dezernaten sowie vier von sieben Organisationseinheiten von Frauen geleitet werden. Auf diesen Leitungsebenen sind damit klare Akzente gesetzt, der Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken. Unabhängig davon ist die systematische Frauenförderung grundsätzlich weiterhin notwendig, sie hat nichts an Aktualität verloren.

Neben einer Analyse der Beschäftigtenstruktur beschreibt der Gleichstellungsplan ausführlich die Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen. Eine gute Balance von beruflichen Erfordernissen und familiären Verpflichtungen ist für den Landkreis Göttingen ein wichtiges Anliegen. Die Einrichtung der Kinderkrippe „Wimmelburg“ ist in diesem Kontext ein prägnanter Baustein für die fortschrittlichen Rahmenbedingungen der Kreisverwaltung, den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Ebenfalls kennzeichnend ist eine hohe Teilzeitquote von 41 Prozent der Gesamtbeschäftigten. Sie zeigt an, dass individuelle Arbeitszeitwünsche zur Gewährleistung der Betreuung von Kindern und im Einzelfall auch zur Pflege von Angehörigen umgesetzt werden. Bezogen auf die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen von Teilzeitbeschäftigten bis hin zur Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit besteht weiterhin Bedarf, innovative Gestaltungsmöglichkeiten auszuloten und umzusetzen.

Der aktuelle Gleichstellungsplan des Landkreises Göttingen soll helfen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern als Beschäftigte der Kreisverwaltung Göttingen weiter auszubauen. Diesem Ziel sind alle Führungskräfte, aber auch jede und jeder Einzelne von Ihnen verpflichtet.

In diesem Sinne setze ich auch auf Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Bernhard Reuter

## Inhaltsverzeichnis

1.	Präambel	Seite	1
2.	Organisations- und Personalstruktur	Seite	2
2.1	Gesamtbeschäftigung	Seite	2
2.2	Teilzeitarbeit	Seite	3
2.3	Analyse nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen	Seite	4
2.3.1	Laufbahngruppe 1	Seite	4
2.3.2	Laufbahngruppe 2	Seite	5
2.3.3	Tariflich Beschäftigte (vgl. Laufbahngruppe 1)	Seite	6
2.3.4	Tariflich Beschäftigte (vgl. Laufbahngruppe 2)	Seite	8
2.4	Frauen- und Männeranteile in den Führungspositionen	Seite	10
2.5	Auszubildende, Anwärterinnen/Anwärter	Seite	11
3.	Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit	Seite	12
3.1	Familienbewusste Philosophie	Seite	12
3.2	Arbeitszeit	Seite	12
3.2.1	Flexible Arbeitszeiten	Seite	12
3.2.2	Reduzierte Arbeitszeit/Teilzeitbeschäftigung	Seite	13
3.2.3	Rückkehr von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit	Seite	15
3.3	Elternzeit, Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen und Langzeitbeurlaubung	Seite	16
3.3.1	Elternzeit bzw. unbezahlte Langzeitbeurlaubung	Seite	16
3.3.2	Dauer der Elternzeit	Seite	16
3.3.3	Beurlaubung zur Pflege Angehöriger	Seite	17
3.3.4	Wiedereinstig in den Beruf – Rückkehr aus der Elternzeit bzw. aus unbezahlter Langzeitbeurlaubung	Seite	17
3.3.5	Kontakterhalt während der Elternzeit oder bei unbezahlter Langzeitbeurlaubung	Seite	18
3.4	Arbeitsorganisation und Arbeitsort	Seite	18
3.4.1	Alternierende Telearbeit	Seite	18
3.4.2	Fusion der Altkreise Göttingen und Osterode am Harz	Seite	19
3.4.3	Betriebliches Gesundheitsmanagement	Seite	19
3.4.4	Dienstanweisung für die Beurteilung von Beschäftigten beim Landkreis Göttingen	Seite	20
4.	Führungskultur	Seite	20

5.	Personalentwicklung	Seite	21
	5.1 Teilzeitmodelle in Führungspositionen	Seite	21
	5.2 Mentoring-Programm „Fit für Führung“	Seite	22
6.	Service für Familien	Seite	22
	6.1 Betriebsnahe Kinderkrippe „Wimmelburg“	Seite	22
	6.2 Internetbörse Ferienbetreuung	Seite	22
	6.3 Pflegeberatung im Senioren- und Pflegestützpunkt	Seite	23
7.	Anhang		
	7.1 Hinweise zum Gleichstellungsplan	Seite	24
	7.2 Bewerbungszahlen	Seite	25
	7.3 Dezernatsverteilungsplan des Landkreises Göttingen	Seite	26

## 1. Präambel

Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) in seiner Fassung vom 01.01.2011 ist es, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Diese Zielsetzung ist nach dem NGG folgendermaßen zu erreichen:

1. Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.
2. Das Handeln der Verwaltung ist stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern sind einzubeziehen.
3. Die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen sind herzustellen.
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, sind zu beseitigen oder auszugleichen.
5. Frauen und Männer sind in den Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Ein Instrument zur Verwirklichung dieser Zielsetzungen ist der jeweils für drei Jahre zu erstellende Gleichstellungsplan, dessen Grundlage eine Bestandsaufnahme mit Daten zur Personalstruktur bildet. Diese Daten geben Auskunft darüber, in welchen Bereichen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist (zur Begrifflichkeit siehe Definition Unterrepräsentanz im Anhang 7.1). Nach erfolgter Analyse und einer Fluktuationsabschätzung sind Ziele zum Abbau der Unterrepräsentanz festzulegen. Die Wirkung der Zielfestlegungen wird nach Ablauf der Geltungsdauer überprüft und bewertet. Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil der Personalentwicklung.

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung ist und bleibt eine wichtige Zukunftsaufgabe, die auch zur Modernisierung der öffentlichen Verwaltung beiträgt. Nur durch die Nutzung aller Potentiale von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen kann eine Kommunalverwaltung den Herausforderungen der Gegenwart und den zukünftigen Entwicklungen gerecht werden.

Zukünftige Änderungen im Personenstandsrecht aufgrund des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 (1 BvR 2019/16) sind in diesem Gleichstellungsplan unberücksichtigt geblieben. Der Gesetzgeber hat bis zum 31. Dezember 2018 eine Neuregelung zu schaffen.

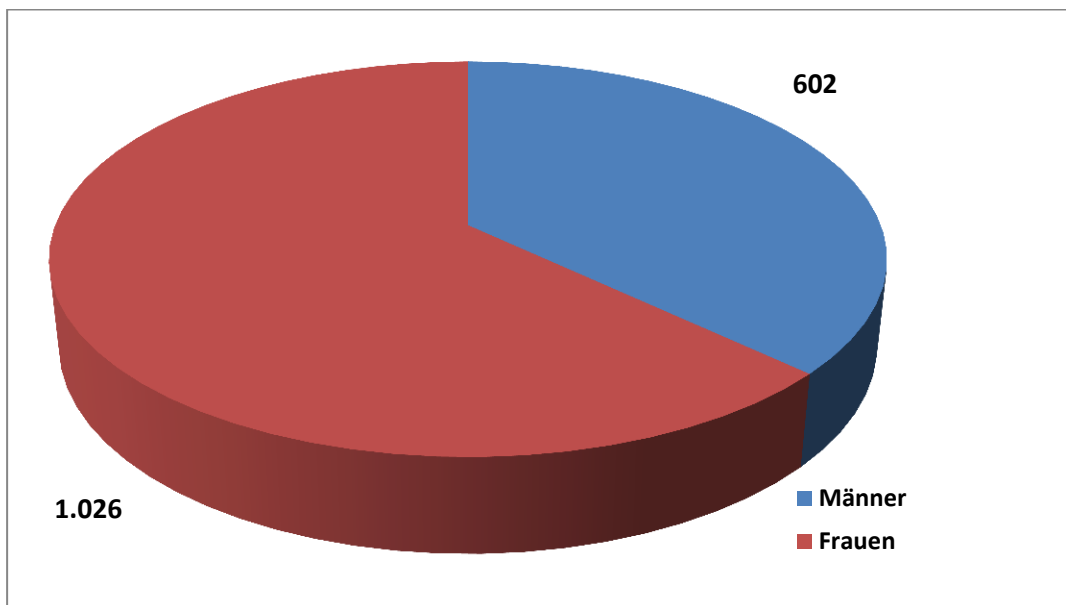
## 2. Organisations- und Personalstruktur

Die Organisationsstruktur der Kreisverwaltung Göttingen ergibt sich aus dem Dezernatsverteilungsplan (siehe Anhang 7.3). Die Erhebung der Zahlen der Personalstruktur des Landkreises Göttingen dient als Grundlage für die Analyse, für die Erarbeitung von Zielvorgaben und die Entwicklung der zu ergreifenden Maßnahmen. Sie erfolgte mit Datenstand des 30.06.2017.

Ein direkter Vergleich der Entgelt- und Besoldungsgruppen ist wegen der deutlich unterschiedlichen beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften zur Einstufung nicht möglich. Daher wird die jeweilige Personalstruktur von Beamtinnen/Beamten und der Tarifbeschäftigten einzeln dargestellt. Besoldungs- und Entgeltgruppen, die für die Kreisverwaltung Göttingen nicht relevant sind, wurden aus Vereinfachungsgründen nicht mit aufgenommen.

### 2.1 Gesamtbeschäftigung

Beim Landkreis Göttingen waren zum Stichtag 30.06.2017 **1.628 Personen** beschäftigt. Davon waren **1.026 Frauen (63,02 %)** und **602 Männer (36,98 %)**.

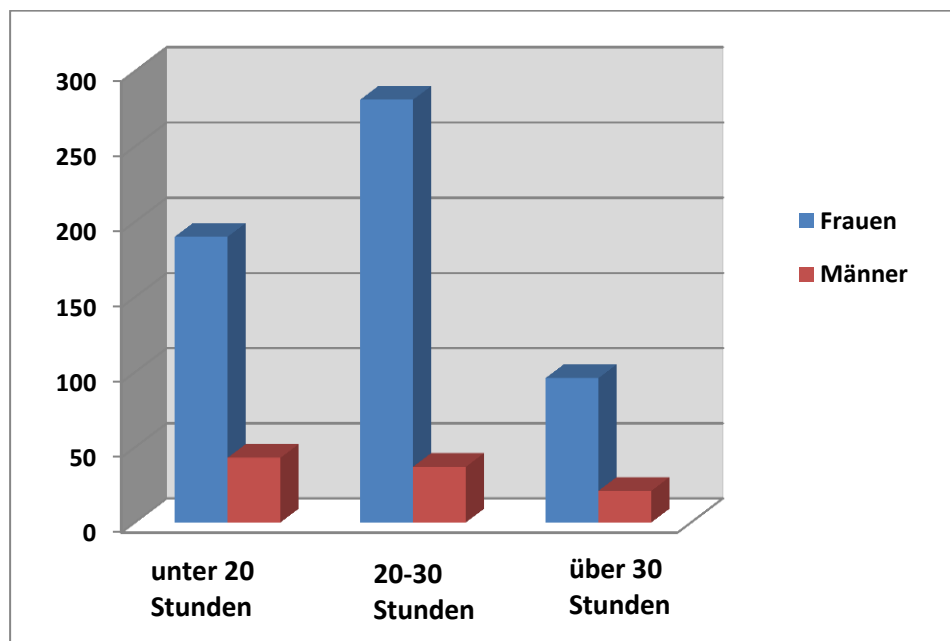


Bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten ist erkennbar, dass eine Unterrepräsentanz der Männer vorliegt. Diese Unterrepräsentanz begründet sich aus der beruflichen Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt. Verwaltungsberufe zeichnen sich insgesamt durch einen hohen Frauenanteil aus, sie bilden bis heute eine der Berufswahlpräferenzen von Frauen.

## 2.2 Teilzeitarbeit

Insgesamt gibt es **668 Teilzeitbeschäftigte** in der fusionierten Kreisverwaltung Göttingen. Die Teilzeitquote beträgt **41,03 %** der Gesamtbeschäftigten.

Stand: 30.06.2017	Anzahl der Teilzeitbeschäftigten insgesamt	davon		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Teilzeitbeschäftigten in %	
		Frauen	Männer	Frauen in %	Männer in %
<b>Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit</b>					
unter 20 Stunden	233	190	43	85,2	14,8
20 - 30 Stunden	318	281	37	88,4	11,6
über 30 Stunden	117	96	21	82,1	17,9
<b>Gesamt</b>	<b>668</b>	<b>567</b>	<b>101</b>	<b>84,9</b>	<b>15,1</b>



Die Teilzeitquote von etwa 41 % weist im positiven Sinne auf die Umsetzung individueller Arbeitszeitwünsche hin, hier überwiegend auf die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund der Erfordernisse im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der hohe Frauenanteil von etwa 85 % gibt andererseits einen deutlichen Hinweis darauf, dass es nach wie vor überwiegend Frauen sind, die Teilzeit als Arbeitszeitmodell wählen. In der Regel geschieht dies aus familiären Gründen. Dazu gehören die Kinderbetreuung oder die Unterstützung und/oder Pflege von Angehörigen. Eine grundlegende Änderung dieser geschlechtsspezifischen Lebensplanungs- und Erwerbsbiografien ist noch nicht eingetreten.

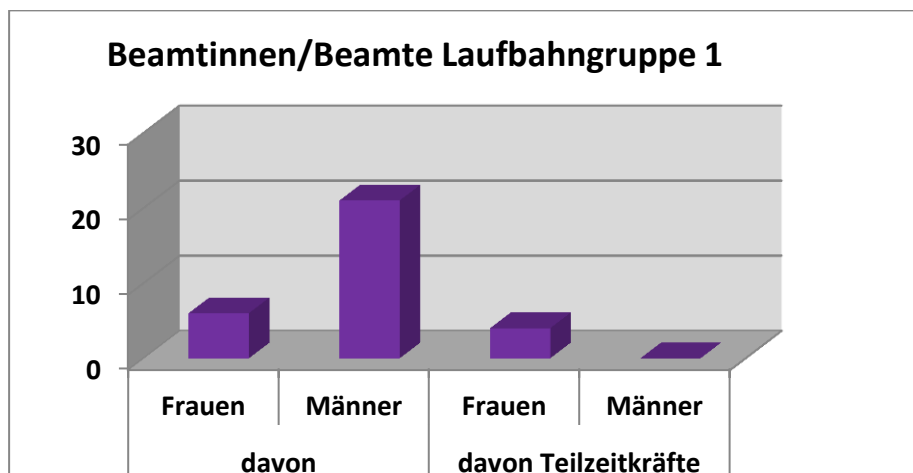


Die Männer sind unter den Teilzeitbeschäftigten weiterhin sehr stark unterrepräsentiert (etwa 15 %). Dennoch ist der Männeranteil von 15 % unter den Teilzeitbeschäftigten eine beachtenswerte Größe, wobei nicht zu verifizieren ist, ob es sich innerhalb dieser Gruppe um Männer mit einer individuell gewünschten Arbeitszeitreduzierung handelt oder um männliche Beschäftigte, die einen Arbeitsplatz mit begrenztem Arbeitszeitvolumen innehaben. Ein Teil der in dieser Gruppe befindlichen Männer ist darüber hinaus auf Altersteilzeit zurückzuführen.

## 2.3 Analyse nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen

### 2.3.1 Laufbahngruppe 1

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
<i>Stand: 30.06.2017</i>											
A9	13	0	11	2	0	1	0	15,4	84,6	Frauen	29,6
A8	16	6	8	2	0	1	0	50	50		0,6
A7	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
A6	2	0	2	0	0	0	0	0,0	100,0	Frauen	45,0
<b>Gesamt</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>				



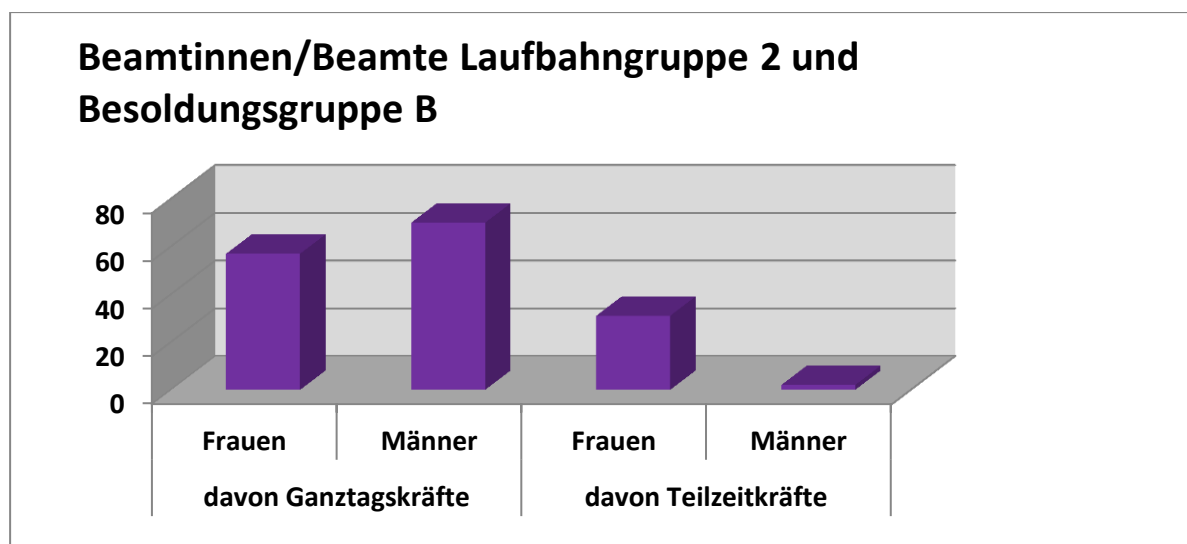
Bezogen auf die Laufbahngruppe 1 zeigt sich bei den Besoldungsgruppen A 9 und A 6 eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen.

Die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A 9 als sog. Spitzenamt der Laufbahngruppe 1 ist im Wesentlichen auf den Bereich der Lebensmittelkontrolle zurückzuführen. Stellenbesetzungen im Lebensmittelkontrollbereich sind aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktlage eine besondere Herausforderung für die Personalverantwortli-

chen. Durch vorrangige Einstellung von Frauen bei gleicher Eignung wird angestrebt, die Unterrepräsentanz abzubauen.

### 2.3.2 Laufbahngruppe 2

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
<i>Stand: 30.06.2017</i>											
B8	1	0	1	0	0	0	0	0,0	100,0	Frauen	45,0
B6	1	1	0	0	0	0	0	100,0	0,0	Männer	45,0
B5	2	1	1	0	0	0	0	50,0	50,0		
A 16	3	2	1	0	0	0	0	66,7	33,3	Männer	11,7
A15	5	1	4	0	0	0	0	20,0	80,0	Frauen	25,0
A14	8	4	4	0	0	0	0	50,0	50,0		
A 13 Einstiegsamt	4	0	3	1	0	0	0	25,0	75,0	Frauen	20,0
A13	7	1	6	0	0	0	0	14,3	66,7	Frauen	30,7
A12	22	12	9	1	0	1	0	59,1	40,9	Männer	4,1
A11	35	8	22	5	0	1	0	37,1	62,9	Frauen	7,9
A10	50	16	10	22	2	2	0	76,0	24,0	Männer	21,0
A9 Einstiegsamt	22	11	9	2	0	2	0	59,1	40,1	Männer	4,9
<b>Gesamt</b>	<b>160</b>	<b>57</b>	<b>70</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>				



#### B 5 bis B 8

Es handelt sich um Wahlbeamtinnen/-beamte. Seitens der Verwaltung bestehen bei diesen (Führungs-)Positionen keine Einflussmöglichkeiten hinsichtlich der Besetzung.

### A 11 bis A 16

Es handelt sich schwerpunktmäßig um Führungsstellen im Verwaltungsbereich. Bei der Besetzung dieser Stellen liegt insgesamt eine Unterrepräsentanz der Frauen vor.

Dies zeigt sich in einer Unterrepräsentanz in den Besoldungsgruppen A 15, A 13 und A 11. Bei der Besoldungsgruppe A 16 und A 12 sind Männer unterrepräsentiert. Innerhalb der Besoldungsgruppe A 14 zeigt sich eine Geschlechterparität.

Demgegenüber wird ein Ausgleich auf den Stellen der Besoldungsgruppen A 15 und A 13 angestrebt, weil hier Frauen nur mit etwa 20 % bzw. 14 % vertreten sind. Hier sind bei Nach- oder Neubesetzung der Stellen, Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Im 2. Halbjahr 2017 ist ein Beförderungsdienstposten der BesGr. A 15 bereits einer Frau übertragen worden. Ihre Nachfolge (Dienstposten der Bes.Gr A 14) hat wiederum eine Frau angetreten.

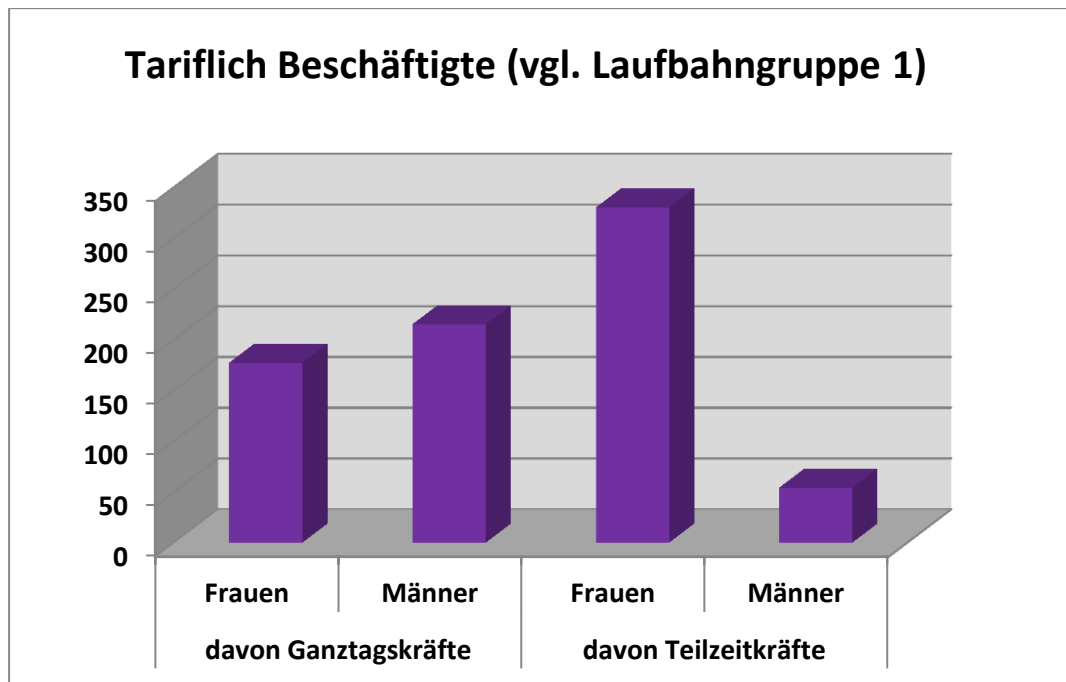
### A 9 bis A 10

Die Unterrepräsentanz von Männern ergibt sich innerhalb dieser Besoldungsgruppen im Wesentlichen schon durch die Anzahl der Bewerbungen für die vorgeschalteten entsprechenden Ausbildungsstellen.

Nicht selten erweisen sich Frauen im Rahmen der sogenannten Bestenauslese in den Auswahlverfahren als geeigneter. Um Unterrepräsentanz in diesem Bereich auszugleichen, sollten bei gleicher Eignung vorrangig Männer eingestellt werden.

### 2.3.3 Tariflich Beschäftigte (vgl. Laufbahngruppe 1)

Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
E8, E8a, S8	229	75	59	73	22	6	0	64,6	35,4	Männer	9,6
E7, E7a	4	1	2	1	0	0	0	50	50		
E6	213	64	77	63	9	6	0	59,6	40,4	Männer	4,6
E5	191	34	64	82	11	2	1	60,7	39,3	Männer	15,7
E4, E4a	7	2	4	0	1	0	0	28,6	71,4	Frauen	16,4
E3, E3a	29	1	7	13	8	0	0	48,3	51,7	Frauen	
E2, E2Ü	102	0	1	98	3	1	0	96,1	3,9	Männer	41,1
E1	1	0	1	0	0	0	0	0	100	Frauen	45
<b>Gesamt</b>	<b>776</b>	<b>177</b>	<b>215</b>	<b>330</b>	<b>54</b>	<b>15</b>	<b>1</b>				



#### **E 8 bis E 5**

In den Entgeltgruppen E 5, E 6 und E 8 mit insgesamt 633 Beschäftigten gibt es eine Unterrepräsentanz von Männern von jeweils etwa 35 bis 40 %. Bei der Entgeltgruppe E 7 mit insgesamt vier Beschäftigten zeigt sich eine Geschlechterparität.

#### **E 4**

In der Entgeltgruppe E 4 ist ein geringer Frauenanteil festzustellen. Hier sind in erster Linie ehemalige Arbeiterstellen erfasst (z. B. Hausmeisterhelfer/in, Hallenbetreuung in Sport- und Schwimmhallen).

#### **E 3 bis E 1**

Die unteren Entgeltgruppen sind „traditionell“ eine Frauendomäne. In diesen Entgeltgruppen sind überwiegend Frauen im Reinigungsbereich beschäftigt. Die Unterrepräsentanz der Männer ist insbesondere in der Entgeltgruppe E 2 mit insgesamt 102 deutlich. Die Aussicht auf Erfolg zum Abbau der Unterrepräsentanz von Männern in diesem Bereich ist sehr gering.

Auffällig ist darüber hinaus der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung von Frauen in diesen Entgeltgruppen. Begründet ist dies in der Tatsache, dass im Reinigungsbereich mit Blick auf die belegungsfreien Zeiten der Räumlichkeiten fast ausschließlich Teilzeitstellen angeboten werden können. Gerade für Teilzeitstellen sind Männer in diesem Segment noch schwerer zu gewinnen.

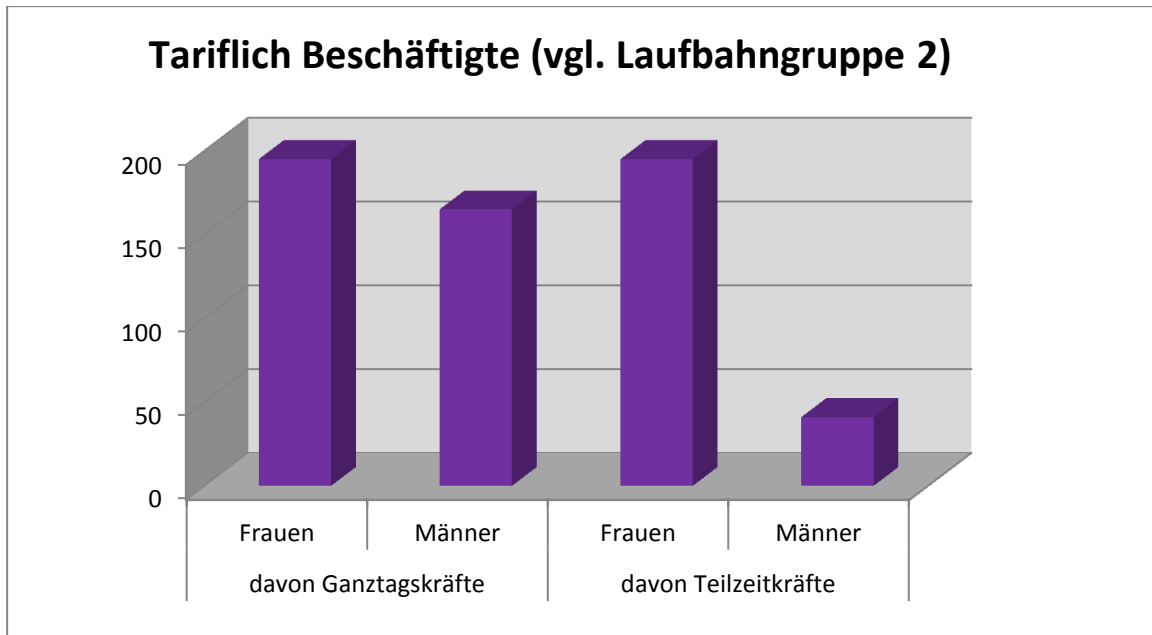
Durch eine Neubewertung der Arbeitsplätze sind jetzt alle Reinigungskräfte in E 2 eingruppiert.

## Fazit tariflich Beschäftigte (vgl. Laufbahngruppe 1)

Die Auswirkungen der Umsetzung der neuen Entgeltordnung im Bereich der VKA (Anlage 1 zum TVÖD) bleiben abzuwarten. Das Geschlechterverhältnis in den Entgeltgruppen der tariflich Beschäftigten spiegelt ansonsten die Situation der unverändert geschlechtsspezifisch ausgerichteten Berufs- und Arbeitsfelder auffällig wider. Diese Feststellung ist nicht durch Einzelfaktoren, sondern nur durch ein Zusammenspiel verschiedener Faktoren zu erklären. Dazu gehören die unterschiedlichen Berufswahlpräferenzen von Frauen und Männern, die sich in den Bewerbungen für bestimmte Berufsfelder niederschlagen; aber auch gesellschaftlich vorherrschende Rollenmodelle ebenso, wie es Geschlechterstereotype auf Arbeitgeberseite sein können. Im Zusammenspiel dieser Faktoren wird die berufliche Geschlechtersegregation aufrechterhalten, die letztendlich zu generellen Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt führt.

### 2.3.4 Tariflich Beschäftigte (vgl. Laufbahngruppe 2)

Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht	Zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
E15Ü	2	1	1	0	0	0	0	50,0	50,0		
E14	2	0	0	0	2	0	0	0	100	Frauen	45,0
E13, E13Ü	17	3	8	5	1	1	0	47,1	52,9	Frauen	
E12, E12a; S18	18	6	10	1	1	0	0	38,9	61,1	Frauen	6,1
E11, E11a, E11b, S17	57	17	25	11	4	0	0	49,1	50,9	Frauen	
E10, E10a, S15	68	23	30	13	2	0	1	52,9	47,1	Männer	
E9, E9a, E9b, E9c, E9d, S11, S11b, S12, S12Ü, S14	432	145	91	165	31	6	3	71,8	28,22	Männer	16,78
<b>Gesamt</b>	<b>596</b>	<b>195</b>	<b>165</b>	<b>195</b>	<b>41</b>	<b>7</b>	<b>4</b>				



### **E 15 bis E 13**

Unter die Entgeltgruppen 15 und 14 fallen insgesamt vier Beschäftigte, wobei in E 15 eine Geschlechterparität und in E 14 ein stärkerer Männeranteil festzustellen ist.

Für die Stellen der Entgeltgruppe 13 liegt ein geringer Frauenanteil vor. In diesen Entgeltgruppen sind vorwiegend Beschäftigte mit Spezialqualifikationen eingruppiert, z.B. Juristinnen/Juristen, pädagogische und technische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter. Aufgrund der relativ geringen Anzahl dieser Stellen ist hier kaum mit nennenswerten Veränderungen zu rechnen.

### **E 12**

In dieser Gruppe sind Frauen mit einem Anteil von etwa 39 % unterrepräsentiert. Auch in dieser Entgeltgruppe sind spezielle Ausbildungen bzw. Studiengänge gefordert. Falls hier entgegen der Erwartungen mit Fluktuation zu rechnen ist, kann angestrebt werden, den Frauenanteil bei gleicher Eignung in der Entgeltgruppe E 12 zu erhöhen.

### **E 11 bis E 9**

Die Stellen der Entgeltgruppen E 11 und E 10 sind annähernd paritätisch besetzt. Es handelt sich hier um tariflich Beschäftigte, die sowohl Beschäftigte aus dem Verwaltungsbereich als auch aus dem Bereich der Sozialarbeit/-pädagogik sind.

In E 9 und den vergleichbaren Entgeltgruppen besteht eine stark ausgeprägte Unterrepräsentanz von Männern. Diese lässt sich im Wesentlichen dadurch erklären, dass der Beruf der Sozialpädagogik/Sozialarbeit primär von Frauen ausgeübt wird. Soziale Arbeit ist ein klassischer Frauenberuf. Frauen sind überproportional in diesen Studiengängen vertreten. Insofern spiegeln sich auch hier die Berufs- bzw. Studienwahlpräferenzen von Frauen und Män-

nern wider. Wegen des geringen Männeranteils in den sozialpädagogischen Arbeitsfeldern der Kreisverwaltung Göttingen ist auch hier eine vorrangige Einstellung von Männern bei gleicher Eignung anzustreben.

Die sehr hohe Quote von teilzeitbeschäftigten Frauen erfordert weiterhin die Aufmerksamkeit der Führungskräfte bei der beruflichen Weiterqualifikation und bzgl. des beruflichen Aufstiegs.

### **Fazit tariflich Beschäftigte (vgl. Laufbahngruppe 2)**

Die Auswirkungen der Umsetzung der neuen Entgeltordnung im Bereich der VKA (Anlage 1 zum TVÖD) bleiben abzuwarten.

Die jeweiligen Prozentsätze der Unterrepräsentanz sind vergleichsweise gering. Die einzigen Ausnahmen bilden die E 12 und die E 9, in diesen Entgeltgruppen sind Unterrepräsentanzen abzubauen.

Für den Bereich „Abbau von Unterrepräsentanz“ wurden keine spezifischen Zielvorgaben vorgenommen. Die Geschlechterparität wurde verbessert und wird weiterhin auf allen Hierarchieebenen angestrebt.

Das bisher bereits positive Ergebnis ist nicht zuletzt auf die bewährte und enge Zusammenarbeit zwischen dem Fachbereich Innere Dienste, der Gleichstellungsstelle, den Personalräten und der Schwerbehindertenvertretung in allen personellen Angelegenheiten zurück zu führen.

## **2.4 Frauen- und Männeranteile in den Führungspositionen**

<b>Leitungsfunktion</b>	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
Dezernate	2	1
Fachbereichsleitungen und OE Leitungen	8	10
Fachdienstleitungen	15	22
Teamleitungen	20	26
<b>Gesamt</b>	<b>45</b>	<b>59</b>

Ausgehend von der Definition Unterrepräsentanz im Sinne des Gesetzes (= 45%) stellt sich in den Leitungsfunktionen des Landkreises Göttingen statistisch gesehen eine Unterrepräsentanz von 1,8 Frauen dar. Außerhalb der Dezernatsebene und der OE-Leitungen übersteigt der Männeranteil in sämtlichen Führungsebenen den Frauenanteil. Hier gilt es unverändert, die jeweilige Unterrepräsentanz auszugleichen.

## 2.5 Auszubildende, Anwärterinnen/Anwärter

Ausbildungsberuf/Bezeichnungen	Ausbildungsplatzpool 2017	Weiblich (absolut)	Männlich (absolut)	Weiblich (in %)	Männlich (in %)
Kreisinspektor-Anwärterinnen/Anwärter	20	9	8	52,9	47,1
Verwaltungswirtin/Verwaltungswirt	4	2	0	100	0
Lebensmittelkontrollsekretär-Anwärterin/Anwärter	3	0	2	0	100
Verwaltungsfachangestellte/-angestellter	39	11	14	44	56
Fachinformatikerin/Fachinformatiker	1	0	1	0	100
Kauffrau/ Kaufmann für Tourismus und Freizeit	1	0	1	0	100
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	4	1	1	50	50
Straßenwärterin/Straßenwärter	4	0	2	0	100
<b>Gesamt</b>	<b>76</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>44,2</b>	<b>55,8</b>

Von allen Auszubildenden in der Kreisverwaltung Göttingen – 52 Personen gesamt<sup>1</sup> – sind 23 Frauen (44,2 %) und 29 Männer (55,8 %).

Zum Stichtag 30.06.2017 war die Verteilung der Geschlechter auf die einzelnen Ausbildungsberufe wie folgt:

Insgesamt ist eine geringe ungleiche Verteilung der Geschlechter festzustellen. Es besteht in der Gesamtzahl aller Ausbildungsplätze eine leichte Unterrepräsentanz der Frauen.

Besonderheiten bestehen bei den handwerklich-technischen Berufen sowie dem Ausbildungsberuf der/des Lebensmittelkontrollsekretär-Anwärterin/Anwärters. In diesem Berufsfeld gibt es überwiegend Bewerbungen von Männern. Beim Ausbildungsberuf der Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft herrscht aktuell eine Geschlechterparität.

Da die jeweiligen Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern in den überwiegenden Ausbildungsberufen auch wieder im Kontext geschlechtsspezifischer Berufswahlpräferenzen stehen, ist aus diesem Grund die jeweilige Unterrepräsentanz nur sehr schwer zu reduzieren.

<sup>1</sup> Stand 30.06.2017: Anzahl der Nachwuchskräfte ergibt sich, da Ausbildungsjahrgang 2014 bereits die Verwaltungsfachangestellten-Ausbildung Mitte 06/2017 beendet hat und der Ausbildungsjahrgang 2017 erst ab 01.08.2017 die Ausbildung beginnt



Diese Geschlechterverteilung innerhalb der Ausbildungsberufe ist deutlich in den Bewerbungen ersichtlich.<sup>2</sup>

### **3. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**

#### **3.1 Familienbewusste Philosophie**

Gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind beim Landkreis Göttingen Standard. Unterschiedliche Instrumente, die geeignet sind, familiäre und berufliche Anforderungen zu vereinbaren, gehören selbstverständlich zu einer familienbewussten und gleichstellungsorientierten Personalplanung in der Kreisverwaltung.

##### Maßnahmen

Zur Unterstützung dieser Verwaltungskultur gilt eine Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie bietet einen guten Orientierungsrahmen für die Weiterentwicklung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

#### **3.2 Arbeitszeit**

Arbeitszeit ist das Kernthema, wenn es um eine bessere Balance von Beruf und Familie geht. Heute umfasst der Begriff der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht mehr nur die Betreuung von Kindern, sondern beinhaltet gleichermaßen die Pflege von Angehörigen, sodass auch die in diesem Zusammenhang bestehenden Erfordernisse zu berücksichtigen sind.

Die Vereinbarkeitsfrage fast ausschließlich Frauen zuzuschreiben ist nicht mehr zeitgemäß. Mit dem Anspruch, Familie und Beruf partnerschaftlich zu teilen, wollen sich immer mehr Männer neben dem Beruf auch intensiver um ihre Kinder kümmern und familiäre Sorge übernehmen. Insofern ist es wichtig, mit allen Instrumenten der Vereinbarkeit bewusst beide Geschlechter anzusprechen.

##### **3.2.1 Flexible Arbeitszeiten**

Familienfreundliche Arbeitszeiten, das sind einerseits möglichst flexible Arbeitszeiten, die eine individuelle Disposition über den Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit zulassen und darüber hinaus auch Freiraum für kurzfristige familiäre Erfordernisse geben. Andererseits bedeuten familienfreundliche Arbeitszeiten jedoch auch, dass sich die täglichen Arbeitszeiten mit hoher Planungssicherheit an den Betreuungszeiten von Kinderkrippe, Kindertagesstätte, (Grund-)Schule und Hort orientieren müssen. Damit gehen klare Begrenzungen der Flexibilität einher. Beiden Bedarfslagen ist Rechnung zu tragen.

---

<sup>2</sup> siehe auch Bewerbungszahlen, Seite 24

#### Maßnahme

Flexible Arbeitszeiten gewährleistet die „Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten beim Landkreis Göttingen“. Sie wurde fusionsbedingt überarbeitet und ist am 15.12.2016 in Kraft getreten. Auf der Grundlage einer Vertrauenskultur soll sie u.a. zu „einer Zufriedenheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen.“

Ein wichtiges Kennzeichen der neuen Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit ist der Verzicht auf Kernzeiten. Es wird ein Arbeitszeitrahmen von Montag bis Freitag zwischen 06:30 Uhr und 19:30 Uhr ermöglicht. Damit haben alle Beschäftigten unter Beachtung eines serviceorientierten Angebots für Bürgerinnen und Bürger eine sehr breite Dispositionsmöglichkeit für die Lage ihrer täglichen Arbeitszeit. Dies ist für Beschäftigte, die Beruf und Familie vereinbaren – und unter dieser Gruppe gerade für Alleinerziehende – von besonderer Bedeutung.

Grenzen der Flexibilität zeigen sich z.B. auch dann, wenn Arbeitszeiten von den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen abhängig sind. Teilzeitbeschäftigte können und wollen in der Regel nur am Vormittag arbeiten. Daraus kann ein Interessenkonflikt zwischen dienstlichen Erfordernissen und privaten Arbeitszeitprioritäten entstehen.

#### Maßnahme

Es gilt, ein generell familienfreundliches Verwaltungsklima mit einer Aufgeschlossenheit für die Bedürfnisse von Familien zu erhalten und zu fördern um damit möglichen Konfliktpotentialen zu begegnen.

### **3.2.2 Reduzierte Arbeitszeit/Teilzeitbeschäftigung**

Teilzeitbeschäftigung ist beim Landkreis Göttingen eine überaus nachgefragte Möglichkeit der familienfreundlichen Arbeitsgestaltung. Kürzere Arbeitszeiten tragen zum Gelingen der Vereinbarkeit bei. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz bietet die gesetzliche Grundlage.

In der Kreisverwaltung beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten 41,03 % der Gesamtbeschäftigten, davon sind 84,9 % Frauen. Zum Zeitpunkt der Fusion war eine Teilzeitausbildung als Verwaltungsfachangestellte realisiert.

Die insgesamt hohe Teilzeitquote beim Landkreis Göttingen lässt die Schlussfolgerung zu, dass die individuellen Arbeitszeitwünsche/-bedarfe der Beschäftigten in der Regel umgesetzt werden.

#### Maßnahme

Weiterhin werden individuelle Arbeitszeitbedürfnisse im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten realisiert.

Trotz des insgesamt angestiegenen Männeranteils unter den Teilzeitbeschäftigten zeigt die prozentuale Geschlechterverteilung deutlich, dass das Fortbestehen traditioneller Rollenbil-

der in der familiären Arbeitsteilung weiterhin hohe Bedeutung hat und sich im Arbeitszeitvolumen von Frauen und Männern klar widerspiegelt. Wenn es darum geht, wegen Kindern und/oder Pflege von Angehörigen beruflich kürzer zu treten, bestehen unverändert große Geschlechterunterschiede. Weiterhin sind es ganz überwiegend Frauen, die nach der Rückkehr aus der Elternzeit eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit wünschen und in Anspruch nehmen, wobei ein größerer Anteil von Frauen (Gesamtzahl: 281) „zwischen 20 und 30 Stunden“ arbeitet und derzeit noch ein geringerer Anteil (Gesamtzahl: 96) „über 30 Stunden“.

Noch vor wenigen Jahren bedeutete Teilzeitbeschäftigung ganz überwiegend, dass ein Stundenumfang in Höhe der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit in Anspruch genommen wurde. Dieses bisher „typische“ Arbeitszeitmodell scheint sich langsam zu einem Auslaufmodell zu entwickeln. Immer mehr Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern wünschen sich eine Wochenarbeitszeit zwischen 25 und 35 Stunden und wählen diese, soweit dieser Arbeitszeitwunsch umgesetzt werden kann. Auch im Personalauswahl- und Stellenbesetzungsverfahren wird von vielen Frauen mit Teilzeitinteresse ein favorisiertes Arbeitsvolumen von 25 bis 35 Stunden wöchentlich genannt.

Perspektivisch ist zu erwarten, dass von den Beschäftigten vermehrt Teilzeitvarianten mit größerem Stundenumfang gewählt werden. „Vollzeit light“ oder „vollzeitnahe Teilzeitarbeit“ scheint für Frauen und für Männer attraktiv zu sein, um berufliche und private Erfordernisse gut koordinieren zu können.

Im Gegensatz zur obligatorischen hälftigen Stellenteilung lassen sich diese Arbeitszeitwünsche personalwirtschaftlich nicht immer umsetzen. Erschwert ist damit u.a. die Berücksichtigung von Teilzeitbewerbungen auf Führungspositionen, denn gerade hier ist von den Bewerberinnen oftmals vollzeitnahe Teilzeit erwünscht.

#### Maßnahme

Insbesondere unter dem Aspekt, Teilzeitarbeit in Führungspositionen beim Landkreis Göttingen zu ermöglichen, werden bei Arbeitszeitwünschen, die über die Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit hinausgehen, Realisierungsmöglichkeiten intensiv geprüft.

Statistisch ist derzeit leider nicht auszuwerten, über welchen Zeitraum Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen in Anspruch nehmen. Angaben über die Dauer dieser Phase wären jedoch interessant, um Anhaltspunkte darüber zu bekommen, ob Teilzeitarbeit beim Landkreis Göttingen einen „Klebeffekt“ hat und ob durch die Möglichkeit der Befristung einer Teilzeitbeschäftigung die Rückkehr in eine Vollzeitarbeit angestrebt wird und wann diese erfolgt.

Der in vielen Untersuchungen festgestellte Wunsch von Männern bzw. Vätern, sich stärker an familiären Aufgaben zu beteiligen, wirkt sich auch beim Landkreis Göttingen im Bereich der Arbeitszeitreduzierung aus. Der Männeranteil unter den Teilzeitbeschäftigten beträgt derzeit 15,10 %.

Der Männeranteil ist bezüglich des Stundenumfangs bei „unter 20 Stunden“ und bei „über 30 Stunden“ im Wesentlichen gleich geblieben. Eine bemerkenswerte Steigerung ist bei einem Stundenanteil „20 bis 30 Stunden“ feststellbar. Hier ist der Männeranteil von 3,6 % auf

nunmehr 11,6 % gestiegen. Dies könnte einen Hinweis darauf geben, dass eine Teilzeitbeschäftigung zwischen 20 und 30 Stunden mittlerweile auch männliche Beschäftigte anspricht und damit ein wirksamer Einstieg in die Arbeitszeitreduzierung von Vätern geschafft ist. Gleichzeitig zeigt sich, dass der Männeranteil im Stundenumfang „über 30 Stunden“ mit 17,9 % am höchsten ist. Daraus folgt: Wenn Männer ihre Arbeitszeit reduzieren, dann tun sie es in einem insgesamt geringeren Stundenumfang.

#### Maßnahmen

In der Kreisverwaltung Göttingen wird das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht als reines „Frauenthema“ kommuniziert, sondern als eine Lebensphase, die beide Geschlechter gleichermaßen betrifft. Damit fühlen sich auch Männer von den familienbewussten und -unterstützenden Maßnahmen angesprochen.

Eine statistische Auswertung zur Dauer und zu den Gründen von Teilzeitbeschäftigung wird künftig vorgenommen.

### **3.2.3 Rückkehr von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit**

Ein gesetzliches Rückkehrrecht von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit gibt es bisher nicht. 2017 stand beim Bund ein solches Gesetzesvorhaben auf der politischen Agenda, wurde jedoch nicht verabschiedet. Ein Rückkehrrecht von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit würde die langfristig nachteiligen Folgen der Teilzeit – gegebenenfalls dauerhafter Verbleib in der Teilzeitbeschäftigung, langfristige Einkommenseinbußen mit negativen Folgen für die späteren Rentenansprüche, keine Veränderungen im ausgeprägten Verdienstgefälle zwischen Frauen und Männern („gender pay gap“) – abmildern.

Mit befristeter Teilzeit können Beschäftigte ihre Arbeitszeiten viel besser an wechselnde und sich verändernde familiäre Bedürfnisse anpassen. Sie erleiden bei einer garantierten Rückkehr zu Vollzeitarbeit bzw. zur früheren Arbeitszeit weniger langfristige Nachteile. Allerdings dürfen die Herausforderungen für den Arbeitgeber in organisatorischer und personalwirtschaftlicher Hinsicht nicht unterschätzt werden.

#### Maßnahme

Beim Landkreis Göttingen wird den Beschäftigten – insbesondere nach Rückkehr aus der Elternzeit – bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 11 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und § 61 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) auf Antrag eine befristete Teilzeitbeschäftigung gewährt, damit ihnen eine spätere Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung möglich ist. Diese Praxis trägt ganz zentral zum Abbau der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei.

### 3.3 Elternzeit, Beurlaubung zur Pflege von Angehörigen und Langzeitbeurlaubung

#### 3.3.1 Elternzeit bzw. unbezahlte Langzeitbeurlaubung

Jahr	Beamtinnen	Beamte	Tariflich Beschäftigte Frauen	Tariflich Beschäftigte Männer
2017	13 Frauen	0 Männer	38 Frauen	9 Männer

Wie bei der Teilzeitbeschäftigung sind es auch bei der Elternzeit ganz überwiegend Frauen – jedoch bei einem steigenden Anteil von Männern – die nach der Geburt eines Kindes diese Möglichkeit in Anspruch nehmen.

#### Maßnahmen

Beurlaubte Beschäftigte werden in Fortbildungsmaßnahmen einbezogen und über hausinterne Fortbildungsangebote informiert.

Beschäftigte in Elternzeit erhalten seitens der Personalverwaltung für sie in Frage kommende Stellenausschreibungen.

Bei Bedarf werden Beschäftigte in Elternzeit einvernehmlich für (kurzfristige) Vertretungen eingesetzt.

#### 3.3.2 Dauer der Elternzeit

Dauer der Elternzeit	Beamtinnen	Beamte	Tariflich Beschäftigte Frauen	Tariflich Beschäftigte Männer
bis 8 Wochen	0 Frauen	0 Männer	0 Frauen	4 Männer
bis 4 Monate	0 Frauen	0 Männer	1 Frau	5 Männer
bis 12 Monate	5 Frauen	0 Männer	24 Frauen	1 Mann
bis 3 Jahre	10 Frauen	0 Männer	13 Frauen	2 Männer

Bezogen auf die Dauer der Elternzeit wird deutlich, dass Männer kürzere Beurlaubungszeiten – bis zu 8 Wochen oder bis zu 4 Monaten – bevorzugen. Die meisten Männer in Elternzeit befinden sich in diesen beiden Zeitspannen. Eine geringe Anzahl von Männern wählt jedoch auch eine Elternzeit von bis zu 1 Jahr bzw. bis zu 3 Jahren. Frauen sind überwiegend in der Zeitspanne von bis zu 12 Monaten vorzufinden, jedoch ebenso in der Zeitspanne bis zu drei Jahren.

#### Maßnahmen

Die Fachbereiche und Organisationseinheiten gewährleisten eine hohe Akzeptanz gegenüber Vätern in Elternzeit und fördern bzw. unterstützen entsprechende Ambitionen von Mitarbeitern.

Soweit im Einzelfall Wünsche auf Verkürzung der Elternzeit vorliegen werden diese nach Möglichkeit umgesetzt, um einen früheren Wiedereinstieg zu unterstützen.

Der Landkreis Göttingen stellt seinen Beschäftigten im Rahmen der vorhandenen Belegplätze für Kinder ab sechs Monaten Plätze in der betriebsnahen Kinderkrippe „Wimmelburg“ zur Verfügung und ermöglicht durch arbeitsplatznahe Kinderbetreuung kürzere Beurlaubungszeiten.

### **3.3.3 Beurlaubung zur Pflege Angehöriger**

Das Thema Pflegeverantwortung für ältere und/oder kranke Angehörige ist mittlerweile ein fester Bestandteil im Themenkomplex der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geworden. Bezüglich damit einhergehender Freistellungen von der Arbeit oder Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit ist die Anzahl betroffener Beschäftigter beim Landkreis Göttingen bisher weiterhin marginal. In Anbetracht der demografischen Entwicklung ist jedoch eine Steigerung des Anteils von Beschäftigten, die pflegebedürftige Familienmitglieder zu versorgen haben, zu erwarten.

#### Maßnahme

Pflegeerfordernisse durch Beschäftigte für ihre Angehörigen und ihre daraus resultierenden Arbeitszeitbedürfnisse erhalten von Führungskräften Wertschätzung und Akzeptanz. Entsprechende Anträge sind wohlwollend zu prüfen.

### **3.3.4 Wiedereinstieg in den Beruf – Rückkehr aus der Elternzeit bzw. aus unbezahlter Langzeitbeurlaubung**

<b>Jahr</b>	<b>Beamtinnen</b>	<b>Beamte</b>	<b>Tariflich Beschäftigte Frauen</b>	<b>Tariflich Beschäftigte Männer</b>
2017	5 Frauen	0 Männer	13 Frauen	12 Männer

#### Maßnahme

Rechtzeitig vor Ablauf der Elternzeit werden bei Bedarf Personalgespräche geführt. Bei Vorliegen der Rahmenbedingungen wird individuellen Arbeitszeitwünschen entsprochen, eine befristete Arbeitszeitreduzierung ermöglicht.

### **3.3.5 Kontakterhalt während der Elternzeit oder bei unbezahlter Langzeitbeurlaubung**

Kommunikation mit beurlaubten Beschäftigten und die Weitergabe von Informationen an diese Zielgruppe sind wichtige Bausteine des Kontakterhalts während der Elternzeit. Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen sowie zu der/dem Vorgesetzten während der Beurlaubung trägt auch dazu bei, schon im Vorfeld des Wiedereinstiegs eine möglichst reibungslose Rückkehr nach der Beurlaubung vorzubereiten.

#### Maßnahmen

Beurlaubten Beschäftigten werden seitens der Personalverwaltung adäquate Stellenausschreibungen zugesandt.

Während der Abwesenheitsphase sollen die sozialen Kontakte der Beschäftigten in den einzelnen Fachbereichen aufrechterhalten bleiben.

Die Gleichstellungsstelle lädt alle beurlaubten Mitarbeiterinnen zu verwaltungsinternen Fortbildungsangeboten der Gleichstellungsstelle ein.

## **3.4 Arbeitsorganisation und Arbeitsort**

### **3.4.1 Alternierende Telearbeit**

Mobiles Arbeiten hat steigende Bedeutung. Alternierende Telearbeit kann ein wichtiger Baustein sein, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie substantiell zu verbessern. Soweit Männer/Väter Telearbeit stärker für sich selbst als ein geeignetes Arbeitszeitmodell für mehr Familienzeit akzeptieren, kann sie einen Beitrag dazu zu leisten, dass sich Erwerbs- und Sorgearbeit in Zukunft ausgewogener zwischen Frauen und Männern verteilt.

Alternierende Telearbeit hat durch die Fusion an Bedeutung gewonnen. Da sie auch aufgrund der Änderung der Verortung des Arbeitsplatzes beantragt werden kann, ist sie auch für diejenigen Beschäftigten ein unterstützender Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die durch die Änderung der Verortung des Arbeitsplatzes längere Fahrzeiten haben.

Insgesamt bestehen derzeit 43 Telearbeitsplätze nach der Dienstvereinbarung über alternierende Telearbeit beim Landkreis Göttingen (DV-Telearbeit). Diese werden von 28 Frauen und 15 Männern in Anspruch genommen und erstrecken sich über folgende Befristung:

<b>Dauer</b>	<b>Anzahl Beschäftigte Land- kreis Göttingen</b>
≥ 1 Jahr	10
≥ 2 Jahre	9
≥ 3 Jahre	1
≥ 4 Jahre <sup>3</sup>	14
Verortung OHA	9
<b>insgesamt</b>	<b>43</b>

#### Maßnahmen

Die neue DV-Telearbeit trat zum 01.05.2016 in den beiden Altkreisen in Kraft. Alternierende Telearbeit wird im Rahmen einer familienorientierten Personalpolitik als flexible Arbeitsform angeboten und kann u.a. aufgrund von Betreuungs- und Erziehungsaufgaben für Kinder und Jugendliche und für Pflege- und Betreuungsaufgaben für Angehörige beantragt werden.

Bei der alternierenden Telearbeit ist ein Wechsel zwischen der häuslichen Arbeitsstelle und der Arbeit in der Dienststelle vorgesehen, der eine isolierende Wirkung bei ausschließlicher Telearbeit verhindert.

### **3.4.2 Fusion der Altkreise Göttingen und Osterode am Harz**

Personalwirtschaftlich waren und sind mit der Fusion besondere Herausforderungen verbunden, u.a. durch die Betroffenheit eines Teils der Beschäftigten von einer Änderung der Verortung ihres Arbeitsplatzes. Dies hätte besondere Erschwernisse gerade für diejenigen nach sich gezogen, die familiäre Verpflichtungen haben.

#### Maßnahme

Um fusionsbedingte Belastungen abzumildern und möglichst zu verhindern, hatten die Beschäftigten rechtzeitig im Verlauf des Fusionsprozesses die Möglichkeit, den Verbleib an ihrem bisherigen Dienstort aus sozialen und/oder familiären Gründen zu beantragen (sog. „Härtefallregelungen“) gemäß § 7 des Tarifvertrags aus Anlass der Fusion der Landkreise Göttingen und Osterode. Im Ergebnis konnte bis zum Zeitpunkt der Fusion allen Beschäftigten, die diese Gründe vorgetragen haben, in der Personalplanung und Stellenbesetzung der Verbleib am bisherigen Dienstort ermöglicht werden.

### **3.4.3 Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Betriebliches Gesundheitsmanagement bedeutet in der Kreisverwaltung, die Arbeitsbedingungen gesundheitsfördernd zu gestalten. Das „Konzept für ein Betriebliches Gesundheitsmanagement in der (fusionierten) Kreisverwaltung Göttingen“ benennt im Handlungs-

<sup>3</sup> zzgl. unbefristete Home Office Arbeitsplätze nach der Dienstvereinbarung über die Einrichtung außerbetrieblicher Arbeitsstätten (Altkreis GÖ)



feld III – Die Kreisverwaltung Göttingen als attraktiver Arbeitgeber – explizit, dass folgende Aspekte dabei eine besondere Rolle spielen: Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z.B. mit den Handlungsfeldern Arbeitsort, Arbeitszeit und Service für Familien (Betreuung von Kindern und Pflege), Gleichstellung und Diversitymanagement im Sinne von sozialer Vielfalt konstruktiv nutzen.

Insofern gilt für die Kreisverwaltung: Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mitgedacht und umgekehrt werden gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch unter dem Aspekt der Gesundheitsförderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachtet.

#### Maßnahme

Zum Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ werden in 2017 statistische Daten zu Telearbeit, Arbeitszeitmodellen etc. erfasst. Auf der Basis dieser Daten werden im Jahr 2018 Maßnahmen dazu entwickelt und umgesetzt.

### **3.4.4 Dienstanweisung für die Beurteilung von Beschäftigten beim Landkreis Göttingen**

Als ein Beitrag zur guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie gilt es auch, Teilzeitbeschäftigte in dienstlichen Beurteilungssystemen nicht zu benachteiligen. Insofern ist die Thematik eine Querschnittsaufgabe, die beim Landkreis Göttingen auch als eine solche betrachtet wird.

#### Maßnahmen

In die Anlage 1 der überarbeiteten Dienstanweisung für die Beurteilung von Beschäftigten beim Landkreis Göttingen wurden unter „Geschlechterstereotype, Rollenerwartungen und Rollenfestlegungen“ Hinweise aufgenommen, die Einfluss auf die Bewertungen von Frauen und Männern haben und zu Ungleichbehandlungen führen können. Explizit eingegangen wird auf die Thematik der Teilzeitbeschäftigten und auf den Erwerb von Schlüsselqualifikationen, die auf Erfahrungen aus der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beruhen.

Durchführung von bedarfsorientierten Schulungen als Zentralveranstaltungen.

## **4. Führungskultur**

Vorgesetzte haben eine besonders große Bedeutung für die breite Akzeptanz eines familienbewussten Personalmanagements. Führungskompetenz bedeutet in diesem Kontext, Vorbildfunktion zu übernehmen, wenn es darum geht, Beschäftigte in Teilzeit, in Eltern- oder Pflegezeit oder bei der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Dies gilt besonders, wenn mit den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch gezielt familienorientierte Männer angesprochen werden sollen. Ihnen darf mit ihren Anliegen keine stereotype Abwehr entgegen gebracht werden.

Zu einer familienbewussten Führungskultur gehört auch, Präsenz- und Verfügbarkeitserwartungen im Kontext von Erwerbs- und Sorgearbeit zu betrachten. So können Beschäftigte mit familiärer Verantwortung auch anspruchsvolle und leitende Aufgaben übernehmen.

### Maßnahmen

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird beim Landkreis Göttingen als strategische Führungsaufgabe betrachtet.

Im Rahmen des Fusionsprozesses wurde eine neue Dienstanweisung für die Beurteilung der Beschäftigten beim Landkreis Göttingen erarbeitet, die am 01.09.2017 in Kraft getreten ist. Bei der Beurteilung von Führungskräften ist unter dem Kriterium Führungskompetenz/Personalverantwortung aufgenommen: „Übernimmt sehr aktiv Verantwortung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit ...“

Die neue Dienstvereinbarung über flexible Arbeitszeiten beim Landkreis Göttingen sieht vor, dass das Arbeitszeitkonto auf +80/-20 Stunden begrenzt ist, überschießende Guthaben verfallen im Zeitpunkt ihres Entstehens. Mit diesem Regelungsinhalt verhindert die neue Dienstvereinbarung eine „Kultur der überlangen Arbeitszeiten“, die wiederum allen Beschäftigten, die Beruf und Familie vereinbaren, entgegenkommt.

Fragestellungen, die sich mit der Stärkung einer familienbewussten Führungskompetenz befassen, werden aktuell in den Prozess „Der Kreis bewegt sich“ integriert.

## **5. Personalentwicklung**

### **5.1 Teilzeitmodelle in Führungspositionen**

§ 6 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) bietet die gesetzliche Grundlage, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben genügend Teilzeitarbeitsplätze anzubieten. Damit sind theoretisch gute Voraussetzungen dafür geschaffen, einen beruflichen Aufstieg auch für diejenigen Beschäftigten zu ermöglichen, die sich in der Familienphase befinden und aus diesem Grund ihre Arbeitszeit (temporär) reduziert haben. In der Praxis zeigt sich, dass in der Kreisverwaltung Göttingen in Einzelfällen ein Einstieg in Teilzeitmodelle bei Führungspositionen geschafft ist.

Obwohl der Landkreis Göttingen bestrebt ist, Frauen Führungspositionen in Teilzeit zu übertragen, können bei der Personalauswahl folgende Hinderungsgründe vorliegen:

- Für geteilte Leitungen müssten zwei qualifizierte Teilzeitbewerbungen mit jeweils der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit vorliegen.
- Bei Wunsch nach vollzeitnaher Teilzeit (70 % bis 80 %-Stelle) ist es nicht vertretbar, den fehlenden Stellenanteil unbesetzt zu lassen.
- Die Delegation des fehlenden Stellenanteils in das Team ist oftmals organisatorisch nicht möglich.

Da Teilzeitwünsche immer häufiger in Richtung eines vollzeitnahen Arbeitszeitvolumens gehen, werden je hälftig geteilte Leitungsmodelle an Bedeutung verlieren zugunsten von Modellen, die durch Umorganisation von Aufgaben dazu beitragen, Führungsverantwortung auch dann wahrnehmen zu können, wenn Familie und Beruf zu vereinbaren sind. Die Kreisverwaltung stellt sich diesen Herausforderungen, um zu verhindern, dass Teilzeitarbeit einem Karrierehemmnis, einer Karriereverzögerung oder sogar einem Karriereverzicht gleichkommt. § 6 NGG gilt es dabei zu beachten.

#### Maßnahmen

Stellen werden mit dem Hinweis auf mögliche Teilzeitbeschäftigung -ggf. mit Prüfungs vorbehalt im Personalauswahlverfahren- ausgeschrieben.

Führung in Teilzeit und die damit einhergehenden organisatorischen Herausforderungen sind zentrale Führungsaufgabe und werden von den Personalverantwortlichen bei Vorliegen von Teilzeitbewerbungen nach Möglichkeit realisiert.

## **5.2 Mentoring-Programm „Fit für Führung“**

Der Landkreis Göttingen bietet seit nunmehr fünf Jahren ein bis drei Beschäftigten an, am Mentoring-Programm des Niedersächsischen Studieninstituts „Fit für Führung“ teilzunehmen. Dieses Programm für Nachwuchsführungskräfte soll die berufliche Entwicklung – mit dem Fokus auf die Förderung weiblicher Nachwuchskräfte – unterstützen.

#### Maßnahme

Auch denen, die aufgrund der familiären Situation derzeit nicht in Vollzeit arbeiten, ist die Teilnahme am Mentoring-Programm „Fit für Führung“ möglich.

## **6. Service für Familien**

### **6.1 Betriebsnahe Kinderkrippe „Wimmelburg“**

Als besonderes Serviceangebot stellt der Landkreis Göttingen für Kinder von Beschäftigten Belegplätze in der betriebsnahen Kinderkrippe „Wimmelburg“ zur Verfügung. Derzeit werden acht Plätze für Kinder im Alter von sechs Monaten bis drei Jahren von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kreisverwaltung in Anspruch genommen.

### **6.2 Internetbörse Ferienbetreuung**

Die Internetbörse Ferienbetreuung enthält gebündelt Informationen zu Ferienbetreuungsangeboten für Kinder unterschiedlicher Altersgruppen. Eltern – auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – können in der Internetbörse Ferienbetreuung „auf einen Blick“ geeignete Angebote für ihre Kinder herausuchen. Das erleichtert die Organisation der Kinderbetreuung während der Schulferien.

### **6.3 Pflegeberatung im Senioren- und Pflegestützpunkt**

Der Senioren- und Pflegestützpunkt des Landkreises Göttingen berät auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises Göttingen.

## 7. Anhang

### 7.1 Hinweise zum Gleichstellungsplan

<p>Definition „<b>Unterrepräsentanz</b>“ (§ 3 Abs. 3 NGG):</p> <p>„Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.“</p>	
<p>„<b>Ausbildung</b>“ (§ 17 NGG):</p> <p>„Unterrepräsentanz ...liegt in Bezug auf die Ausbildung vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil bei den Auszubildenden in einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. Bereich ... ist in Bezug auf die Ausbildung die Gesamtzahl der Auszubildenden in einer Dienststelle.</p>	
<p>Unterrepräsentanz vorhanden, geringe Anzahl von Beschäftigten (vgl. A 16 – 2 Frauen, 1 Mann)</p>	<p>Wenn sich durch den Abbau der Unterrepräsentanz des einen Geschlechts die Unterrepräsentanz des anderen Geschlechts in gleicher Weise ergibt, kann auf entsprechende Zielsetzungen verzichtet werden. Dieser Personenkreis wird bei Unterrepräsentanz nicht erfasst.</p>
<p>Teilzeitkräfte</p>	<p>Hier sind auch die Fälle von Altersteilzeit erfasst.</p>
<p>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</p>	<p>Die Regelung ist derzeit nachzulesen im Outlook unter <i>Info Personalbereich / Richtlinien / Dienstvereinbarungen</i>.</p>

## 7.2 Bewerbungszahlen

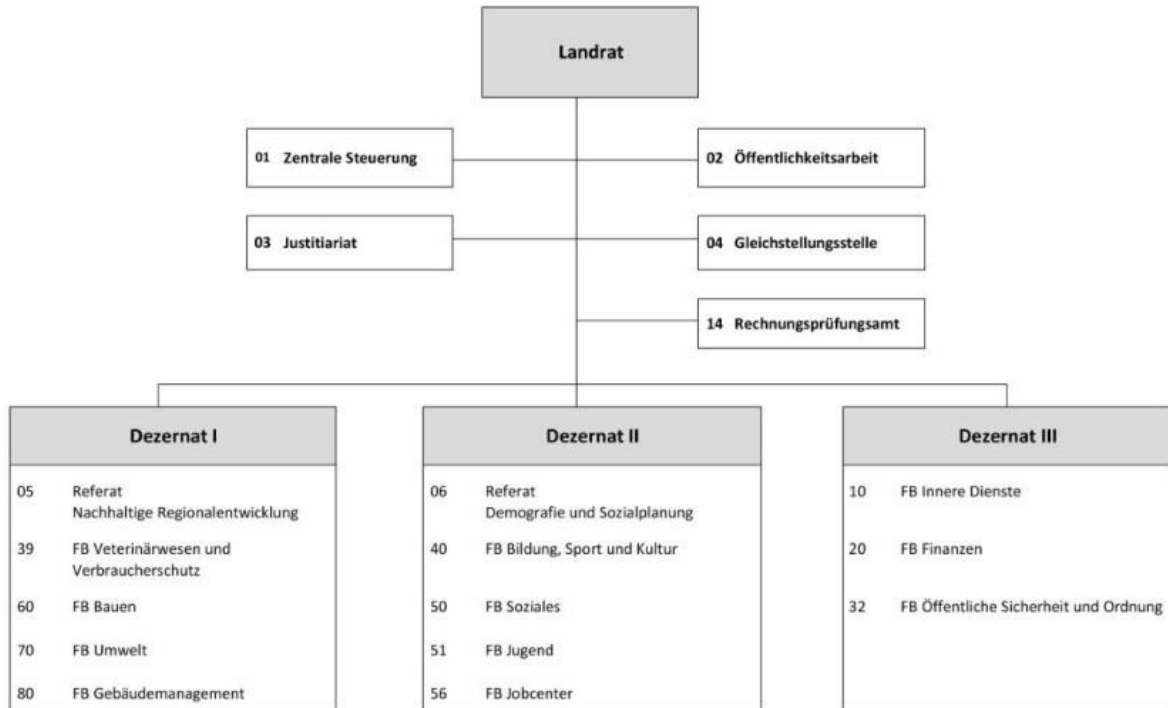
### Auszubildende / Anwärterinnen / Anwärter

	Einstellungsjahr 2017
<b>Eingegangene Bewerbungen</b>	
<b>Bachelor of Arts (Kreisinspektor-Anwärter/in)</b>	<b>294</b>
<b>Studiengang Allgem. Verwaltung</b>	
weiblich	113
männlich	60
<b>Studiengang Verwaltungsbetriebswirtschaft</b>	
weiblich	85
männlich	36
<b>Verwaltungswirtin/Verwaltungswirt (ehem. mittl. D.)</b>	<b>56</b>
weiblich	37
männlich	19
<b>Verwaltungsfachangestellte/r in der Kommunalverwaltung</b>	<b>206</b>
weiblich	135
männlich	71
<b>Lebensmittelkontrollsekretär-Anwärter/in</b>	<b>30</b>
weiblich	4
männlich	26
<b>Kauffrau/Kaufmann für Tourismus und Freizeit</b>	<b>0</b>
weiblich	
männlich	
<b>Umwelttechnische Berufe</b>	
<b>Fachkraft für Kreislauf- u. Abfallwirtschaft</b>	<b>7</b>
weiblich	1
männlich	6
<b>Straßenwärter/in</b>	<b>6</b>
weiblich	0
männlich	6
<b>Fachinformatiker/in</b>	<b>0</b>
weiblich	
männlich	

## 7.3 Dezernatsverteilungsplan des Landkreises Göttingen

Dezernatsverteilungsplan des Landkreises Göttingen

Stand: 01.11.2016



FB - Fachbereich