



Vierter Gleichstellungsplan des Landkreises Grafenschaft Bentheim

Geltungszeitraum von 2023-2026

nach

§§ 15, 16 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom
09.12.2010

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	1
Tabellenverzeichnis	2
Vorwort	3
1. Ziel und Inhalt des Gleichstellungsplans	4
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	6
2.1 Gesamt	6
2.2 Unterrepräsentanzen	10
2.2.1 Unterrepräsentanzen Führungskräfte	11
2.2.2 Unterrepräsentanzen bei den Beamt*innen	12
2.2.3 Unterrepräsentanzen bei den Tarifbeschäftigten	14
2.3 Vergleich mit dem dritten Gleichstellungsplan des Landkreises Grafschaft Bentheim	17
2.3.1 Gesamt	17
2.3.2 Führungskräfte	18
2.3.3 Nachwuchskräfte	18
2.3.4 Veränderungen im Beschäftigungsvolumen in Bezug auf das unterrepräsentierte Geschlecht	18
3. Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur	21
3.1 Gesamt	21
3.2 Führungskräfte	22
3.3 Beamt*innen	23
3.4 Tarifbeschäftigte	24
4. Veränderungspotenziale	26
4.1 Beamt*innen	26
4.2 Tarifbeschäftigte	27
5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz	28
5.1 Festlegung der Ziele	28
5.2 Personelle Maßnahmen zur Zielerreichung	29
5.3 Organisatorische Maßnahmen zur Zielerreichung	30
5.4 Fortbildende Maßnahmen zur Zielerreichung	31
6. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	34

6.1 Fortlaufende Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.....	36
6.2 Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit aus dem aktuellen Handlungsprogramm	40
7. Verbindlichkeit und Evaluation des Gleichstellungsplanes	43
Literaturverzeichnis	44

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl der Beschäftigten (Stand 31.12.2022)	6
Abbildung 2: Beschäftigungsvolumen (698,061 Vollzeitäquivalente = 100%)	7
Abbildung 3: Teilzeit (Anzahl, 382 Personen gesamt).....	8
Abbildung 4: Vollzeit (Anzahl, 476 Personen gesamt)	8
Abbildung 5: Nachwuchskräfte (Anzahl, 49 Personen gesamt).....	9
Abbildung 6: Elternzeitnehmende (Anzahl, 32 Personen gesamt)	10
Abbildung 7: Führungskräfte (Anzahl, 51 Personen gesamt)	11
Abbildung 8: Führungskräfte – Teilzeit/ Vollzeit (Anzahl, 51 Personen gesamt).....	12
Abbildung 9: Unterrepräsentanzen Beamt*innen Laufbahngruppe 2.....	13
Abbildung 10: Unterrepräsentanzen Beamt*innen Laufbahngruppe 1.....	14
Abbildung 11: Unterrepräsentanzen Tarifbeschäftigte Laufbahngruppe 2.....	15
Abbildung 12: Unterrepräsentanzen Tarifbeschäftigte Laufbahngruppe 1.....	16
Abbildung 13: Übersicht Beschäftigte in der Kreisverwaltung nach Geschlecht 2019 und 2022	17
Abbildung 14: Führungskräfte in der Kreisverwaltung nach Leitungsfunktion und Geschlecht - Stichtage 31.12.2019/31.12.2022 im Vergleich.....	18
Abbildung 15: Nachwuchskräfte in der Kreisverwaltung nach Ausbildungsberuf und Geschlecht - Stichtage 31.12.2019/31.12.2022 im Vergleich	18
Abbildung 16: Veränderungen im Beschäftigungsvolumen in Bezug auf das unterrepräsentierte Geschlecht Beamt*innen Laufbahngruppe 2	19
Abbildung 17: Veränderungen im Beschäftigungsvolumen in Bezug auf das unterrepräsentierte Geschlecht Beamt*innen Laufbahngruppe 1	19
Abbildung 18: Veränderungen im Beschäftigungsvolumen in Bezug auf das unterrepräsentierte Geschlecht Tarifbeschäftigte Laufbahngruppe 2	19
Abbildung 19: Veränderungen im Beschäftigungsvolumen in Bezug auf das unterrepräsentierte Geschlecht Tarifbeschäftigte Laufbahngruppe 1	20
Abbildung 20: Altersbedingte Vakanzen im Beamt*innenbereich.....	26
Abbildung 21: Altersbedingte Vakanzen im Bereich der Tarifbeschäftigten.....	27

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ziel Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Stellenvergabe.....	29
Tabelle 2: Ziel Erleichterung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Führungspositionen und Familienarbeit und hohe Akzeptanz moderner Führung.....	30
Tabelle 3: Ziel Arbeitsort weiter flexibilisieren	31
Tabelle 4: Ziel Führungskräftenachwuchs stärken und fördern.....	31
Tabelle 5: Ziel Teilnahme an Fortbildungen unabhängig vom Arbeitszeitvolumen ermöglichen.....	32
Tabelle 6: Ziel Führungskräfteentwicklung: Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit.....	32
Tabelle 7: Ziel Fortführung und Umsetzung bestehender Stundenmodelle	36
Tabelle 8: Ziel Den Weggang in eine und den Wiedereinstieg nach einer Elternzeit/ Beurlaubung strukturiert und unterstützend gestalten.....	37
Tabelle 9: Ziel Evaluation der familienorientierten Angebote beim Landkreis Grafschaft Bentheim	37
Tabelle 10: Ziel Das audit berufundfamilie bzw. das Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit als kommunikatives/ internes Querschnittsthema – auch in Just Social – konstant und nachhaltig verankern	38
Tabelle 11: Ziel Vätorientierung und Akzeptanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch bei Männern stärken	38
Tabelle 12: Ziel Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Thema für Führungskräfte weiter verankern	39
Tabelle 13: Ziel Förderung der Gesundheit von Beschäftigten, um dem demografischen Wandel und den Belastungen durch Beruf und Familie zu begegnen.....	39
Tabelle 14: Ziel Sensibilisierung für das Thema „Beruf und Pflege“	40
Tabelle 15: Ziel Vielfalts- und vereinbarkeitssensible Stellenausschreibungen und -besetzungen, sowie Ausweitung der Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	40
Tabelle 16: Ziel Alle Führungskräfte konsequent mitnehmen.....	41
Tabelle 17: Ziel Weitere Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben	42

Vorwort

Liebe Mitarbeitende,

vor Ihnen liegt der neue Gleichstellungsplan für den Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2026. Er ist in enger Zusammenarbeit zwischen der Abteilung Personal und der Gleichstellungsbeauftragten entstanden. Der Personalrat hat ihm zugestimmt.

Der Gleichstellungsplan dient der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Der Landkreis möchte die Lebenswirklichkeit und Bedürfnisse aller Beschäftigten berücksichtigen, um die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Sowohl die Verwaltungsleitung als auch die Führungskräfte in der Kreisverwaltung verfolgen dieses Ziel, aber auch für jede*n Einzelne*n ist die Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter Bestandteil der Arbeit.

Gute Rahmenbedingungen zu schaffen, um berufliche und familiäre Verpflichtungen in Einklang bringen zu können, bildet neben anderen Themen eine wichtige Grundlage, dem steigenden Fachkräftemangel zu begegnen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegt uns bereits seit langer Zeit am Herzen. Das zeigt sich nicht zuletzt in der regelmäßigen Zertifizierung mit dem audit berufundfamilie seit 2006. Wir möchten weitere positive Akzente setzen und durch vielfältige Service- und Unterstützungsleistungen den Alltag von Eltern und Pflegenden weiter erleichtern.

Gerade auch die (werdenden) Väter sollen ermutigt werden, sich mehr Zeit für die Familie zu nehmen und die Betreuungsarbeit zu teilen. Elternzeit wie auch Teilzeitmodelle eröffnen allen Eltern mehr Chancen, Berufstätigkeit und Familienaufgaben partnerschaftlich und gleichberechtigt zu teilen.

Der Gleichstellungsplan ist darüber hinaus ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung in den Verwaltungen. Er sorgt mit dafür, dass Frauen und Männer angemessen in allen Positionen der Kreisverwaltung vertreten sein können. Ihn aktiv umzusetzen, ist Querschnittsaufgabe der gesamten Kreisverwaltung.

Nordhorn, im Juli 2023


Uwe Fielzek
Landrat


Linda Borchers
Gleichstellungsbeauftragte

1. Ziel und Inhalt des Gleichstellungsplans

In den Bereichen, in denen das Geschlechterverhältnis nicht ausgewogen ist, ist es das Ziel, in Zukunft ein paritätisches Verhältnis von Frauen und Männern zu erreichen.

Um eine möglichst paritätische Verteilung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Kreisverwaltung zu erreichen, werden Maßnahmen im Gleichstellungsplan vorgeschlagen. Die Maßnahmen beziehen sich auf die Themen Karrierechancen von Frauen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den Abbau von geschlechterstereotypen Zuschreibungen.

Zunächst erhebt die Bestandsaufnahme den Anteil von Männern und Frauen in den folgenden Bereichen:

- Beschäftigtenanzahl
- Beschäftigungsvolumen
- Elternzeit
- Führung
- Laufbahngruppen
- Ausbildung

und stellt fest, in welchen dieser Bereiche Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind.

Grundlage für die Entwicklung von Maßnahmen ist eine umfangreiche Datenanalyse. Die Analyse der geschlechtsspezifischen Daten ergibt weiterhin, dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Gleichzeitig ergibt sich eine Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeitarbeit und in den unteren Gehalts- und Besoldungsgruppen.

Ein Vergleich mit dem vorherigen dritten Gleichstellungsplan verdeutlicht die Veränderungen der Zahlen seit dem letzten Stichtag (31.12.2019 zu 31.12.2022).

Im nächsten Schritt ermittelt die Analyse Tendenzen und Ursachen für Unterrepräsentanzen.

Darauf folgt eine Untersuchung der Veränderungspotenziale zum Abbau von Unterrepräsentanz.

Auf Grundlage dieser Analysen werden Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit festgelegt.

Die Ziele des Gleichstellungsplans können nur umgesetzt werden, wenn das Thema Gleichstellung in den jeweiligen Prozessen implementiert ist und auch institutionell dafür gesorgt ist, dass es mitgedacht wird.

Abschließend wird die Verbindlichkeit des Gleichstellungsplans erläutert und seine Evaluation geregelt.

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans umfasst drei Jahre. Zum Ablauf ist ein neuer Plan zu erstellen.

In der Anlage sind alle Daten, die zur Erstellung des Gleichstellungsplans herangezogen wurden, in Tabellenform enthalten.

Im vorliegenden Gleichstellungsplan sprechen wir alle Mitarbeitenden an, sodass eine geschlechtergerechte Schreibweise verwendet wird, die sich um geschlechtsneutrale Bezeichnungen bemüht, weshalb wir das sogenannte Gendersternchen * verwenden.

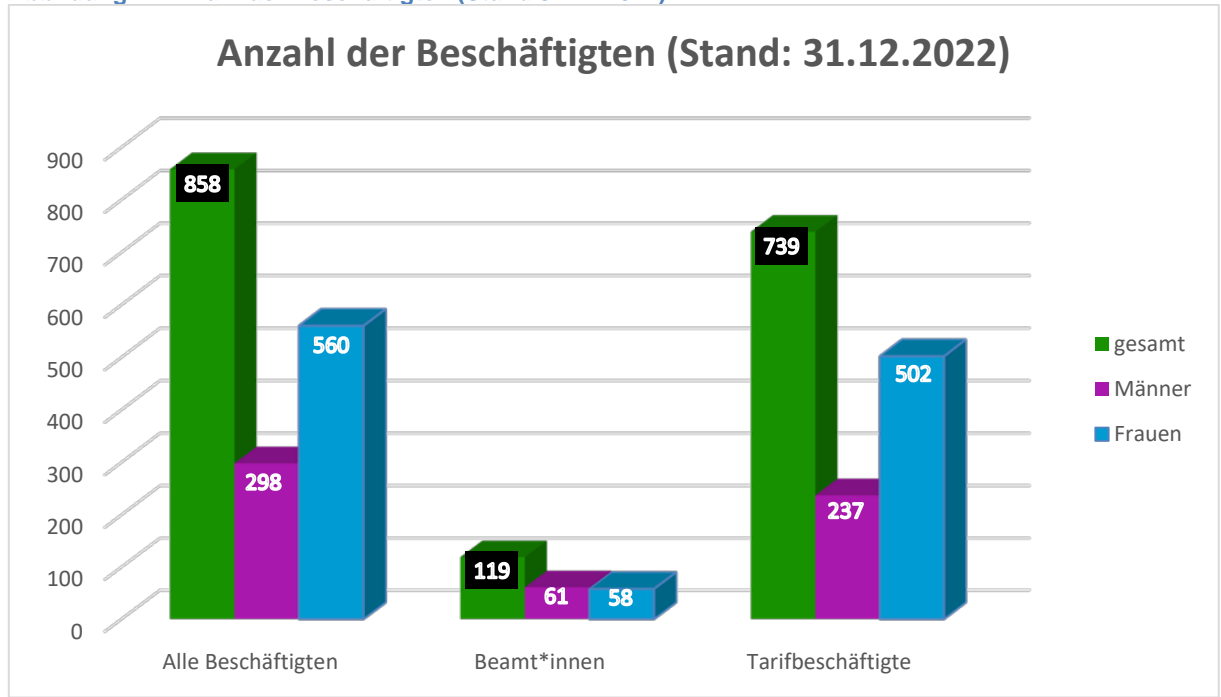
Allerdings beinhalten die hier vorliegenden Statistiken ausschließlich Männer und Frauen, da wir innerhalb der Verwaltung keine Person beschäftigen, die den Geschlechtseintrag divers führt. Wir wissen allerdings, dass der Geschlechtseintrag alleine keine Aussagekraft darüber besitzt, zu welchem Geschlecht eine Person sich zugehörig fühlt¹.

¹ Laut der aktuellen Studie *A 30-Country Ipsos Global Advisor Survey* der Ipsos GmbH können sich rund 4 Prozent der Menschen nicht dem Geschlecht Mann oder Frau zuordnen.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

2.1 Gesamt

Abbildung 1: Anzahl der Beschäftigten (Stand 31.12.2022)



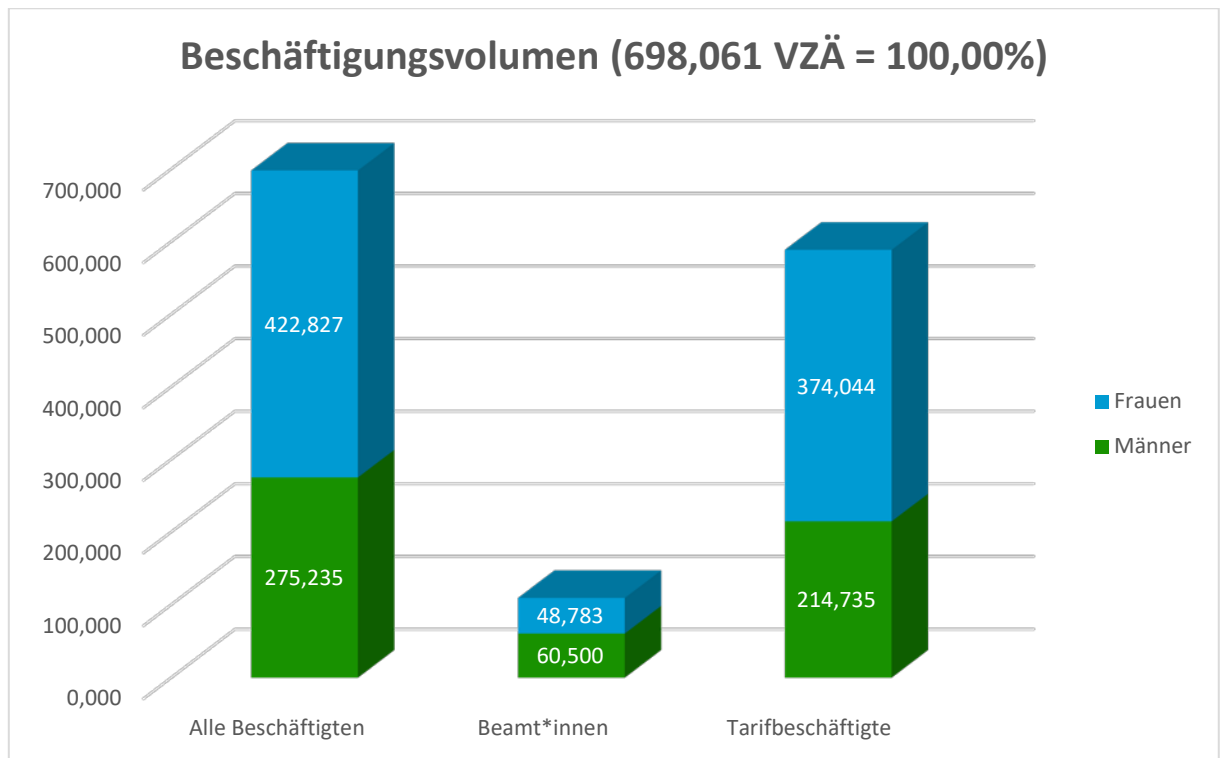
Am 31.12.2022 hatte der Landkreis Graftschaft Bentheim 858 Beschäftigte. 739 von ihnen sind Tarifbeschäftigte und 119 Beamt*innen (86,13% zu 13,87%).

Mit 560 Frauen sind deutlich mehr Frauen als Männer (298 Männer) beim Landkreis beschäftigt (62,27% zu 37,73%).

61 Männer und 58 Frauen sind verbeamtet (51,26% zu 48,74%). 502 Frauen und 237 Männer sind als Tarifbeschäftigte angestellt (67,39% zu 32,61%).

Hinzuweisen ist darauf, dass eine Relation zwischen Beamt*innenstellen und Tarifbeschäftigtenstellen untereinander nicht hergestellt werden kann. Beamt*innenstellen bedingen beim Landkreis Graftschaft Bentheim immer eine Planstelle bei der Niedersächsischen Versorgungskasse zur Sicherstellung der Beihilfe- und Versorgungsansprüche. Somit können nicht ohne weiteres zusätzliche Beamt*innenstellen ausgewiesen werden.

Abbildung 2: Beschäftigungsvolumen (698,061 Vollzeitäquivalente = 100%)



Das Beschäftigungsvolumen aller Beschäftigten beim Landkreis Graftschaft Bentheim umfasst insgesamt 698,061 Vollzeitäquivalente.

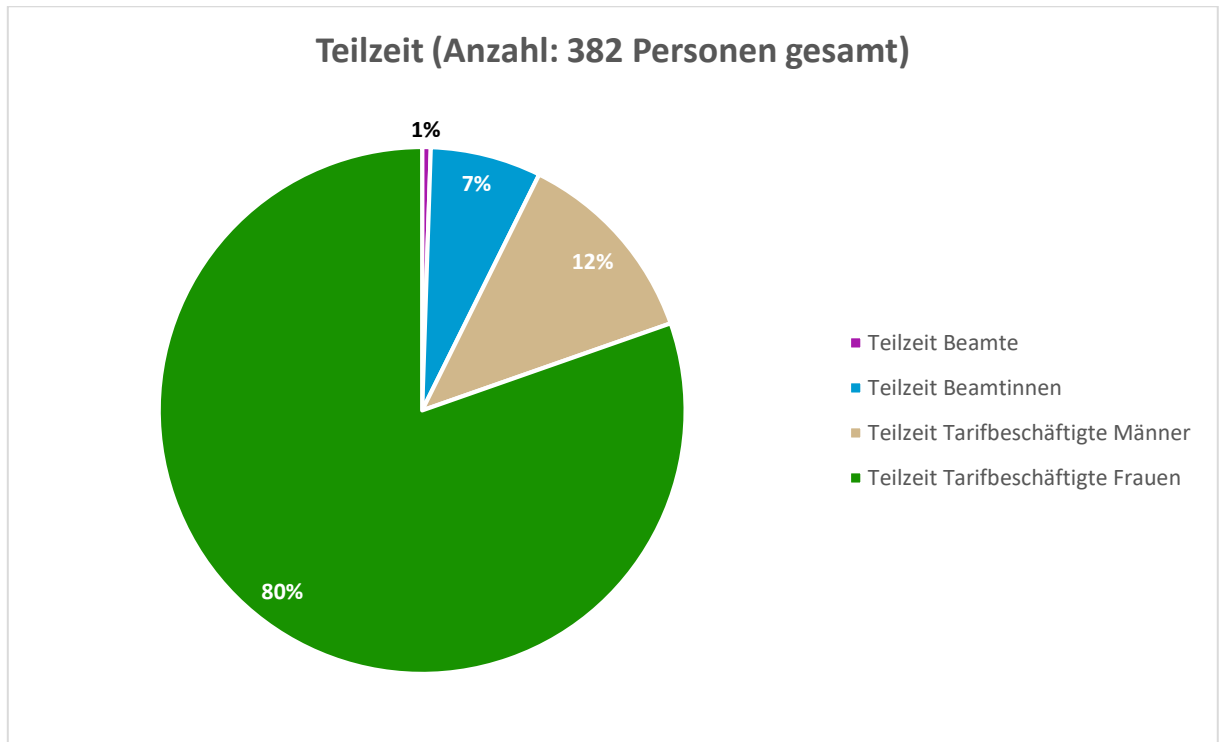
Mit 422,827 Vollzeitäquivalenten ist das Beschäftigungsvolumen von Frauen beim Landkreis Graftschaft Bentheim höher als das der Männer (275,235 Vollzeitäquivalente), was einem Verhältnis von 60,57% zu 39,43% entspricht.

Bei den Tarifbeschäftigten beträgt das Geschlechterverhältnis in Vollzeitäquivalenten 63,53% Frauen zu 36,47% Männern, unter den Beamt*innen 44,64% Frauen zu 55,36% Männern.

Die Geschlechterdifferenz beim Beschäftigungsvolumen (60,57% Frauen zu 39,43% Männern) ist etwas geringer als bei der Beschäftigtenanzahl (62,27% Frauen zu 37,73% Männern).

Daraus lässt sich schlussfolgern, dass die beim Landkreis tätigen Männer zum größten Teil Vollzeitstellen innehaben, während die Frauen häufiger in Teilzeit beschäftigt sind. Im Folgenden wird deshalb die Verteilung von Teilzeitstellen bei tarifbeschäftigten Frauen und Männern bzw. den Beamtinnen und Beamten genauer geprüft.

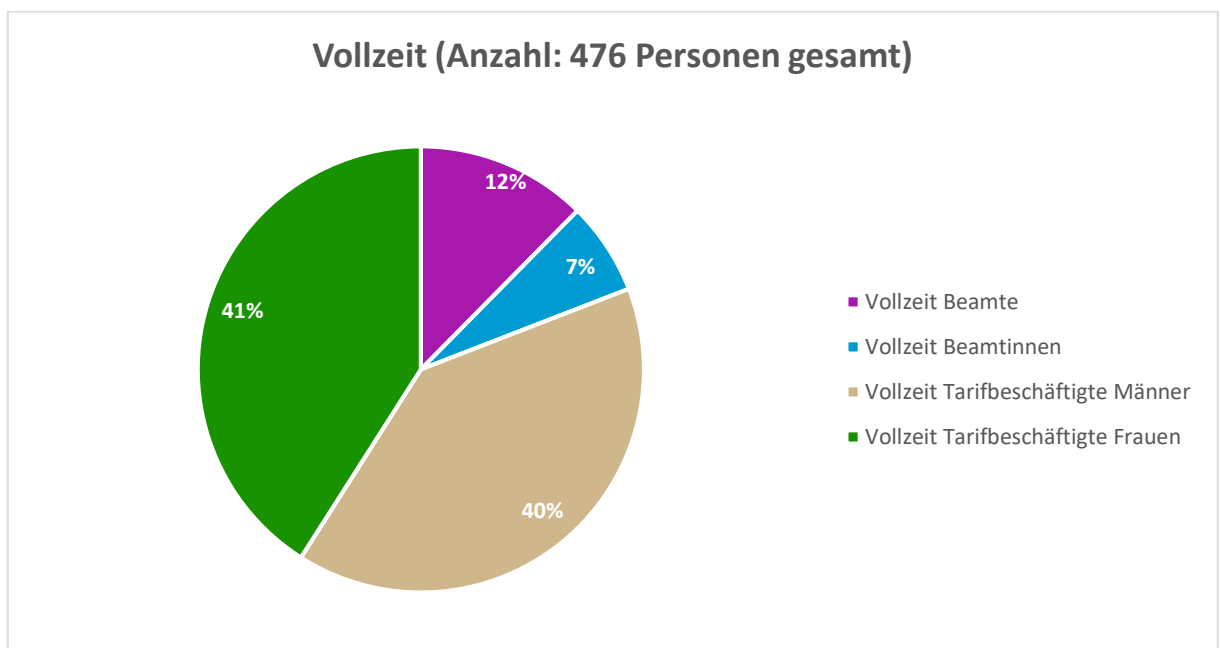
Abbildung 3: Teilzeit (Anzahl, 382 Personen gesamt)



Die Abbildung spiegelt die aufgestellte These deutlich wider. Von den 382 Personen, die beim Landkreis Grafschaft Bentheim in Teilzeit beschäftigt sind, sind insgesamt 333 Personen weiblich und 49 Personen männlich (87,17% zu 12,83%).

Unter den 344 Tarifbeschäftigten in Teilzeit sind 307 Frauen und 47 Männer (89,24% zu 10,76%). Von den 28 teilzeitbeschäftigten Beamt*innen sind 26 Personen weiblich und 2 Personen männlich (92,86% zu 7,14%).

Abbildung 4: Vollzeit (Anzahl, 476 Personen gesamt)



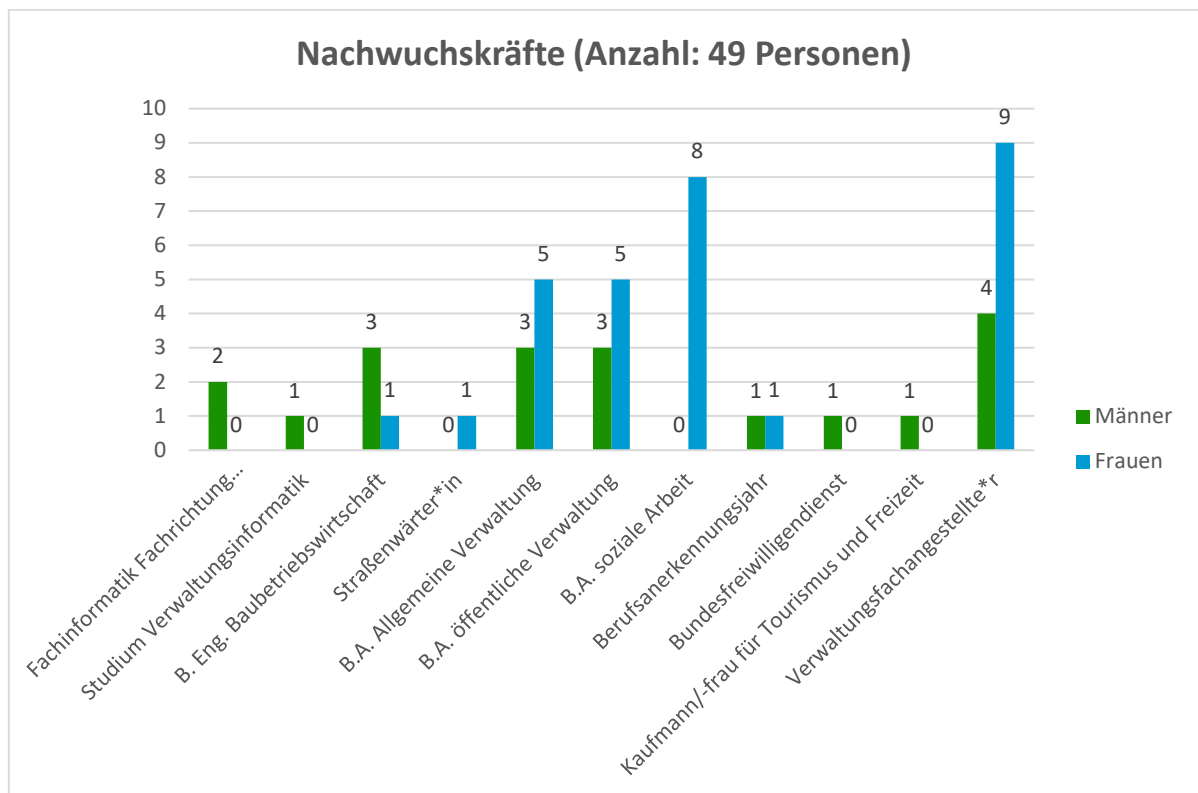
Unter den 476 Vollzeitbeschäftigten beim Landkreis Graftschaft Bentheim befinden sich insgesamt 227 Frauen und 249 Männer (47,69% zu 52,31%).

Von den 385 Tarifbeschäftigten in Vollzeit sind 195 Frauen und 190 Männer (50,65% zu 49,35%), ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis im Gegensatz zum Geschlechterverhältnis der Tarifbeschäftigten in Teilzeit (89,24% zu 10,76%).

Von den 91 vollzeitbeschäftigten Beamt*innen sind 32 Personen weiblich und 59 Personen männlich (35,16% zu 64,84%).

Während die durchschnittliche Arbeitszeit der Beamten bei 39,68 Stunden pro Woche liegt, arbeiten Beamtinnen im Durchschnitt 33,64 Stunden pro Woche. Bei den Tarifbeschäftigten sind die Männer durchschnittlich 35,33 Stunden pro Woche beschäftigt und Frauen 29,06 Stunden pro Woche.

Abbildung 5: Nachwuchskräfte (Anzahl, 49 Personen gesamt)



Von insgesamt 49 Nachwuchskräften sind 30 Personen weiblich und 19 Personen männlich (61,22% zu 38,78%).

In den Ausbildungen für die öffentliche Verwaltung sind die Frauen in der Überzahl (B.A. öffentliche/ allgemeine Verwaltung 62,50% zu 37,50%, Verwaltungsfachangestellte*r 69,23% zu 30,77%).

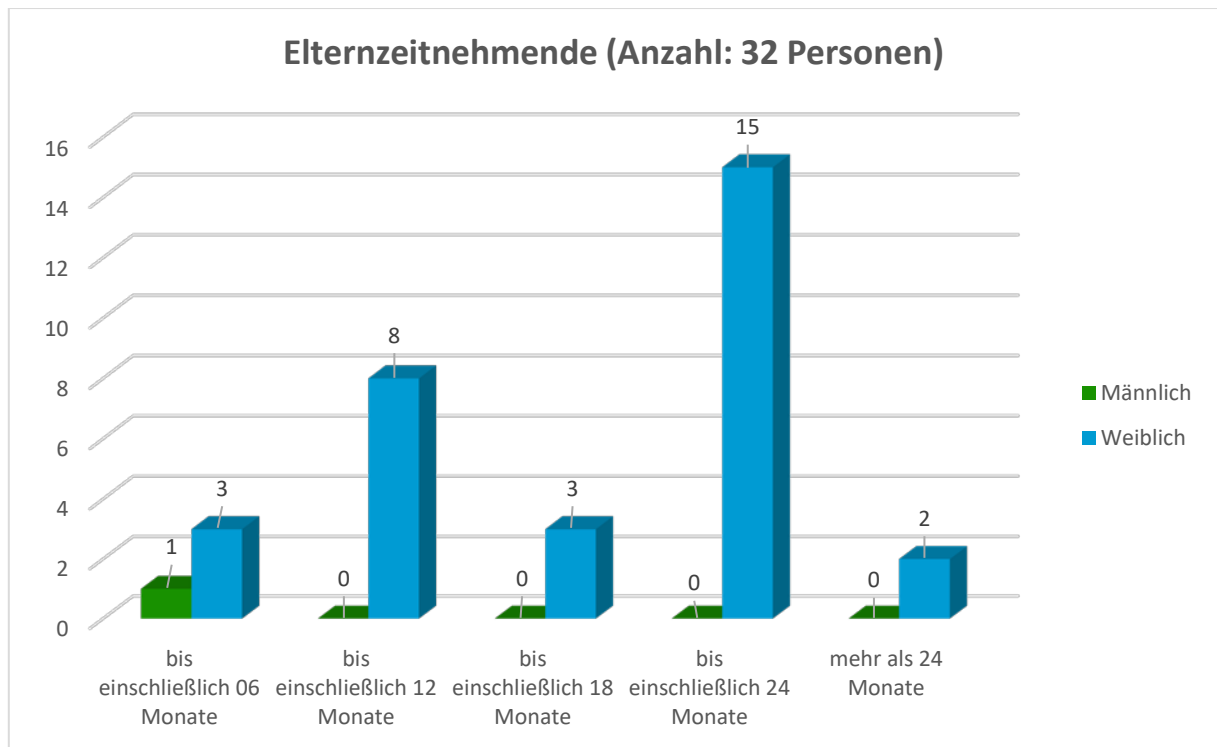
Die Ausbildungen zum Kaufmann/ zur Kauffrau für Tourismus und Freizeit und die Informatikbereiche (Fachinformatiker*in und Studium Verwaltungsinformatik) werden ausschließlich von Männern absolviert.

Die Ausbildung zum*zur Straßenwärter*in, die sozialpädagogischen Bereiche (B.A. soziale Arbeit) sowie der Bundesfreiwilligendienst werden ausschließlich von Frauen absolviert.

Das Geschlechterverhältnis im Bereich der Baubetriebswirtschaft (B. Eng. Baubetriebswirtschaft) ist zu 75% mit Männern und zu 25% mit Frauen besetzt.

Im Berufsanererkennungsjahr ist das Geschlechterverhältnis mit 50% zu 50% exakt ausgeglichen.

Abbildung 6: Elternzeitnehmende (Anzahl, 32 Personen gesamt)



Unter den 32 Beschäftigten, die im Untersuchungszeitraum in Elternzeit gegangen sind, befinden sich ein Mann (3,13%) und 31 Frauen (96,87%).

Der Mann nahm insgesamt zwei Monate Elternzeit. Hierbei handelt es sich um die sogenannten „Vätermonate“.

Der Großteil der Frauen, die Elternzeit in Anspruch genommen haben, nämlich 26 Frauen (83,87%), wählten eine Dauer der Elternzeit von 12 bis 24 Monaten. Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit betrug bei den Frauen 18 Monate.

2.2 Unterrepräsentanzen

Die Feststellung der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes in der Bestandsaufnahme der jeweiligen Laufbahn- und Entgeltgruppen mit dem Stichtag 31.12.2022 bezieht sich auf das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeitenden des Landkreises Grafschaft Bentheim.

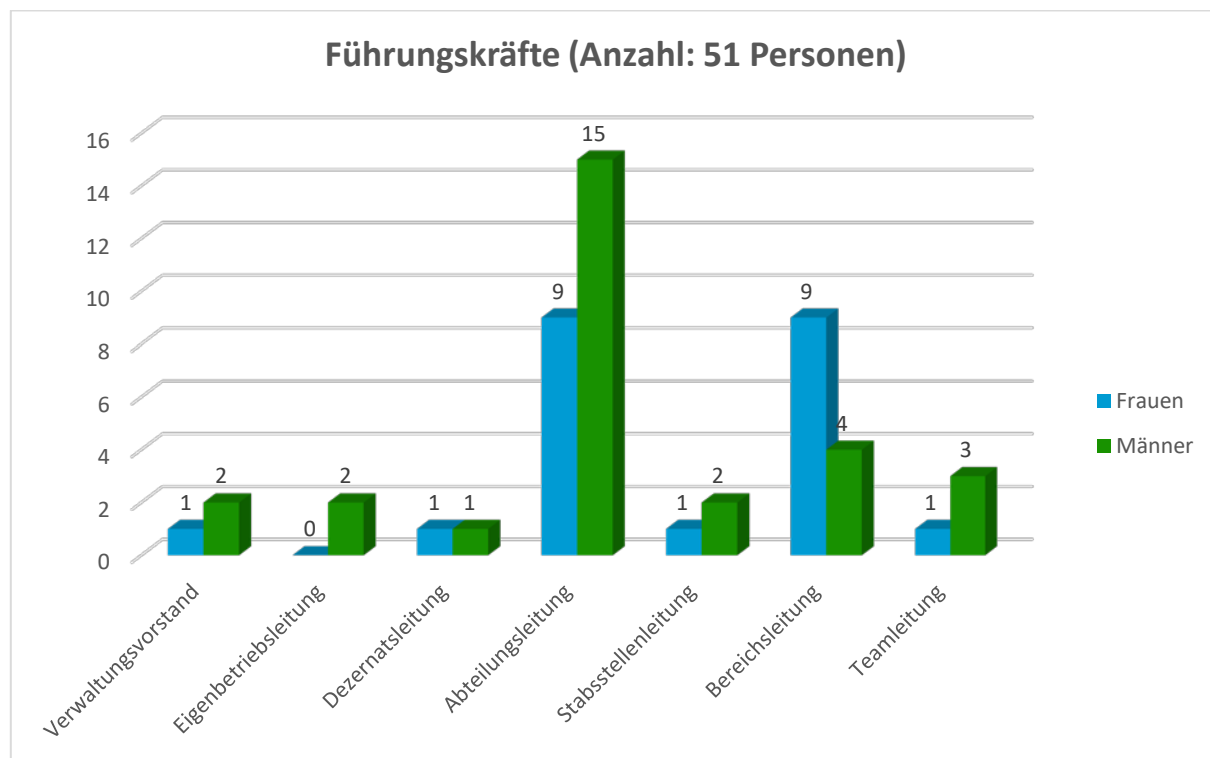
Eine Unterrepräsentanz liegt gem. §3 Abs. 3 NGG dann vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45% liegt.

An manchen Stellen ist es jedoch sinnvoll, die Anzahl der Personenkopfzahl zu betrachten.

Im Folgenden wird jeweils darauf hingewiesen, welche Betrachtungsweise der Daten gewählt wurde (Diagrammtitel und/oder Text).

2.2.1 Unterrepräsentanzen Führungskräfte

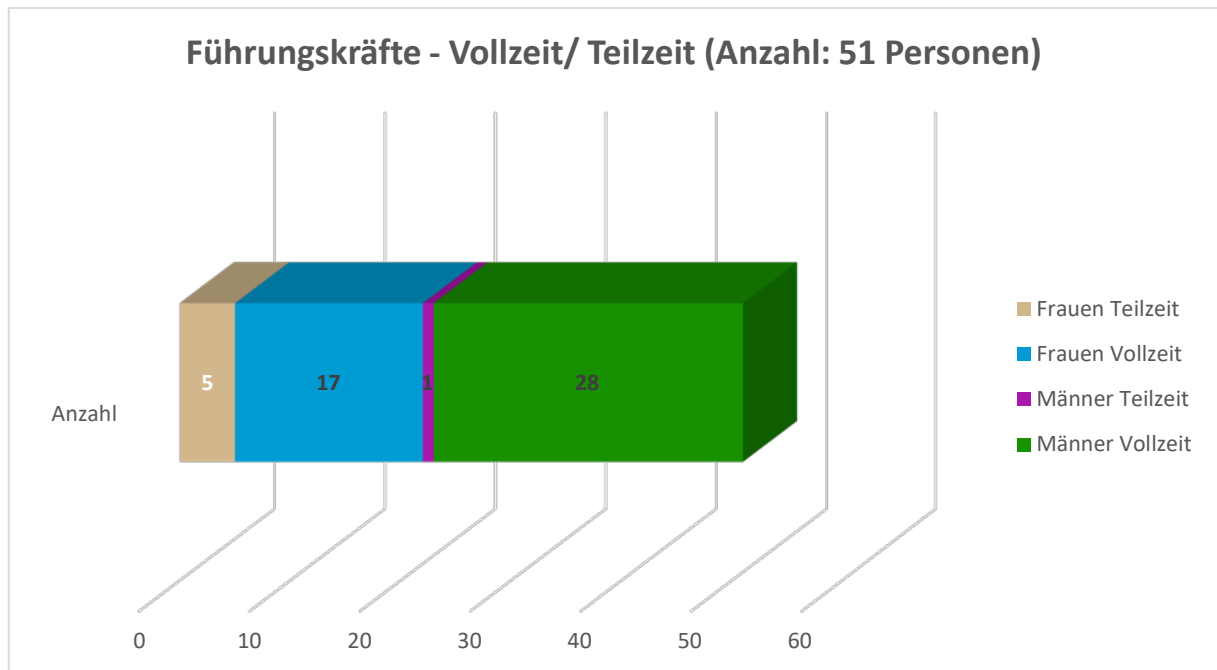
Abbildung 7: Führungskräfte (Anzahl, 51 Personen gesamt)



Unter den Führungskräften sind Frauen unterrepräsentiert.

Von den 51 Führungskräften (Gesamtkopfzahl) waren zum Stichtag der Datenerhebung (31.12.2022) 22 Frauen (43,14%).

Abbildung 8: Führungskräfte – Teilzeit/ Vollzeit (Anzahl, 51 Personen gesamt)



Unter den 51 Führungskräften sind 6 Teilzeitkräfte (11,64%). Dabei handelt es sich um eine männliche Führungskraft und fünf weibliche Führungskräfte (16,67% zu 83,33%).

2.2.2 Unterrepräsentanzen bei den Beamt*innen

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in Kapitel 2.1 hat gezeigt, dass unter den Beamt*innen des Landkreises Graftschaft Bentheim Frauen zum Stichtag 31.12.2022 bezogen auf das Beschäftigungsvolumen mit 45,76 % unterrepräsentiert sind.

Eine differenzierte Betrachtung nach Laufbahn- und Besoldungsgruppen ergibt folgendes Bild. Dabei handelt es sich lediglich um eine Beschreibung der Ist-Situation. Eine Analyse des Veränderungspotenzials erfolgt in Kapitel 4.

Abbildung 9: Unterrepräsentanz Beamt*innen Laufbahngruppe 2

Unterrepräsentanz Beamt*innen Laufbahngruppe 2													
Bes.Gr.	Anzahl Beschäftigte gesamt	davon Vollzeitkräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Männern/Frauen	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 31.12.2022 festgestellter v.H.-Satz
Wahlbeamt*innen													
B6	1		1						1,000	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%
B4	1				1				0,900	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%
B3	1	1						1,000		100,00%	0,00%	Männer	0,00%
Summe	3	1	1	0	1	0	0	1,000	1,900	33,33%	66,67%	Frauen	33,33%
höherer Dienst													
A16	2		2						2,000	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%
A15	3	1	1	1				1,750	1,000	63,64%	36,36%	Männer	36,36%
A14	8	3	3	2				4,250	3,000	58,62%	41,38%	Männer	41,38%
A13 EA	3	2	1					2,000	1,000	66,67%	33,33%	Männer	33,33%
Summe	16	6	7	3	0	0	0	8,000	7,000	47,23%	52,77%	Frauen	47,23%
gehobener Dienst													
A13	7	1	5	1				1,900	5,000	27,54%	72,46%	Frauen	27,54%
A12	12	4	5	3				6,275	5,000	55,65%	44,35%	Männer	44,35%
A11	29	7	15	4	1		2	9,350	17,600	34,69%	65,31%	Frauen	34,69%
A10	19	8	5	6				11,550	5,000	69,79%	30,21%	Männer	30,21%
A09	9	3	6					3,000	6,000	33,33%	66,67%	Frauen	33,33%
Summe	76	23	36	14	1	0	2	32,075	38,600	44,20%	55,80%	Frauen	44,20%
Gesamt	94	29	44	17	2	0	2	41,075	47,500	46,37%	53,63%	Frauen	46,37%
Ausbildung													
A09 - A11	8	5	3					5,000	3,000	62,50%	37,50%	Männer	37,50%

In der Beamt*innenlaufbahngruppe 2 sind Frauen mit durchschnittlich 46,37% bezogen auf das Beschäftigungsvolumen unterrepräsentiert.

In der höchsten Besoldungsgruppe im höheren Dienst (A16) befinden sich keine Frauen.

In der zweithöchsten Besoldungsgruppe (A15) sind zwei Frauen und ein Mann vertreten (63,64% zu 36,36%).

In der Besoldungsgruppen A14 sind 5 Frauen und drei Männer vertreten (58,62% zu 41,38%).

Zwei Frauen und ein Mann finden sich in der Besoldungsgruppe A13 (Einstiegsamt höherer Dienst) wieder (66,67% zu 33,33%).

Auf das Beschäftigungsvolumen bezogen beträgt der Frauenanteil im höheren Dienst 47,23% und der Männeranteil 52,77% (ohne die Gruppe der Wahlbeamt*innen).

Im gehobenen Dienst (Besoldungsgruppe A09 bis A13) liegt der durchschnittliche Frauenanteil bei 44,20%. Im Einstiegsamt im gehobenen Dienst (A09 und A10) liegt der Frauenanteil bei 33,33% bzw. 69,79%. Zusammengefasst zu einem Einstiegsamt (A09 und A10) liegt der Frauenanteil hier bei 51,56%. In A11 liegt er bei 34,69% und in A12 bei 55,65%.

Unter den acht Auszubildenden für die Laufbahngruppe 2 sind fünf Frauen vertreten, womit hier der Frauenanteil bei 62,50% liegt.

Abbildung 10: Unterrepräsentanzen Beamt*innen Laufbahngruppe 1

Unterrepräsentanz Beamt*innen Laufbahngruppe 1													
Bes.Gr.	Anzahl Beschäftigte gesamt	davon Vollzeitkräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Männern/Frauen	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 31.12.2022 festgestellter v.H.-Satz
Mittlerer Dienst													
A09 / A09Z	13		9	4				2,833	9,000	23,94%	76,06%	Frauen	23,94%
A08	9	1	3	4		1		3,875	3,000	56,36%	43,64%	Männer	43,64%
A07	2	1	1					1,000	1,000	50,00%	50,00%	-	-
Gesamt	24	2	13	8	0	1	0	7,708	13,000	37,22%	62,78%	Frauen	37,22%

In der Laufbahngruppe 1 im mittleren Dienst liegt der Frauenanteil bei 37,22% bezogen auf das Beschäftigungsvolumen. Frauen sind damit auch hier unterrepräsentiert.

Unter den drei vertretenen Besoldungsgruppen findet sich der höchste Frauenanteil mit 56,36% in A08. In A07 liegt der Frauenanteil bei 50,00% und in A09 und A09Z bei 23,94%.

2.2.3 Unterrepräsentanzen bei den Tarifbeschäftigten

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in Kapitel 2.1 hat gezeigt, dass unter den Tarifbeschäftigten des Landkreises Graftschaft Bentheim zum Stichtag 31.12.2019 Frauen bezogen auf das Beschäftigungsvolumen mit 63,53% überrepräsentiert sind.

Eine differenzierte Betrachtung nach Laufbahn- und Entgeltgruppen ergibt folgendes Bild. Dabei handelt es sich um eine Beschreibung der Ist-Situation. Eine Analyse des Veränderungspotenzials erfolgt in Kapitel 4.

Abbildung 11: Unterrepräsentanzen Tarifbeschäftigte Laufbahngruppe 2

Unterrepräsentanz Tarifbeschäftigte Laufbahngruppe 2														
EG	Anzahl Beschäftigte gesamt	davon Vollzeitkräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Männern/Frauen		
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 31.12.2022 festgestellter v.H.-Satz	
Höherer Dienst (Entgeltgruppen TVöD)														
15	1	1						1,000	0,000	100,00%	0,00%	Männer	0,00%	
14	7	3	1	3			4,333	1,000	81,25%	18,75%	Männer	18,75%		
13	15	1	6	6	2		5,278	7,199	42,30%	57,70%	Frauen	42,30%		
Summe	23	5	7	9	2	0	0	10,611	8,199	56,41%	43,59%	Männer	43,59%	
Gehobener Dienst (Entgeltgruppen TVöD)														
12	11	3	6		2			3,000	7,000	30,00%	70,00%	Frauen	30,00%	
11	47	17	19	7	4			21,500	21,250	50,29%	49,71%	Männer	49,71%	
10	27	8	8	11				14,295	8,000	64,12%	35,88%	Männer	35,88%	
09c	60	16	19	23	2			29,801	20,117	59,70%	40,30%	Männer	40,30%	
09b	18	5	8	3	2			6,900	8,205	45,68%	54,32%	Frauen	45,68%	
Summe	163	49	60	44	10	0	0	75,496	64,572	49,96%	50,04%	Frauen	49,96%	
Gehobener Dienst (Entgeltgruppen TVöD Sozial- und Erziehungsdienst)														
S18	2	1	1					1,000	1,000	50,00%	50,00%	-	-	
S17	6	1	3	2				2,571	3,000	46,15%	53,85%	Frauen	46,15%	
S15	1	1						1,000	0,000	100,00%	0,00%	Männer	0,00%	
S14	34	19	6	7	2			23,485	7,250	78,41%	23,59%	Männer	23,59%	
S12	54	15	8	30	1			33,420	8,500	79,72%	20,28%	Männer	20,28%	
S11b	25	2		21		2		15,990	0,000	100,00%	0,00%	Männer	0,00%	
Summe	122	39	18	60	3	2	0	77,466	19,75	75,38%	24,62%	Männer	24,62%	
Gesamt	308	93	85	113	15	2		163,573	92,521	63,87%	36,13%	Männer	36,13%	
Ausbildung geh. Dienst	21	14	7					14,000	7,000	66,67%	33,33%	Männer	33,33%	

In der Laufbahngruppe 2 der Tarifbeschäftigten sind Männer mit durchschnittlich 36,13% bezogen auf das Beschäftigungsvolumen unterrepräsentiert.

Die höchste Entgeltgruppe (EG) der Laufbahngruppe 2 der Tarifbeschäftigten, die EG 15, ist ausschließlich mit Frauen besetzt.

In der niedrigsten Entgeltgruppe dieser Laufbahngruppe (EG 09b) sind Frauen mit 45,68% leicht unterrepräsentiert.

In EG 14 sind Männer mit 18,75% unterrepräsentiert.

In EG 13 sind Männer mit 57,70% leicht überrepräsentiert.

In EG 12 sind Frauen mit 30,00% deutlich unterrepräsentiert.

In EG 11 herrscht mit 50,29% Frauen und 49,71% Männern ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.

In EG 10 und in EG09c sind Männer mit 35,88% bzw. 40,30% unterrepräsentiert.

In den Entgeltgruppen des TVöD - Sozial und Erziehungsdienstes sind im gehobenen Dienst (S11b bis S18) insgesamt mehr Frauen als Männer vertreten. In der höchsten Entgeltgruppe (S18) jeweils ein Mann und eine Frau beschäftigt. In EG S17 herrscht mit 46,15% Frauen zu 53,85% Männern ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. In den anderen Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes sind Männer deutlich unterrepräsentiert, was durch den insgesamt niedrigen Männeranteil im Sozial- und Erziehungsdienst zustande kommt.

Abbildung 12: Unterrepräsentanz Tarifbeschäftigte Laufbahngruppe 1

Unterrepräsentanz Tarifbeschäftigte Laufbahngruppe 1														
EG	Anzahl Beschäftigte gesamt	davon Vollzeitkräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Männern/Frauen		
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 31.12.2022 festgestellter v.H.-Satz	
Mittlerer Dienst (Entgeltgruppen TVöD)														
09a	104	31	26	46	1			57.554	26.750	68,27%	31,73%	Männer	31,73%	
8	33	10	9	10	4			16.513	12.340	57,23%	42,77%	Männer	42,77%	
7	9	3	2	4				5.519	2.000	73,40%	26,60%	Männer	26,60%	
6	65	17	17	28	2	1		33.499	17.551	65,62%	34,38%	Männer	34,38%	
5	142	26	35	74	5	2		70.527	37.500	65,29%	34,71%	Männer	34,71%	
Summe	353	87	89	162	12	3	0	183.612	96.141	65,96%	34,04%	Männer	34,04%	
Einfacher Dienst (Entgeltgruppen TVöD)														
4	48	8	12	20	8			17.205	17.150	50,08%	49,92%	Männer	49,92%	
3	9	1	1	2	4		1	2.450	3.615	40,40%	59,60%	Frauen	40,40%	
2	6			6				3.018	0,000	100,00%	0,00%	Männer	0,00%	
Summe	63	9	13	28	12	0	1	22.673	20.765	63,49%	36,51%	Männer	36,51%	
Mittlerer Dienst (Entgeltgruppen TVöD Sozial- und Erziehungsdienst)														
S08b	3		1	2				1.000	1.000	50,00%	50,00%	-	-	
Summe	3	0	1	2	0	0	0	1.000	1.000	50,00%	50,00%	-	-	
Gesamt	419	96	103	192	24	3	1	207.285	117.906	63,74%	36,26%	Männer	36,26%	
Ausbildung	17	10	7					10.000	7.000	58,82%	41,18%	Männer	41,18%	

In der Laufbahngruppe 1 der Tarifbeschäftigten sind Männer mit durchschnittlich 36,26% bezogen auf das Beschäftigungsvolumen unterrepräsentiert.

In der höchsten Entgeltgruppe (EG 09a) sind Männer mit 31,73% unterrepräsentiert.

In den EG 07 und EG 08 sind Männer mit 26,60% und 42,77% ebenfalls unterrepräsentiert.

Auch in den EG 05 und EG 06 ist der Frauenanteil höher, sodass Männer mit 34,71% und 34,38% auch dort unterrepräsentiert sind.

In EG 04 ist das Geschlechterverhältnis mit 50,08% bei den Männern und 49,92% bei den Frauen relativ ausgeglichen.

In EG 03 sind Frauen mit 40,40% unterrepräsentiert.

In der EG 02 sind lediglich Frauen vertreten.

In der EG S08b des Sozial- und Erziehungsdienstes ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen.

In den Ausbildungsberufen sind Männer mit 41,18% gegenüber den Frauen unterrepräsentiert.

2.3 Vergleich mit dem dritten Gleichstellungsplan des Landkreises Graf-schaft Bentheim

2.3.1 Gesamt

Abbildung 13: Übersicht Beschäftigte in der Kreisverwaltung nach Geschlecht 2019 und 2022

Übersicht Beschäftigte in der Kreisverwaltung						
Stichtag 31.12.	Insgesamt		Frauen		Männer	
	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Anzahl Beschäftigte	780	858	495	560	285	298
Anteil in Prozent	100,00%	100,00%	63,46%	65,27%	36,54%	34,73%
Davon Teilzeitkräfte	341	382	300	333	41	49
Davon Beurlaubte	10	9	7	6	3	3
Vollzeitäquivalente (VZÄ) ges.	633,248	698,062	368,692	422,827	264,556	275,235
Anteil in Prozent	100,00%	100,00%	58,22%	60,57%	41,78%	39,43%
Beam*tinnen (VZÄ)	110,045	109,283	42,345	48,783	67,700	60,500
Tarifbeschäftigte (VZÄ)	523,203	588,779	326,347	374,044	196,856	214,735
Anzahl Führungskräfte	38	51	14	22	24	29
Anteil in Prozent	100,00%	100,00%	36,84%	43,14%	63,16%	56,86%

Der Vergleich der Gleichstellungspläne zum 31.12.2019 und 31.12.2022 zeigt eine Steigerung der Beschäftigtenanzahl von 780 auf 858 (+78).

Der Frauenanteil stieg mit 65 Frauen um 1,81 Prozentpunkte von 63,46% auf 65,27%. Der Männeranteil hingegen sank entsprechend von 36,54% auf 34,73%.

Bei den Teilzeitkräften stieg die Zahl der Frauen von 300 auf 333 (+33). Bei den Männern nahm die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten von 41 auf 49 (+8) zu.

Die Zahl der beurlaubten Mitarbeitenden sank insgesamt leicht. Bei den Frauen sank die Anzahl der Beurlaubungen von 7 auf 6 (-1). Bei den Männern blieb die Anzahl mit insgesamt drei Personen konstant.

In Vollzeitäquivalenten betrachtet, ist der Frauenanteil ebenfalls höher als der Anteil der Männer. Aufgrund der Vielzahl der Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen, ist die Differenz hier jedoch nicht so deutlich, wie bei der Betrachtung der Personen.

Die Anzahl der Führungskräfte ist während des Betrachtungszeitraumes von 38 auf 51 Personen (+13) angestiegen. Hier ist besonders zu beobachten, dass die Anzahl der weiblichen Führungskräfte von 14 auf 22 (+8) anstieg.

2.3.2 Führungskräfte

Abbildung 14: Führungskräfte in der Kreisverwaltung nach Leitungsfunktion und Geschlecht - Stichtage 31.12.2019/31.12.2022 im Vergleich

Führungskräfte in der Kreisverwaltung nach Leitungsfunktion und Geschlecht - Stichtage 31.12.2019 / 31.12.2022 im Vergleich								
Leitungsfunktion	Anzahl Frauen		Anzahl Männer		Frauen in %		Männer in %	
	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Abteilungsleitung	6	9	16	15	27,27%	37,50%	72,73%	62,50%
Bereichs-/Teamleitung	3	10	3	7	50,00%	58,82%	50,00%	41,18%
Dezernatsleitung	0	1	0	1	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
Fachbereichsleitung	3	0	0	0	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Stabsstellenleitung	2	1	1	2	66,67%	33,33%	33,33%	66,67%
Verwaltungsvorstand	0	1	2	2	0,00%	33,33%	100,00%	66,67%
Eigenbetriebsleitung	0	0	2	2	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Gesamt	14	22	24	29	36,84%	43,14%	63,16%	56,86%

2.3.3 Nachwuchskräfte

Abbildung 15: Nachwuchskräfte in der Kreisverwaltung nach Ausbildungsberuf und Geschlecht - Stichtage 31.12.2019/31.12.2022 im Vergleich

Nachwuchskräfte in der Kreisverwaltung nach Ausbildungsberuf und Geschlecht - Stichtage 31.12.2019/31.12.2022 im Vergleich								
Ausbildungsberuf/Bezeichnungen	Anzahl Frauen		Anzahl Männer		Frauen in %		Männer in %	
	2019	2022	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration	0	0	3	2	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Studium Verwaltungsinformatik	0	0	2	1	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
B. Eng. Baubetriebswirtschaft	1	1	1	3	50,00%	25,00%	50,00%	75,00%
Straßenwärter*in	0	1	1	0	0,00%	100,00%	100,00%	0,00%
Bachelor allgemeine/öffentliche Verwaltung	10	10	7	6	58,82%	62,50%	41,18%	37,50%
Studium Soziale Arbeit	1	8	0	0	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
Berufsanerkennungsjahr	0	1	0	1	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%
Bundesfreiwilligendienst	0	0	0	1	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Kauffrau/-mann für Tourismus und Freizeit	0	0	1	1	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
Verwaltungsfachangestellte*r	8	9	4	4	66,67%	69,23%	33,33%	30,77%
Gesamt	20	30	19	19	51,28%	51,28%	48,72%	48,72%

2.3.4 Veränderungen im Beschäftigungsvolumen in Bezug auf das unterrepräsentierte Geschlecht

Eine Vergleichsberechnung der Beschäftigungsvolumen in Bezug auf das unterrepräsentierte Geschlecht zeigt die Veränderungen zwischen den Stichtagen 31.12.2019 und 31.12.2022 im Detail. Im Folgenden werden diese Veränderungen nach Laufbahn- und Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen geordnet tabellarisch dargestellt. In der Spalte am äußersten linken Rand der Tabellen sind jeweils die Veränderungen bezogen auf das 2019 unterrepräsentierte Geschlecht in Prozent aufgeführt.

Abbildung 16: Veränderungen im Beschäftigungsvolumen in Bezug auf das unterrepräsentierte Geschlecht Beamt*innen Laufbahngruppe 2

Bes.Gr.	Stichtag 31.12.2019						Stichtag 31.12.2022						Veränderung bezogen auf das 2019 unterrepräsentierte Geschlecht
	Anzahl der Beschäftigten	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz	Anzahl der Beschäftigten	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer			Frauen	Männer	Frauen	Männer		
Laufbahngruppe 2	Gesamt					unterrepräsentiertes Geschlecht	Gesamt					unterrepräsentiertes Geschlecht	
B6	1	0,000	1,000	0,00%	100,00%	Frauen	1	0,000	1,000	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%
B4	1	0,000	1,000	0,00%	100,00%	Frauen	1	0,000	0,900	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%
B3	0	0,000	0,000	0,00%	0,00%	-	1	1,000	0,000	100,00%	0,00%	Männer	100,00%
A16	2	0,000	2,000	0,00%	100,00%	Frauen	2	0,000	2,000	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%
A15	1	0,000	1,000	0,00%	100,00%	Frauen	3	1,750	1,000	63,64%	36,36%	Männer	63,64%
A14	8	4,570	3,000	60,37%	39,63%	Männer	8	4,250	3,000	58,62%	41,38%	Männer	1,75%
A13 EA	1	0,000	1,000	0,00%	0,00%	-	3	2,000	1,000	66,67%	33,33%	Männer	66,67%
A13	4	1,500	2,000	42,86%	57,14%	Frauen	7	1,900	5,000	27,54%	72,46%	Frauen	-15,32%
A12	10	4,900	4,000	55,06%	44,94%	Männer	12	6,275	5,000	55,65%	44,35%	Männer	-0,60%
A11	33	9,000	22,600	28,48%	71,52%	Frauen	29	9,350	17,600	34,69%	65,31%	Frauen	6,21%
A10	13	6,750	4,500	60,00%	40,00%	Männer	19	11,550	5,000	69,79%	30,21%	Männer	-9,79%
A09	11	5,000	6,000	45,45%	54,55%	Frauen	9	3,000	6,000	33,33%	66,67%	Frauen	-12,12%
Gesamt	85	31,720	48,100	39,74%	60,26%	Frauen	95	41,075	47,500	46,37%	53,63%	Frauen	6,63%
Ausbildung A 09 - A 13	9	4,000	5,000	44,44%	55,56%	Männer	8	5,000	3,000	62,50%	37,50%	Männer	-18,06%

Abbildung 17: Veränderungen im Beschäftigungsvolumen in Bezug auf das unterrepräsentierte Geschlecht Beamt*innen Laufbahngruppe 1

Bes.Gr.	Stichtag 31.12.2019						Stichtag 31.12.2022						Veränderung bezogen auf das 2019 unterrepräsentierte Geschlecht
	Anzahl der Beschäftigten	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz	Anzahl der Beschäftigten	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer			Frauen	Männer	Frauen	Männer		
Laufbahngruppe 1	Gesamt					unterrepräsentiertes Geschlecht	Gesamt					unterrepräsentiertes Geschlecht	
A09 / A09Z	11	1,750	8,000	17,95%	82,05%	Frauen	13	2,833	9,000	23,94%	76,06%	Frauen	5,99%
A08	12	3,875	4,600	45,72%	54,28%	Frauen	9	3,875	3,000	56,36%	43,64%	Männer	10,64%
A07	3	1,000	2,000	33,33%	66,67%	Frauen	2	1,000	1,000	50,00%	50,00%	-	16,67%
A06	0	0,000	0,000	0,00%	0,00%	-	0	0,000	0,000	0,00%	0,00%	-	0,00%
Gesamt	36	6,625	14,600	31,21%	68,79%	Frauen	24	7,708	13,000	37,22%	62,78%	Frauen	6,01%

Abbildung 18: Veränderungen im Beschäftigungsvolumen in Bezug auf das unterrepräsentierte Geschlecht Tarifbeschäftigte Laufbahngruppe 2

EG	Stichtag 31.12.2019						Stichtag 31.12.2022						Veränderung bezogen auf das 2019 unterrepräsentierte Geschlecht
	Anzahl der Beschäftigten	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz	Anzahl der Beschäftigten	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer			Frauen	Männer	Frauen	Männer		
Laufbahngruppe 2	Gesamt					unterrepräsentiertes Geschlecht	Gesamt					unterrepräsentiertes Geschlecht	
15	2	2,000	0,000	100,00%	0,00%	Männer	1	1,000	0,000	100,00%	0,00%	Männer	0,00%
14	8	3,680	2,000	64,79%	35,21%	Männer	7	4,333	1,000	81,25%	18,75%	Männer	-16,46%
13	17	6,280	7,650	45,08%	54,92%	Frauen	15	5,278	7,199	42,30%	57,70%	Frauen	-2,78%
12	13	3,000	9,000	25,00%	75,00%	Frauen	11	3,000	7,000	30,00%	70,00%	Frauen	5,00%
11	39	13,580	20,500	39,85%	60,15%	Frauen	47	21,500	21,250	50,29%	49,71%	Männer	10,44%
10	18	9,170	6,500	58,52%	41,48%	Männer	27	14,295	8,000	64,12%	35,88%	Männer	-6,60%
09c	64	33,510	19,220	63,55%	36,45%	Männer	60	29,801	20,117	59,70%	40,30%	Männer	3,85%
09b	22	11,080	8,120	57,71%	42,29%	Männer	18	6,900	8,205	45,68%	54,32%	Frauen	12,03%
S18	1	1,000	0,000	100,00%	0,00%	Männer	2	1,000	1,000	50,00%	50,00%	-	50,00%
S17	3	0,000	3,000	0,00%	100,00%	Frauen	6	2,571	3,000	46,15%	53,85%	Frauen	46,15%
S15	2	1,000	0,450	68,97%	31,03%	Männer	1	1,000	0,000	100,00%	0,00%	Männer	-31,03%
S14	28	18,360	7,750	70,32%	29,68%	Männer	34	23,485	7,250	76,41%	23,59%	Männer	-6,09%
S12	36	21,290	4,750	81,76%	18,24%	Männer	54	33,420	8,500	79,72%	20,28%	Männer	2,04%
S11b	27	16,470	1,000	94,28%	5,72%	Männer	25	15,990	0,000	100,00%	0,00%	Männer	-5,72%
Gesamt	280	37,710	45,650	45,24%	54,76%	Frauen	308	163,573	92,521	63,87%	36,13%	Männer	18,63%
Ausbildung geh. Dienst	8	2,000	6,000	25,00%	75,00%	Frauen	24	17,000	7,000	70,83%	29,17%	Männer	45,83%

Abbildung 19: Veränderungen im Beschäftigungsvolumen in Bezug auf das unterrepräsentierte Geschlecht Tarifbeschäftigte Laufbahngruppe 1

EG	Stichtag 31.12.2019						Stichtag 31.12.2022						Veränderung bezogen auf das 2022 unterrepräsentierte Geschlecht
	Anzahl der Beschäftigten	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz	Anzahl der Beschäftigten	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer			Frauen	Männer	Frauen	Männer		
Laufbahngruppe 1	Gesamt					unterrepräsentiertes Geschlecht	Gesamt					unterrepräsentiertes Geschlecht	
9a	96	50.467	30.000	62,72%	37,28%	Männer	104	57.554	26.750	68,27%	31,73%	Männer	-5,55%
8	32	17.169	12.000	58,86%	41,14%	Männer	33	16.513	12.340	57,23%	42,77%	Männer	1,63%
7	6	3.519	2.000	0,00%	0,00%	Frauen	9	5.519	2.000	73,40%	26,60%	Männer	73,40%
6	52	23.039	16.051	58,94%	41,06%	Männer	65	33.499	17.551	65,62%	34,38%	Männer	-6,68%
5	145	75.170	35.000	68,23%	31,77%	Männer	142	70.527	37.500	65,29%	34,71%	Männer	2,94%
4	26	8.724	7.750	52,96%	47,04%	Männer	48	17.205	17.150	50,08%	49,92%	Männer	2,88%
3	11	3.707	4.115	47,39%	52,61%	Frauen	9	2.450	3.615	40,40%	59,60%	Frauen	-7,00%
2	6	2.953	0.000	100,00%	0,00%	Männer	6	0.000	3.018	0,00%	100,00%	Frauen	100,00%
1	0	0.000	0.000	-	-	-	0	0.000	0.000	0,00%	0,00%	-	-
S08b	2	1.179	0.000	100,00%	0,00%	Männer	3	1.000	1.000	50,00%	50,00%	-	50,00%
Gesamt	376	185.927	106.916	63,49%	36,51%	Männer	419	204.267	120.924	62,81%	37,19%	Männer	0,68%
Ausbildung	17	8.000	9.000	47,06%	52,94%	Frauen	17.000	10.000	7.000	47,06%	52,94%	Frauen	0,00%

3. Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur

Die Analyse benennt Tendenzen und ermittelt die Ursachen für Unterrepräsentanzen. Wo tatsächlich Veränderungspotenziale bestehen, die zum Abbau der Unterrepräsentanzen dienen können, wird im darauffolgenden Kapitel 4 erläutert.

3.1 Gesamt

In der Gesamtbetrachtung der Beschäftigten des Landkreises Grafschaft Bentheim zeigt sich deutlich, dass mehr Frauen als Männer beim Landkreis beschäftigt sind.

Die Geschlechterdifferenz beim Beschäftigungsvolumen ist jedoch deutlich geringer als bei der Beschäftigtenanzahl. Dieser Effekt entsteht durch die in der Regel vollzeitbeschäftigten Männer und die zu großen Teilen teilzeitbeschäftigten Frauen.

Im Jahr 2021 waren deutschlandweit 11,4 Mio. Erwerbstätige in Teilzeit beschäftigt, wovon 79% Frauen waren. Insgesamt lag die Teilzeitquote bei ca. 30%, was im Vergleich zum Jahr 2016 einen Anstieg von rund vier Prozentpunkten ausmacht. Insgesamt wird auch deutlich, dass Männer zum deutlich überwiegenden Teil in Vollzeit beschäftigt sind. Lediglich 12,1% der abhängig beschäftigten Männer arbeiten in Teilzeit.²

Nicht nur bei der Anzahl, sondern auch bei den Begründungen zur Teilzeitarbeit unterscheiden sich Männer und Frauen enorm. Während bei Männern häufig Teilzeittätigkeiten angestrebt werden, weil beispielsweise keine Vollzeitstelle zu finden war oder die Reduzierung aufgrund einer Krankheit, eines Unfalls oder einer Behinderung notwendig wurde, ist bei den Frauen mit 51% die persönliche bzw. familiäre Situation der Grund für die Teilzeitbeschäftigung.³

Ein großer Unterschied besteht auch bei den Elternzeitnehmenden. Insgesamt nehmen deutlich mehr Frauen Elternzeit in Anspruch. Im Vergleich zu den Frauen nehmen die Männer insgesamt eine deutlich kürzere Elternzeit in Anspruch.

Deutschlandweit lässt sich beobachten, dass Frauen deutlich häufiger Elternzeit in Anspruch nehmen als dies Männer tun. Im Jahr 2021 waren rund 25% aller Mütter, deren Kind unter 6 Jahren alt ist, in Elternzeit. Unter Vätern traf dies auf weniger als 2% zu.⁴

Aus Gleichstellungsperspektive entstehen so vor allem für Frauen wirtschaftliche Nachteile. Durch die Übernahme des Großteils der Sorgearbeit und damit verbundene Erwerbstätigkeit in Teilzeit, haben Frauen oftmals weniger Aufstiegsmöglichkeiten in höherrangige und besser bezahlte Positionen. Hinzu kommen geringere Rentenansprüche, die wiederum wesentlich niedrigere Alterseinkünfte zur Folge haben, die trotz jahrzehntelanger Erwerbstätigkeit in Altersarmut münden kann. Problematisch wird es vor allem dann, wenn die finanzielle

² vgl. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV8d.pdf [Stand 02.02.2023].

³ vgl. https://www.bib.bund.de/Publikation/2018/pdf/Bevoelkerungsforschung-Aktuell-4-2018.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [Stand 02.02.2023].

⁴ vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/elternzeit.html> [Stand 01.07.2023].

Absicherung durch den Haupternährer, beispielsweise durch Arbeitslosigkeit, Scheidung oder frühen Tod entfällt.⁵

In den Kapiteln 5 und 6 sind deshalb Maßnahmen aufgenommen worden, die die Rahmenbedingungen für Teilzeitkräfte verbessern und eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen sollen.

Im Vergleich zur gesamten Geschlechterverteilung beim Landkreis Grafschaft Bentheim zeigt sich bei den Nachwuchskräften eine einigermaßen ausgeglichene Verteilung auf die jeweiligen Geschlechter.

3.2 Führungskräfte

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur der Kreisverwaltung zeigt, dass Frauen unter den Führungskräften mit 43,14% (bemessen an der Gesamtkopfzahl) leicht unterrepräsentiert sind.

Im Jahr 2021 war circa jede dritte Führungskraft in Deutschland weiblich. Im Vergleich zum Jahr 2012 bedeutet dies einen leichten Anstieg.

Untersuchungen zeigen, dass Frauen auf dem Weg in die obersten Hierarchieebenen oftmals an die sogenannte „gläserne Decke“ stoßen. Dabei handelt es sich um nicht sichtbare Barrieren, die den Aufstieg von Frauen behindern oder sogar verhindern können. Zahlreiche Studien haben folgende Gründe dafür ausmachen können:

- Doppelbelastung (Familie und Beruf): Frauen verwenden 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit als Männer.
- Seilschaften: Menschen neigen dazu, diejenigen zu fördern, die sich selbst am Ähnlichsten sind. Da immer noch viele Männer in Führungspositionen sind, die sich dieses Musters nicht bewusst sind, ziehen sie mehr Männer die Karriereleiter hoch als Frauen.
- Fehlende weibliche Vorbilder
- Netzwerken: Frauen fehlt durch die Doppelbelastung häufig die Zeit, um Netzwerkbeziehungen zu knüpfen und diese aufrecht zu erhalten. Zudem schließen sehr konservativ eingestellte Männer Frauen systematisch aus entsprechenden Netzwerken aus.
- Fehlende familienfreundliche (Unternehmens-)Politik und Unterstützungsservices (z.B. Kinderbetreuung)
- Entscheidung von Frauen, aus dem Erwerbsleben freiwillig auszusteigen^{6 7 8}

In der Kreisverwaltung des Landkreises Grafschaft Bentheim wurden bereits verschiedene Instrumente zum Abbau solcher Barrieren eingesetzt. Es muss aber davon ausgegangen

⁵ vgl. Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familie heute. Daten. Fakten. Trends. Familienreport 2020, 2020.

⁶ vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, 2011.

⁷ vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Frauen in Führungspositionen: Barrieren und Brücken – Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung des Sinus-Institutes unter der Leitung von Dr. Carsten Wippermann, 2010.

⁸ vgl. Gaßner, Stefanie/Gebhardt, Dr. Simone/Stegmeier, Martin/Trüstedt, Leslie: Männer sind gut. Frauen auch! Förderung von weiblichem Führungsnachwuchs in der Verwaltung. Recherchearbeit im 22. Lehrgang für Verwaltungsführung, 2011.

werden, dass auch hier noch ein Teil dieser oder ähnlicher, oft unbewusst erstellter Barrieren, wirken kann.

Diese können als eine Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen unter den Führungskräften gelten.

Eine genauere Analyse dieser Barrieren kann im Rahmen dieses Gleichstellungsplanes nicht erfolgen, weshalb zu diesem Punkt die Fachliteratur zwecks Analyse unterstützend herangezogen wurde.

Die Erkenntnisse aus der Erforschung solcher Barrieren können dabei helfen, diese zu überwinden. In Kapitel 5 wird näher darauf eingegangen, was laut Forschung zu ihrer Überwindung getan werden kann. Ergänzend werden einige entsprechende Maßnahmen aufgeführt.

Da 22,73% der weiblichen Führungskräfte beim Landkreis Grafschaft Bentheim in Teilzeit arbeiten und der Teilzeitanteil unter allen beschäftigten Frauen insgesamt hoch ist, lässt sich daraus schlussfolgern, dass Frauen oft den Wunsch haben, in Teilzeit zu arbeiten.

Dieser Wunsch steht häufig im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Um Karriereknick aufgrund familiärer Verpflichtungen zu vermeiden und Frauen dadurch Zugang zu Führungspositionen zu erleichtern, enthält Kapitel 5 einige Maßnahmen, die zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Führungspositionen und Familienarbeit beim Landkreis Grafschaft Bentheim beitragen.

3.3 Beamt*innen

Die Anzahl der verbeamteten Beschäftigten beim Landkreis Grafschaft Bentheim ist im Vergleich zu den Tarifbeschäftigten gering.

Trotz der Überzahl der Frauen bei den Beschäftigten insgesamt (Beamt*innen und Tarifbeschäftigte) ist die Anzahl der verbeamteten Männer leicht höher als die der Frauen.

Diese Tatsache ist historisch gewachsen und kann darin begründet sein, dass in den 1980er Jahren überproportional viele Männer im Beamt*innenverhältnis ausgebildet wurden. Außerdem gab es zu dieser Zeit nur eingeschränkte Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, so dass Beamtinnen zum Teil wegen der Erziehung ihrer Kinder das Dienstverhältnis zum Landkreis beendet haben.

Durch die Überrepräsentanz von Frauen für die öffentliche Verwaltung wird diese Unterrepräsentanz stufenweise abgebaut. Im Vergleich zum Gleichstellungsplan zum Stichtag 31.12.2019 lässt sich feststellen, dass deutlich mehr Frauen in ein Beamt*innenverhältnis übernommen wurden als Männer, sodass die Geschlechterverteilung mit 51,26% an Männern und 48,74% an Frauen nahezu ausgeglichen ist.

Der Frauenanteil im Einstiegsamt A09 und A10 in den gehobenen Dienst liegt bereits bei etwas über 50%. Im gehobenen Dienst lässt sich erkennen, dass Frauen zunehmend in der Beamt*innenlaufbahn aufsteigen. In der Besoldungsgruppen A12 im gehobenen Dienst sind Frauen beispielsweise mit 55,65% vertreten. Noch deutlicher wird diese aufsteigende Entwicklung im höheren Dienst. Dort sind Frauen in drei von vier Besoldungsgruppen überrepräsentiert.

Grundsätzlich ist jedoch zu beachten, dass nach dem Verbeamtungskonzept des Landkreises Grafschaft Bentheim eine Verbeamtung der Mitarbeitenden der Verwaltung nicht vom Kriterium „Geschlechtszugehörigkeit“ abhängig gemacht werden kann.

3.4 Tarifbeschäftigte

Unter den Tarifbeschäftigten besteht mit 66,67% Frauen bezogen auf das Beschäftigungsvolumen eine Unterrepräsentanz der Männer.

Eine Laufbahnbetrachtung bei den Tarifbeschäftigten zeigt, dass in der Laufbahngruppe 2 mit 36,13% Männern eine Unterrepräsentanz vorhanden ist. In der Laufbahngruppe 1 ist die Unterrepräsentanz der Männer mit einem Anteil von 36,26% vergleichbar.

Tarifbeschäftigte werden aufgrund bestimmter Qualifikationen, die die jeweiligen Stellen erfordern, eingruppiert. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, in der Analyse der Tarifbeschäftigten einzelne Entgeltgruppen gesondert zu betrachten.

Laufbahngruppe 2

In den beiden höchsten Entgeltgruppen (EG 14 und EG 15) sind Frauen deutlich überrepräsentiert. Dies kann auf die hier vertretenen Fachqualifikationen aus Berufsfeldern zurückzuführen sein, in denen Frauen gut vertreten sind (z.B. Medizin, Veterinärmedizin, Psychologie oder Pädagogik). Maßnahmen zur Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts (vgl. Kapitel 5) setzen hier an.

In der EG 13 besteht ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.

In EG 12 sind lediglich 30% Frauen vertreten. In dieser Gruppe sind nur Führungskräfte eingestuft. Hier spiegelt sich sowohl die Geschlechterverteilung als auch das Verhältnis zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unter den Führungskräften wider, an dem entsprechende Maßnahmen in Kapitel 5 ansetzen.

In EG 11 lässt sich ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis feststellen. Hier sind unter anderem die technischen Dienste (z.B. Architekt*in und Ingenieur*in) eingruppiert. In diesen Bereichen sind traditionell eher Männer beschäftigt. Parallel dazu sind in diesem Bereich auch Führungskräfte auf der Teamleitungsebene eingruppiert. In diesem Bereich sind überwiegend Frauen beschäftigt.

Männer sind sowohl mit 35,88% in EG 10 und 40,30% in EG 09c unterrepräsentiert. Aufgrund der Vielfalt der Berufsgruppen in diesen Entgeltgruppen kann hier keine genauere Analyse nach dem Geschlecht vorgenommen werden.

In den Entgeltgruppen des TVöD - Sozial- und Erziehungsdiensten sind insgesamt die Männer unterrepräsentiert. Dies ist auf das von Frauen dominierte Berufsfeld der sozialen und erziehenden Berufe zurückzuführen. Die Führungskräfte werden in den EG S18 und EG S17 eingruppiert.

Laufbahngruppe 1

In der Laufbahngruppe 1 sind Männer mit 36,26% unterrepräsentiert. Dies spiegelt sich in nahezu jeder Entgeltgruppe aus der Laufbahngruppe wider. Lediglich in der EG 04 ist das Geschlechterverhältnis nahezu ausgeglichen. Dabei handelt es sich um den einfachen Dienst, in dem sowohl handwerkliche Aufgaben oder Bürotätigkeiten mit entsprechender Berufsausbildung angesiedelt sind.

Im mittleren Dienst (EG 05 bis EG 09a) befinden sich die Berufsfelder mit Verwaltungsausbildung. Insgesamt sind hier in jeder Entgeltgruppe Männer unterrepräsentiert. Aufgrund der Vielfältigkeit der Aufgabenfelder ist eine genauere Analyse jedoch nicht möglich.

4. Veränderungspotenziale

Aufgrund von Unwägbarkeiten ist es nicht vertretbar, eine Abschätzung von Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) für die Zukunft vorzunehmen. Der Stellenplan des Landkreises Grafschaft Bentheim wird jährlich im Rahmen des Gesamthaushaltes politisch beschlossen. Stellenzuwächse und -abbauten orientieren sich immer am Personalbedarf, welcher nicht verlässlich abgeschätzt werden kann.

Die zu besetzenden Stellen orientieren sich neben der Stellenplanung auch an der Entstehung von Vakanzen, wie beispielsweise Arbeitgeberwechsel oder Elternzeiten. Einziger Indikator für Veränderungspotenziale sind die planbaren Vakanzen, die durch den Eintritt in den Ruhestand entstehen.

Im Folgenden bestehende Veränderungspotenziale zum Abbau von Unterrepräsentanz dargestellt (vgl. Kapitel 4.1 und 4.2). Im Rahmen dessen wird auch eine Fluktuationsanalyse erfolgen, welche sich an den Regelaltersgrenzen des Personals orientiert.

In den Kapiteln 5 und 6 werden Ziele und Maßnahmen festgelegt, die auf eine Stärkung und Förderung von Frauen in Führungspositionen allgemein abzielen, um mittel- und langfristig den Frauenanteil in den höheren Laufbahngruppen und Führungspositionen zu erhöhen.

Flankierende Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in diesen Positionen betreffen die Vereinbarkeit von Führungspositionen und Familienarbeit im Besonderen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit im Allgemeinen.

4.1 Beamt*innen

Veränderungspotenziale in der Laufbahngruppe 2 bestehen vor allem im Einstiegsamt A 09/ A 10 BO. Hier sind Personalentwicklungsmaßnahmen erforderlich, um Unterrepräsentanzen abzubauen und möglichst ausgeglichene Geschlechterverhältnisse zu schaffen (vgl. hierzu auch Kapitel 3.3). Entsprechende Maßnahmen wurden in Kapitel 5 aufgenommen.

In den Jahren 2023 bis 2033 werden im Beamt*innenbereich insgesamt 35,89 Vollzeitäquivalente altersbedingt vakant.

Abbildung 20: Altersbedingte Vakanzen im Beamt*innenbereich

Summe von VZÄ		Jahr RAG											
Gruppe	Tarifgruppe	2023	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	Gesamtergebnis	
☑ Beamte	B6						1,00					1,00	
	B3				1,00							1,00	
	A16	1,00				1,00						2,00	
	A15				1,00							1,00	
	A14										1,00	1,00	
	A13							2,00		2,00		4,00	
	A12										1,38	1,38	
	A11	1,00	0,60	1,00	1,00	2,00	1,00		2,00	1,75	2,00	12,35	
	A10				1,00					1,75		2,75	
	A9Z		1,00					2,00	1,00			4,00	
	A9mD			1,00					0,75		1,00	2,75	
	A8									0,67	1,00	1,67	
	A7										1,00	1,00	
Gesamtergebnis		2,00	1,60	2,00	4,00	3,00	4,00	3,75	2,00	7,17	6,38	35,89	

Die größten Personalwechsel werden entsprechend der Übersicht in den Besoldungsgruppen A11 BO, A13 BO und A09Z BO erfolgen. Insgesamt liegen die größten Veränderungspotenziale im Beamt*innenbereich im gehobenen Dienst.

4.2 Tarifbeschäftigte

Bei den Tarifbeschäftigten werden in den kommenden zehn Jahren insgesamt 154,09 Vollzeitäquivalente durch Ruhestandseintritte vakant. Die größten Veränderungen werden in den Entgeltgruppen 05, 09a und 06 erwartet. Damit bieten die Entgeltgruppen im Bereich der Laufbahngruppe 1 die größten Veränderungspotenziale.

Abbildung 21: Altersbedingte Vakanzen im Bereich der Tarifbeschäftigten

Summe von VZÄ		Jahr RAG												Gesamtergebnis
Gruppe	Tarifgruppe	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033		
☑ Beschäftigte	02			1,12	0,50					0,31			1,94	
	03	1,00			0,37				0,85				2,22	
	04			1,00			0,90	3,00	1,25	1,64	1,67	1,00	10,46	
	05	0,33	0,25	2,15	0,75	5,34	2,56	2,17	6,62	5,22	2,00	6,13	33,52	
	06				0,25	0,50			2,75	2,50	1,00	1,00	11,63	
	07								1,00	0,75	0,77		2,52	
	08				1,00	0,75			1,87	1,52	2,72		10,69	
	09a			1,50	1,25	2,50	1,50	2,42	3,57	1,50	2,51	2,35	19,09	
	09b		1,00				1,00	1,00				1,00	4,00	
	09c			2,45		1,00		0,67	3,00	1,00	1,67	1,00	10,78	
	10									1,00			1,00	
	11	1,00		1,00		3,50	1,00	1,00	1,00			1,00	9,50	
	12		1,50	0,50			1,00				1,00	2,00	6,00	
	13			1,00		0,45	0,90		0,75		0,50	0,88	4,48	
	14							1,00			1,00	0,67	2,67	
	FB	0,26			0,26				0,26		1,28		2,05	
	S11b								1,49	0,50	1,52		3,51	
	S12	0,38	1,00		1,14	1,00	2,27	2,00	1,00			0,75	9,54	
	S14			0,50	1,00	1,00	1,00		0,75	1,00			4,25	
	S15							1,00					1,00	
	S17				1,00					1,00	1,00		3,00	
	TA								0,26				0,26	
Gesamtergebnis		2,96	3,75	10,72	7,02	16,04	12,13	20,13	24,55	17,65	15,91	23,23	154,09	

5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz

5.1 Festlegung der Ziele

Grundsätzlich sollte im Gleichstellungsplan festgelegt werden, in welchem Umfang die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes innerhalb seiner Geltungsdauer abgebaut werden soll. Bezogen auf den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen (z.B. Entgeltgruppen, Führungspositionen) sollte dieser Umfang in Vorhundertssätzen im Gleichstellungsplan als Ziel festgelegt werden. Um diesen Anteil sollte dann der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts innerhalb der Geltungsdauer gesteigert werden.

Im vierten Gleichstellungsplans des Landkreises Grafschaft Bentheim werden allerdings Veränderungspotenziale benannt, anstatt Prozentsätze zum Abbau von Unterrepräsentanzen eines Geschlechtes festzulegen. Die zugrunde gelegten Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) der nächsten drei Jahre sind lediglich Schätzwerte. Eine Festlegung auf bestimmte Prozentsätze wäre nicht vertretbar, weil die Erreichbarkeit dieser Ziele nicht eingeschätzt werden kann. Die Benennung von Veränderungspotenzialen hat sich bereits beim dritten Gleichstellungsplan als Lösung bewährt.

Gemäß § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vor, wenn dessen Anteil in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe unter 45% liegt.

Diese Unterrepräsentanz ist gemäß § 10 Abs. 1 NGG durch Personal- und Organisationsentwicklung und durch die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Ausbildung, Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten abzubauen.

Übergeordnetes Ziel laut NGG ist es also, eine paritätische Geschlechterverteilung in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen zu erreichen.

Ein Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes kann erst dann erfolgen, wenn frei werdende Stellen in den jeweiligen Bereichen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht neu- bzw. wiederbesetzt werden. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn tatsächlich Stellen frei werden. Zudem muss eine entsprechende Bewerber*innenstruktur (sowohl intern als auch extern) vorliegen. Außerdem sind die weiteren gesetzlichen Regeln bei dem Bewerber*innenauswahlverfahren zu beachten.

Wegen der genannten Gründe wird es nicht möglich sein, in absehbarer Zeit in allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Gleichstellung beider Geschlechter zu erreichen, d.h. mindestens 45% des Beschäftigungsvolumens.

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur der Beamt*innen und der Tarifbeschäftigten des Landkreises Grafschaft Bentheim (Stichtag 31.12.2022) zeigte in welchen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vorliegt (vgl. Kapitel 2). Eine Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur erfolgte in Kapitel 3. Veränderungspotenziale in den Gruppen wurden in Kapitel 4 benannt.

In der Bestandsaufnahme und der Analyse wurde insbesondere die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Laufbahngruppen und Führungspositionen festgestellt. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, das Hauptziel festzulegen, den Frauenanteil dort mittel- und langfristig zu erhöhen.

Bei der Umsetzung der Maßnahmen sollen alle Gruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, insbesondere die Gruppen mit festgestelltem Veränderungspotenzial (vgl. Kapitel 4.1 und 4.2), beachtet werden.

5.2 Personelle Maßnahmen zur Zielerreichung

Tabelle 1: Ziel Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Stellenvergabe

Ziel	Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Stellenvergabe
Messkriterium	Prozentuale Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts in den verschiedenen Bereichen
Maßnahme	Bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen von höherwertigen Tätigkeiten ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gegenüber den anderen Bewerber*innen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis in jedem Bereich eine Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist.
Zielgruppe	(Potenzielle) interne und externe Bewerber*innen
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11), alle weiteren am Auswahlprozess Beteiligten
Maßnahme	Bei allen externen Stellenausschreibungen erfolgt ein Hinweis darauf, dass der Landkreis Grafschaft Bentheim als familienfreundlicher Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege gezielt unterstützt.
Zielgruppe	(Potenzielle) interne und externe Bewerber*innen
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11)
Maßnahme	In den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden die internen und externen Stellenausschreibungen so gestaltet, dass das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen wird, sich zu bewerben, z.B. mit der Formulierung „Der Landkreis verfolgt das Ziel der beruflichen Gleichstellung aller Geschlechter.“ „Weiche“ Standortfaktoren der Grafschaft Bentheim, die eine besondere Rolle spielen könnten, um sich zu bewerben, sollen besonders herausgestellt werden (z.B. die gute Kinderbetreuung, die umfangreichen Angebote des Landkreises zum Themenbereich „Vereinbarkeit“ etc.).
Zielgruppe	Interne und externe potenzielle Bewerber*innen
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11)
Maßnahme	Um gezielt das unterrepräsentierte Geschlecht bei Stellenausschreibungen anzusprechen, wird geprüft, ob die Gestaltung der Anzeigen (Inhalt, Formulierung, Form) entsprechend der Präferenzen der Geschlechter angepasst werden kann.
Zielgruppe	Interne und externe potenzielle Bewerber*innen
Umsetzung bis	Geltungsdauer des Gleichstellungsplans
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11)
Maßnahme	Alle Stellenausschreibungen werden geschlechtsneutral formuliert.
Zielgruppe	Interne und externe potenzielle Bewerber*innen
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11)

Maßnahme	Jede intern oder extern ausgeschriebene Stelle ist grundsätzlich als teilzeitgeeignet auszuschreiben. Ausnahmen sind im Vorfeld schriftlich von den Organisationseinheiten zu begründen.
Zielgruppe	Interne und externe potenzielle Bewerber*innen
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11)

5.3 Organisatorische Maßnahmen zur Zielerreichung

Tabelle 2: Ziel Erleichterung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Führungspositionen und Familienarbeit und hohe Akzeptanz moderner Führung

Ziel	Erleichterung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Führungspositionen und Familienarbeit und hohe Akzeptanz moderner Führung
Messkriterium	Berichterstattung, Anteil der Geschlechter in Führungspositionen auf allen Führungsebenen
Maßnahme	Die Verwaltung prüft, ob es Änderungsansätze bei den Rahmenbedingungen für Führungsstellen gibt, um diese auch für Mitarbeitende mit Familienaufgaben attraktiver zu machen. In diesem Rahmen wird auch überprüft, ob und wie Teilzeitarbeit in Leitungsfunktionen und die Teilung von Führungsstellen ermöglicht werden kann.
Zielgruppe	Potenzielle Nachwuchsführungskräfte
Umsetzung bis	Geltungsdauer des Gleichstellungsplans
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11), Gleichstellungsbeauftragte
Maßnahme	Jede intern oder extern ausgeschriebene Stelle ist grundsätzlich als teilzeitgeeignet auszuschreiben. Ausnahmen sind im Vorfeld schriftlich von den Organisationseinheiten zu begründen.
Zielgruppe	Interne und externe potenzielle Bewerber*innen
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11)
Maßnahme	Interne Veranstaltung zum Thema „Frauen in Führung“ wird durchgeführt. (siehe 5.4)
Zielgruppe	Weibliche Beschäftigte
Umsetzung bis	Geltungsdauer des Gleichstellungsplans
Zuständig	Gleichstellungsbeauftragte, Abteilung Personal (Abt. 11)
Maßnahme	Der Austauschkreis „Frauen in Führung“ wird angestrebt.
Zielgruppe	Weibliche Führungskräfte
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11), Gleichstellungsbeauftragte
Maßnahme	In das Verfahren zum Besetzen von Führungspositionen wird eine Betrachtung des organisatorischen Zuschnitts des Amtes eingebettet, um Frauen durch andere Bereichszuschnitte ggf. gezielter ansprechen zu können.

Zielgruppe	Potenzielle weibliche Führungskräfte
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Stabsstelle Digitalisierung und Organisation (Stabsstelle 12), Gleichstellungsbeauftragte

Tabelle 3: Ziel Arbeitsort weiter flexibilisieren

Ziel	Arbeitsort weiter flexibilisieren
Messkriterium	Berichterstattung, Anteil Frauen/ Männer bei Telearbeit und mobilen Arbeiten
Maßnahme	Regelmäßige Erhebung des Frauen- und Männeranteils an den Verträgen zur Telearbeit und mobilem Arbeiten inklusive der technischen Ausstattung
Zielgruppe	Alle Beschäftigten
Umsetzung bis	fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11), Stabsstelle Digitalisierung und Organisation (Stabsstelle 12)
Maßnahme	Vor Beginn familienbezogener Auszeiten (Elternzeit oder Pflegezeit) finden weiterhin Orientierungsgespräche statt.
Zielgruppe	Alle Beschäftigten
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11)
Maßnahme	Zusätzliche Beratungsangebote zur Elternzeit und zur Beurlaubung werden geschaffen und so ausgerichtet, dass auch (werdende) Väter davon erreicht werden (ggf. Eltern-Workshop).
Zielgruppe	Alle Beschäftigten, (werdende) Väter
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11)

5.4 Fortbildende Maßnahmen zur Zielerreichung

Tabelle 4: Ziel Führungskräftenachwuchs stärken und fördern

Ziel	Führungskräftenachwuchs stärken und fördern
Messkriterium	Personalentwicklungskonzept, Inhalte des Fortbildungsprogramms: Angebot und Durchführung entsprechender Fortbildungen, Teilnahmezahlen Frauen und Männer
Maßnahme	In den Instrumenten der Personalentwicklung (Dienstvereinbarung Qualifizierung, Führungsleitlinien und Ausbildungsmarketing) werden die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts und die Geschlechtergerechtigkeit als ein wichtiger Bestandteil der Ziele und Schwerpunkte definiert.
Zielgruppe	Alle Beschäftigten

Umsetzung bis	Geltungsdauer des Gleichstellungsplans
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11), Personalrat
Maßnahme	Beamt*innen sowie Tarifbeschäftigte haben die Möglichkeit des Aufstiegs in die nächsthöhere Laufbahn. Die Zulassung zu den entsprechenden Lehrgängen erfolgt bedarfsgerecht und mithilfe eines Auswahlverfahrens. Bei gleicher Eignung soll zunächst dem unterrepräsentierten Geschlecht die Möglichkeit zur Teilnahme gegeben werden.
Zielgruppe	Beamt*innen, Tarifbeschäftigte
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11), Führungskräfte
Maßnahme	Im Fortbildungsprogramm soll jährlich eine frauenspezifische Fortbildung angeboten werden, die dazu dient, sich der Barrieren bewusst zu werden, mit denen Frauen auf dem Berufs- bzw. Karriereweg konfrontiert sind. Praktische Ansätze zur Überwindung dieser Barrieren sollen in den Fortbildungen vermittelt werden. Eine Kooperation zur Umsetzung mit der VHS wird angestrebt.
Zielgruppe	Weibliche Beschäftigte
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat, Volkshochschule
Maßnahme	Interne Veranstaltung zum Thema „Frauen in Führung“ wird durchgeführt. (siehe 5.3)
Zielgruppe	Weibliche Beschäftigte
Umsetzung bis	Geltungsdauer des Gleichstellungsplans
Zuständig	Gleichstellungsbeauftragte, Abteilung Personal (Abt. 11)

Tabelle 5: Ziel Teilnahme an Fortbildungen unabhängig vom Arbeitszeitvolumen ermöglichen

Ziel	Teilnahme an Fortbildungen unabhängig vom Arbeitszeitvolumen ermöglichen
Messkriterium	Sensibilisierung der Führungskräfte für eine familienfreundliche Planung von Fortbildungsangeboten
Maßnahme	Weiterführung familienfreundlicher Rahmenangebote für Fort- und Weiterbildungen (z.B. durch räumliche Nähe, familienfreundliche Zeiten, Übernahme von Kinderbetreuungskosten etc.) über zentrale Fortbildungsangebote hinaus
Zielgruppe	Alle Beschäftigten, insbesondere Teilzeitbeschäftigte
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11), Personalrat

Tabelle 6: Ziel Führungskräfteentwicklung: Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit

Ziel	Führungskräfteentwicklung: Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit
Messkriterium	Inhalte von Führungskräftebildungen; im Vorfeld getroffene Absprachen mit Dozent*innen; Dokumentation von Information und Kommunikation der Geschlechtergerechtigkeit auf der Führungskräfteebene

Maßnahme	Bei der Vergabe von thematisch geeigneten Inhouse-Führungskräfteschulungen wird Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsthema in den Leistungskatalog eingebracht.
Zielgruppe	Führungskräfte
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11)

6. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Das Handlungsziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und damit verbundene Maßnahmen finden sich in der Kreisverwaltung überwiegend in der Zertifizierung mit dem audit berufundfamilie wieder.

Seit dem Jahr 2006 lässt sich der Landkreis Grafschaft Bentheim alle drei Jahre im audit berufundfamilie durch die berufundfamilie Service GmbH zertifizieren. Bei dem audit berufundfamilie handelt es sich um ein strategisches Managementinstrument zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, welches die Kreisverwaltung dabei unterstützt, nachhaltig eine familienbewusste Personalpolitik umzusetzen.

Es existieren die vier Auditierungsstufen „Grundzertifikat“, „Optimierung“, „Konsolidierung“ und „Sicherung“. Innerhalb der Kreisverwaltung besteht für die Auditierung eine eigene Projektgruppe, der Arbeitskreis audit berufundfamilie. Sie setzt sich zusammen aus Vertreter*innen verschiedener Abteilungen des Landkreises, zum Beispiel der Abteilung Personal, des Personalrats, der Pressestelle, der Familien Service Büros sowie der Gleichstellungsbeauftragten als Projektleiterin.

Der Landkreis Grafschaft Bentheim befindet sich in der Auditierungsstufe „Sicherung“. Dabei geht es hauptsächlich um die Sicherung der in den vergangenen Auditierungszeiträumen bereits eingeführten und etablierten Maßnahmen zur Umsetzung der familienbewussten Personalpolitik in der Kreisverwaltung, aber auch um neue bzw. angepasste Maßnahmen.

Der Prozess der Steuerung und Gestaltung der familienbewussten Personalpolitik wird bei jeder Re-Auditierung durch eine von der berufundfamilie Service GmbH anerkannte Auditorin überprüft. Anschließend wird das Ergebnis der Überprüfung an die Verwaltungsführung zurückgemeldet. Bei einer erfolgreichen Bestätigung erhält der Landkreis Grafschaft Bentheim die Berechtigung, das Zertifikat für weitere drei Jahre zu führen. Nach Ablauf der drei Jahre folgt erneut eine Re-Auditierung.

In jedem Re-Auditierungsverfahren werden Ziele und Maßnahmen des vergangenen Auditierungszeitraumes evaluiert und neue Ziele und Maßnahmen für die nächsten drei Jahre vereinbart.

Das vorliegende Kapitel 6 enthält bereits etablierte Ziele und Maßnahmen, deren Fortführung hier fixiert werden soll, die Ziele und Maßnahmen des aktuellen Handlungsprogramms sowie punktuell ergänzte Ziele und Maßnahmen.

Die zusätzlich zum audit berufundfamilie in den Gleichstellungsplan aufgenommenen Ziele behandeln vor allem die Themen Elternzeitgestaltung und Väterorientierung.

Elternzeitgestaltung

Für Geburten ab dem 1. Juli 2015 gilt das ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit. Damit ist es für Mütter und Väter nun einfacher, Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit miteinander zu kombinieren.

Die Möglichkeiten für Eltern, ihre Elternzeit flexibel und individuell zu gestalten, haben sich mit den Neuregelungen deutlich erweitert. Beschäftigte erhalten länger finanzielle Unterstützung, können flexiblere Auszeiten nehmen und die Aufgaben in Familie und Beruf besser partnerschaftlich aufteilen. Durch das ElterngeldPlus wird es für Eltern attraktiver, früher ins

Berufsleben zurückzukehren. Sie können damit ihr fachliches Wissen schneller wieder in den Beruf einbringen und ihre beruflichen Kenntnisse bleiben auf dem aktuellsten Stand.

Kürzere Ausfallzeiten bringen der Kreisverwaltung den Vorteil, dass das Know-how der Beschäftigten besser erhalten bleibt. Zudem fallen jene Kosten niedriger aus, die damit verbunden sind, eine Auszeit zu überbrücken, wie z.B. die Beschäftigten wieder einzuarbeiten und zu qualifizieren oder neues Personal einzustellen. Hierfür ist jedoch eine höhere Flexibilität bei der Personalplanung erforderlich.⁹

Um dieser Entwicklung gerecht zu werden, wird ein neues Instrumentarium benötigt. Es soll die Eltern, die Führungskräfte und die Teams, in denen Kolleg*innen eine Elternzeit nehmen, bei der Gestaltung und Umsetzung der Elternzeit und der Teilzeitarbeit von Eltern während der Elternzeit unterstützen.

Hierbei handelt es sich um eine Querschnittsaufgabe, die beinahe alle der oben genannten Handlungsfelder berührt. Zum Beispiel stellen Eltern sich die Frage, wie sie ihr Arbeitszeitvolumen über welchen Zeitraum wählen sollen. Es tauchen bei Teams und Führungskräften Fragen der Arbeitsorganisation wie z.B. bei der Regelung von Vertretungen oder bei der Umorganisation von Aufgabenbereichen oder Arbeitsabläufen auf. Ist der Arbeitsort betroffen, kann Telearbeit oder mobiles Arbeiten als Instrument der Vereinbarkeit in Frage kommen. Information und Kommunikation sind vielfältig gefragt, z.B. Information über die Möglichkeiten, Kommunikation der Machbarkeit oder Rückkehrgespräche. Ausstiegs- und Wiedereinstiegspläne müssen aufgestellt und im Team kommuniziert werden. Führungskräfte müssen für eine familienbewusste und wiedereinstiegsorientierte Handhabung sensibilisiert werden. Gegebenenfalls muss die Einbindung von Elternzeitnehmenden in Weiterbildungsmaßnahmen geplant werden.

Väterorientierung

Im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter und passend zur gesetzlichen Neuregelung von Elterngeld und Elternzeit soll ergänzend die Väterorientierung in der Kreisverwaltung stärker in den Blick genommen werden. Zwar gelten alle familienfreundlichen Instrumente sowohl für Mütter als auch für Väter – diese Tatsache gilt es jedoch stärker zu kommunizieren und eine Kultur zu fördern, die Vätern die Umsetzung ihrer Wünsche nach Übernahme von mehr Familienzeit erleichtert.

Die Forschung zeigt: Obwohl viele Väter ihre Arbeitszeiten nach der Geburt des Kindes gerne reduzieren würden, realisieren sie diese Wünsche oft nicht. In Partnerschaften, in denen eigentlich eine partnerschaftliche Arbeitsteilung angestrebt und vereinbart wurde, verändert sich die Rollenverteilung mit dem ersten Kind häufig.¹⁰ Der gesellschaftliche Druck, sowie stereotype Rollenmuster, die sich verstärken, wenn Paare Eltern werden, sind ursächlich dafür, dass Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit unter den Geschlechtern so ungleich verteilt sind.

⁹ vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: ElterngeldPlus. Wie Arbeitgeber und Eltern profitieren, 2015.

¹⁰ Laut einer Allensbach-Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Aufgabenteilung in Familie und Beruf sind vor der Geburt ihres ersten Kindes 71% der Paare in Vollzeit erwerbstätig. Nach Geburt und Elternzeit sind dies nur noch 15%. Mehr als die Hälfte wechselt in ein Modell mit Vollzeit des Vaters und Teilzeit der Mutter. Viele Frauen bleiben dann in der Teilzeit, Männer in der Vollzeit (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2015).

Eine stärkere Vätorientierung und Akzeptanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch bei Männern führt zu Attraktivitätsvorteilen als Arbeitgeber. Sie gelingt dann, wenn (werdende) Väter gezielt angesprochen und gute Beispiele sichtbar gemacht werden.¹¹¹²¹³¹⁴¹⁵¹⁶

Im Folgenden werden die Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit erläutert, beginnend mit den fortlaufenden und andauernden Maßnahmen, daraufhin folgen die Maßnahmen aus dem aktuellen Handlungsprogramm des audit berufundfamilie.

6.1 Fortlaufende Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Tabelle 7: Ziel Fortführung und Umsetzung bestehender Stundenmodelle

Ziel	Fortführung und Umsetzung bestehender Stundenmodelle
Messkriterium	Informationsweitergabe (z.B. bei Neueinstellungen) über die Regelungen zur Teilzeit, Zahl der angewendeten Stundenmodelle
Maßnahme	Fortlaufende Information und Kommunikation über bestehende Teilzeitvarianten unter den Beschäftigten, Ermöglichung des Arbeitens in Teilzeit
Zielgruppe	Alle Beschäftigten, Führungskräfte mit Teilzeitwunsch
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11)

¹¹ vgl. berufundfamilie gGmbH (Hrsg.): Männer vereinbaren Beruf und Familie. Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber. Reihe „für die Praxis“, Nr. 4, 2008.

¹² vgl. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: Familienleitbilder. Muss alles perfekt sein? Leitbilder zur Elternschaft in Deutschland, 2015.

¹³ vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, 2011.

¹⁴ vgl. Institut für Demoskopie Allensbach: Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2015.

¹⁵ vgl. Lukoschat, Helga/Walther, Kathrin: Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. Verlag Bertelsmann Stiftung. Gütersloh, 2008.

¹⁶ vgl. Wagner, Susanne: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht Nr.4, 2015.

Tabelle 8: Ziel Den Weggang in eine und den Wiedereinstieg nach einer Elternzeit/ Beurlaubung strukturiert und unterstützend gestalten

Ziel	Den Weggang in eine und den Wiedereinstieg nach einer Elternzeit/ Beurlaubung strukturiert und unterstützend gestalten
Messkriterium	Fertig erstellter Leitfaden, der schriftlich fixiert ist, kommuniziert und angewandt wird, erfolgte Ausstiegs- und Wiedereinstiegsgespräche
Maßnahme	<p>Durchführung von Leitfaden geführten Ausstiegsgesprächen, die alle bei der Planung, Gestaltung und Umsetzung von Elternzeit und Teilzeitarbeit während der Elternzeit wichtigen Aspekte und die Belange der Elternzeitnehmenden berücksichtigen. Die Elternzeitnehmenden werden durch Ausstiegs- und informelle Wiedereinstiegsgespräche eingebunden, informiert und unterstützt. In diesem Zusammenhang kann die Abteilung Personal auch eine entsprechende Akzeptanz bei den jeweiligen Führungskräften fördern.</p> <p>Es kann so die Bindung der Beschäftigten an die Verwaltung z. B. durch Teilzeitarbeitsangebote und Informationsweitergabe erhalten bleiben. Die Motivation und Zufriedenheit der Rückkehrenden sollen durch diese Gespräche gefördert werden.</p>
Zielgruppe	Führungskräfte, Elternzeitnehmende, Teamkolleg*innen
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11)

Tabelle 9: Ziel Evaluation der familienorientierten Angebote beim Landkreis Graftschaft Bentheim

Ziel	Evaluation der familienorientierten Angebote beim Landkreis Graftschaft Bentheim
Messkriterium	Vorliegende Nutzungszahlen und Optimierungsvorschläge
Maßnahme	Nutzungszahlen (z.B. Inanspruchnahme von 90%-Stellen bei Führungskräften) und eingehende Optimierungsvorschläge (z.B. zu Telearbeit, Informationsangeboten und zur Kidsbox) werden in entsprechenden Zuständigkeitsbereichen gesammelt.
Zielgruppe	Alle Beschäftigten
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Gleichstellungsbüro, Abteilung Personal (Abt. 11), Arbeitskreis audit berufundfamilie, Stabsstelle Digitalisierung und Organisation (Stabsstelle 12)

Tabelle 10: Ziel Das audit berufundfamilie bzw. das Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit als kommunikatives/ internes Querschnittsthema – auch in Just Social – konstant und nachhaltig verankern

Ziel	Das audit berufundfamilie bzw. das Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit als kommunikatives/ internes Querschnittsthema – auch in Just Social – konstant und nachhaltig verankern
Messkriterium	PDF-Dokument, Liste von Ansprechpersonen zu Pflege und Checkliste zur Elternzeit sind aktuell, sie stehen in Just Social bereit, Neuigkeiten aus dem audit berufundfamilie werden regelmäßig gepostet
Maßnahme	Konsequent aktuelle Aufbereitung aller relevanten Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Intranet, wie z.B. <ul style="list-style-type: none"> • bestehende Ansprechpersonen zu Pflege • Checkliste zu Elternzeit • Neuigkeiten zum audit berufundfamilie in Just Social
Zielgruppe	Alle Beschäftigten
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11), Gleichstellungsbüro

Tabelle 11: Ziel Vätorientierung und Akzeptanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch bei Männern stärken

Ziel	Vätorientierung und Akzeptanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch bei Männern stärken
Messkriterium	Erhöhter Männeranteil an den Teilzeitbeschäftigten und den Elternzeitnehmenden
Maßnahme	Männliche Beschäftigte werden ermutigt, Teilzeit und Elternzeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Anspruch zu nehmen (Vorträge und Informationen in Just Social).
Zielgruppe	Alle Beschäftigten
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11)
Maßnahme	Bestehendes Informationsmaterial und neues Informationsmaterial zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sprachlich der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie anpassen
Zielgruppe	Alle Beschäftigten, insbesondere (werdende) Väter
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11), Gleichstellungsbüro

Tabelle 12: Ziel Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Thema für Führungskräfte weiter verankern

Ziel	Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Thema für Führungskräfte weiter verankern
Messkriterium	Beschreibung und Dokumentation der Austauschmöglichkeiten; Dokumentation von Information und Kommunikation der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf der Führungskraftenebene
Maßnahme	Qualifizierung und Information von Führungskräften zur Umsetzung der familienbewussten Personalpolitik (Regelmäßige Informationsveranstaltungen etablieren; Führungskräfte-schulung durchführen; Vätorientierung integrieren)
Zielgruppe	Führungskräfte
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11)
Maßnahme	Neue Führungskräfte werden über die vollzeitnahe Teilzeit (Stichwort 90% Stelle) als Option für Führungskräfte informiert.
Zielgruppe	Neue Führungskräfte
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11), Stabsstelle Digitalisierung und Organisation (Stabsstelle 12)
Maßnahme	Etablierung eines regelmäßigen Austausches zwischen Verwaltungsvorstand und Dezernatsleitungsrunde zur „familienbewussten Personalpolitik in der Kreisverwaltung - Umsetzungsstand und Effekte“
Zielgruppe	Verwaltungsvorstand, Dezernatsleitungen
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Verwaltungsvorstand, Dezernatsleitungen

Tabelle 13: Ziel Förderung der Gesundheit von Beschäftigten, um dem demografischen Wandel und den Belastungen durch Beruf und Familie zu begegnen

Ziel	Förderung der Gesundheit von Beschäftigten, um dem demografischen Wandel und den Belastungen durch Beruf und Familie zu begegnen
Messkriterium	Durchgeführte Veranstaltungen, Zahl der Teilnehmer*innen, Umfrageergebnisse
Maßnahme	Veranstaltungsangebote zur Stärkung der physischen, psychischen und geistigen Gesundheit
Zielgruppe	Alle Beschäftigten
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11)

Tabelle 14: Ziel Sensibilisierung für das Thema „Beruf und Pflege“

Ziel	Sensibilisierung für das Thema „Beruf und Pflege“
Messkriterium	Mindestens eine Veranstaltung pro Jahr, Zahl der Teilnehmer*innen
Maßnahme	Durchführung von Informationsveranstaltungen zu individuellen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
Zielgruppe	Alle Beschäftigten
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Gleichstellungsbüro, Arbeitskreis audit berufundfamilie

6.2 Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit aus dem aktuellen Handlungsprogramm

Tabelle 15: Ziel Vielfalts- und vereinbarkeitssensible Stellenausschreibungen und -besetzungen, sowie Ausweitung der Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ziel	Vielfalts- und vereinbarkeitssensible Stellenausschreibungen und -besetzungen, sowie Ausweitung der Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Messkriterium	Anzahl und Teilnehmendenzahlen der Vorträge zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Dokumentation neuer Angebote, Analyse der Beschäftigtenstruktur
Maßnahme	Fortführung und Ausbau der Vorträge zu unterschiedlichen Pflege Themen
Zielgruppe	Alle Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben in der Familie
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Verwaltungsvorstand, AK audit, Abteilung Personal (Abt. 11), Gleichstellungsbüro
Maßnahme	<p>Bewerber*innen und potenzielle Fachkräfte werden entgegen gängiger rollenstereotype - auch in der Ermutigung zur Weiterqualifikation - angesprochen.</p> <p>Effekte der unterschiedlichen Adressierung werden beobachtet und erfolgreiche Ansätze fortgesetzt.</p> <p>Aufnahme von Fragen zur Vereinbarkeit und Gleichstellung bei Vorstellungsgesprächen von Führungspositionen und anderer herausgehobener Positionen in der Verwaltung</p>
Zielgruppe	Bewerber*innen, Potenzialträger*innen
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11), Gleichstellungsbüro

Maßnahme	<p>Es werden weitere Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Der Kinderbetreuungsbedarf wird wiederholt beobachtet und bei Bedarf werden gezielte Angebote ermöglicht. · Es werden Parkmöglichkeiten für Mitarbeitende geschaffen, die sich in einer besonderen familiären Situation befinden hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder weiteren Angehörigen. · Die Veranstaltungsreihe zu „Beruf und Pflege“ wird fortgesetzt und ggf. um weitere Themen ergänzt.
Umsetzung bis	Geltungsdauer des Gleichstellungsplans und fortlaufend
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11), Gleichstellungsbüro, Personalrat, Abteilung Innerer Service und Liegenschaften (Abt. 23), Verwaltungsvorstand, Arbeitskreis audit berufundfamilie

Tabelle 16: Ziel Alle Führungskräfte konsequent mitnehmen

Ziel	Alle Führungskräfte konsequent mitnehmen
Messkriterium	Anzahl themenbezogener Statements durch den Verwaltungsvorstand, gesammelte Hinweise aus BEM-Gesprächen, Anzahl der Vereinbarkeitsangebote nutzenden Führungskräfte
Maßnahme	<p>Stärkung der Handlungskompetenzen der Führungskräfte</p> <ul style="list-style-type: none"> · im Umgang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben · bei der Umsetzung von individuell vereinbarten Vereinbarkeits-Arrangements (im Rahmen der arbeitsrechtlichen und tarifrechtlichen Bestimmungen) <p>durch</p> <ul style="list-style-type: none"> · wiederholte, klare Statements des Verwaltungsvorstands zur Vereinbarkeit und dem audit berufundfamilie, · die Überarbeitung der Führungsleitlinien (Thematisierung der Gestaltungs-, Koordinations- und Kontrollaufgaben), · Fortbildungsangebote zu Themen wie Wahrnehmungs- und Beurteilungsneigungen aufgrund von Erwartung/ Haltung, Führen auf Distanz und Vereinbarkeit, · einer kompakten Dienstvereinbarung zum Thema Vereinbarkeit
Zielgruppe	Alle (potentiellen) Führungskräfte
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	Verwaltungsvorstand, Abteilung Personal (Abt. 11), Personalrat, AK audit, Gleichstellungsbüro, Stabsstelle des Landrates (Stabsstelle 10, Pressestelle)

Tabelle 17: Ziel Weitere Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben

Ziel	Weitere Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben
Messkriterium	Anzahl der (bewilligten) Anträge zu Telearbeit und mobilem Arbeiten, Möglichkeit durch Stundenansparung eine längere Auszeit zu nehmen
Maßnahme	<p>Unterstützung von Führungskräften und Mitarbeitenden zur verantwortungsvollen, mitarbeiterbewussten Nutzung der durch Digitalisierung sich weiter flexibilisierenden, verändernden Arbeitszusammenhänge z.B. durch Schulung zum Thema Führen auf Distanz und Arbeiten auf Distanz</p> <p>Schrittweise Gestaltung der (technischen) Ausrüstung z.B. als flexibles Equipment, sowie bei Telearbeit Einrichtung eines Telearbeitsplatzes mit technischer und Büroausstattung, wenn diese von dem*der Beschäftigten beantragt wird</p>
Zielgruppe	Alle Beschäftigten
Umsetzung bis	Fortlaufend
Zuständig	AK audit, Stabsstelle Digitalisierung und Organisation (Stabsstelle 12), Stabsstelle des Landrates (Stabsstelle 10, Pressestelle), Abteilung Innerer Service und Liegenschaften (Abt. 23, EDV-Abteilung), Abteilung Personal (Abt. 11), Personalrat, Verwaltungsvorstand, Gleichstellungsbüro
Maßnahme	Möglichkeit der Einrichtung von Langzeitkonten sowie weiterer Alternativen wird geprüft (mit einem maximalen Ansparvolumen und einen zeitlichen Rahmen der Rückstellung), um ein Sabbatical oder eine Auszeit für Familienaufgaben zu nehmen.
Zielgruppe	Alle Beschäftigten
Umsetzung bis	Geltungsdauer des Gleichstellungsplans
Zuständig	Abteilung Personal (Abt. 11), Personalrat, Verwaltungsvorstand, Gleichstellungsbüro

7. Verbindlichkeit und Evaluation des Gleichstellungsplanes

Der vierte Gleichstellungsplan des Landkreises Grafschaft Bentheim ist für den Abbau der Unterrepräsentanz verbindlich. Die in ihm festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. Er muss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung sowie Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Personalabbau und der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet werden und steuert den Auswahlvorgang mit.

Die Zielvorgaben sind bei der Personal- und Organisationsentwicklung zu beachten und entsprechend umzusetzen. Im Fortbildungsbereich ist dafür Sorge zu tragen, dass die Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, die bei den nächsten Auswahlvorgängen zu Entscheidungen für das unterrepräsentierte Geschlecht führen können. Der Gleichstellungsplan verlangt wie die Personalentwicklung vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil der Personalentwicklung sein.

Der Gleichstellungsplan wird seitens des Verwaltungsvorstandes beschlossen und in der Dezernatsleitungsrunde bekannt gegeben, so dass alle Vorgesetzten verpflichtet sind, das Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes – die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung sowie die bessere Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit – aktiv zu unterstützen.

Dieser vierte Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 01.07.2023-30.06.2026. Nach Ablauf der Geltungsdauer ist eine Evaluation durchzuführen, inwieweit die Unterrepräsentanz in den Bereichen verringert und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert wurde. Spätestens sechs Monate nach Ablauf des Gleichstellungsplans sind die Ergebnisse dieser Evaluation den Beschäftigten bekanntzugeben.

Die Evaluation für den dritten Gleichstellungsplan des Landkreises Grafschaft Bentheim erfolgte für die Unterrepräsentanz in den Bereichen in Kapitel 2.3 des vorliegenden vierten Gleichstellungsplans und für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit der kommenden Re-Auditierung im audit berufundfamilie, die voraussichtlich mit Erhalt des neuen Zertifikats im Dezember 2024 abgeschlossen sein wird. Die Ergebnisse der Re-Auditierung werden nach Erhalt des Zertifikats den Beschäftigten bekanntgegeben.

Zum 01.07.2026 ist der fünfte Gleichstellungsplan für den Landkreis Grafschaft Bentheim zu erstellen.

Literaturverzeichnis

berufundfamilie gGmbH (Hrsg.) (2008): Männer vereinbaren Beruf und Familie. Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber. Reihe „für die Praxis“, Nr. 4.

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) (2015): Familienleitbilder. Muss alles perfekt sein? Leitbilder zur Elternschaft in Deutschland.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2020): Familie heute. Daten. Fakten. Trends. Familienreport 2020.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015): ElterngeldPlus. Wie Arbeitgeber und Eltern profitieren.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010): Frauen in Führungspositionen: Barrieren und Brücken – Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung des Sinus-Institutes unter der Leitung von Dr. Carsten Wippermann.

Gaßner, Stefanie/Gebhardt, Dr. Simone/Stegmeier, Martin/Trüstedt, Leslie (2011): Männer sind gut. Frauen auch! Förderung von weiblichem Führungsnachwuchs in der Verwaltung. Rechercharbeit im 22. Lehrgang für Verwaltungsführung.

Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Lukoschat, Helga/Walther, Kathrin (2008): Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. Verlag Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Wagner, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht Nr.4.

URL:

https://www.google.com/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=0CAIQw7AJahcKEwj4_r6vm8CAAxUAAAAAHQAAAAAQAg&url=https%3A%2F%2Fwww.ip-sos.com%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fct%2Fnews%2Fdocuments%2F2023-05%2Fip-sos%2520LGBT%252B%2520Pride%25202023%2520Global%2520Survey%2520Report%2520-%2520rev.pdf&psig=AOvVaw3P5a5BsW7Ed2V10dDsT1z_&ust=1691141418296631&opi=89978449 [Stand: 01.08.2023].

URL:

<https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abblV8d.pdf> [Stand: 02.02.2023].

URL:

<https://www.bib.bund.de/Publikation/2018/pdf/Bevoelkerungsforschung-Aktuell-4-2018.pdf?blob=publicationFile&v=2> [Stand: 02.02.2023].

URL:

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/elternzeit.html> [Stand: 01.07.2023].