



Landkreis Wolfenbüttel  
Die Landrätin

## **Bericht über die Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 Niedersächsische Verfassung (nach § 9 Abs. 7 NKomVG)**

Berichtszeitraum: 2014 bis 2017

## **Gleichstellungsbericht des Landkreises Wolfenbüttel für die Jahre 2014 bis 2017**

### **Berichtspflicht über die Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 NV**

Nach § 9 Abs. 7 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) berichtet die Hauptverwaltungsbeamtin gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten alle drei Jahre über die Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Art. 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgaben im internen und externen Arbeitsbereich gemäß der gesetzlichen Grundlage wahr.

## **Teil A: Belegschaftsstruktur 2014-2017 nach Geschlecht**

Die Anzahl der Bediensteten beim Landkreis Wolfenbüttel ist in den Jahren 2014 bis 2017 stetig gestiegen. Bei 661 Bediensteten im Jahr 2014, waren es im Jahr 2017 746 Personen.

In der folgenden Grafik erkennt man den prozentualen Anteil von Männern und Frauen an der Gesamtbelegschaft und dessen Veränderung über die letzten vier Jahre.

### **Gesamtbelegschaft**

<b>Stichtag</b>	<b>Gesamt</b>	<b>%</b>	<b>Weibliche Bedienstete</b>	<b>%</b>	<b>Männliche Bedienstete</b>	<b>%</b>
<b>01.01.2014</b>	<b>655</b>	<b>100</b>	<b>382</b>	<b>58,32</b>	<b>273</b>	<b>41,68</b>
<b>31.12.2015</b>	<b>674</b>	<b>100</b>	<b>398</b>	<b>59,05</b>	<b>276</b>	<b>40,95</b>
<b>31.12.2016</b>	<b>723</b>	<b>100</b>	<b>425</b>	<b>58,78</b>	<b>298</b>	<b>41,22</b>
<b>31.12.2017</b>	<b>773</b>	<b>100</b>	<b>457</b>	<b>59,12</b>	<b>316</b>	<b>40,88</b>

Die Anzahl der bediensteten Frauen an der Gesamtbelegschaft ist im Berichtszeitraum um 75, die der Männer um 43 angestiegen. Dementsprechend ist der Anteil weiblicher Bediensteter von 58 auf mehr als 59 Prozent gestiegen.

### **Verteilung von Führungsaufgaben 2017**

Die Verteilung von Führungsaufgaben stellt sich im Jahr 2017 wie folgt dar:

<b>Führungsebene</b>	<b>Anzahl</b>	<b>besetzt mit weibl. Führungskräften</b>	<b>besetzt mit männl. Führungskräften</b>	<b>unbesetzt</b>
Landrätin / Landrat	1	1	-	
Dezernate	3	1	2	
Referate	4	4	0	
Ämter	12	4	8	
Eigenbetriebe	2	1	1	
Abteilungen /Sachgebiete	51	17	34	
<b>Gesamt</b>	<b>73</b>	<b>27</b>	<b>46</b>	

Der Anteil von weiblichen Führungskräften beträgt in 2017 36,99 %. Damit stieg er im Vergleich zum Jahr 2013 um 6,2%.

### Anteil Vollzeitbeschäftigung zu Teilzeitbeschäftigung

	Männer Vollzeit	Frauen Vollzeit	Männer Teilzeit	Frauen Teilzeit
2014	260	160	13	222
2015	260	185	16	213
2016	279	201	19	224
2017	300	236	17	220

Während sich im Zeitraum von 2010 bis 2013 ein insgesamt kontinuierlicher Anstieg von Teilzeitbeschäftigung erkennen ließ, hat sich die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten von 2014 bis 2017 absolut kaum geändert.

Die Vollzeitbeschäftigung hingegen ist von 2014 mit 420 Vollzeitbediensteten bis 2017 (536 Vollzeitbedienstete) um 116 Vollzeitbedienstete angestiegen. Daraus resultierend ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigung insgesamt von 2014 (35,88 %) bis 2017 (30,66 %) um ca. 5,2 Prozentpunkte gesunken.

Es ist festzustellen, dass weit überwiegend weibliche Bedienstete das Angebot einer Teilzeittätigkeit in Anspruch nehmen. Ein gegenläufiger Trend ist hier nicht ersichtlich.

### Verteilung nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen

#### a. Beamtinnen und Beamte (Anteil Frauen in Prozent)

Besoldungsgruppe	2014	2015	2016	2017
Anwärter m.D.	80	100	88	71
Anwärter g.D.	83	75	64	57
A6	33	25	50	71
A7	89	80	67	75
A8	76	80	80	78
A9	50	69	63	71
A10	65	63	71	73
A11	61	61	56	57
A12	10	27	33	30
A13	20	33	33	40
A14	50	67	67	67
A15	0	0	0	0
A16	67	67	67	100

B3	0	0	0	0
B4	n.b.	n.b.	n.b.	0
B5	100	100	n.b.	n.b.
B6	n.b.	n.b.	100	100

Hinsichtlich der Kreisinspektor- und Kreissekretär\*innen ist ein klarer Trend hin zur Ausgeglichenheit der Geschlechtsverteilung zu erkennen, auch wenn der Anteil der Anwärterinnen weiterhin dominiert.

Auffällig ist der hohe Anstieg des Anteils an Beamtinnen in der Besoldungsgruppe A6. Jedoch ist der relative Anteil der geschlechtsspezifischen Verteilung in diesem Fall nur bedingt aussagekräftig, da mit absolut nur sechs Stellen bereits kleinste geschlechtsrelevanten Personalumstrukturierungen wesentliche Änderungen des relativen Anteils nach sich ziehen.

Des Weiteren lässt sich in den Besoldungsgruppen A12 bis A14, welche i.d.R. Führungsverantwortung mit sich bringen, durchweg ein Anstieg des Anteils der Beamtinnen erkennen. Der im Vorbericht prognostizierte langfristig höhere Frauenanteil ist hier bereits erkennbar

#### **b. Beschäftigte (Anteil Frauen in Prozent)**

Entgeltgruppe	2014	2015	2016	2017
Azubi	60	67	17	25
1	100	100	100	100
2	100	100	100	100
3	15	26	22	11
4	-	-	-	-
5	32	31	31	35
6	73	78	79	71
7	0	0	0	33
8	69	73	69	74
9	65	65	65	65
10	52	52	56	50
11	54	53	56	50
12	33	40	40	50
13	0	13	22	40
14	50	50	50	29
15	100	100	100	100

S4	100	100	75	75
S11	89	78	79	86
S12	50	50	50	33
S14	87	90	91	94
S15	100	100	100	100
S17	67	75	75	75
S18	0	0	0	0

In den meisten Entgeltgruppen sind keine maßgeblichen Veränderungen in der geschlechterspezifischen Verteilung eingetreten.

Die Entwicklung bezüglich der Entgeltgruppe 7 ist auch hier nur bedingt aussagekräftig, da die absolute Anzahl an entsprechend Stelleninhabern gering ist und der relative Anteil ergo trotz minimaler geschlechtsrelevanter Änderungen starken Schwankungen unterliegen kann. Die in den Entgeltgruppen 9 bis 13 erkennbare geschlechtsspezifische Parität blieb weitgehend erhalten.

Auffällig ist zudem, dass vier von vier nach Entgeltgruppe 15 TVöD bewertete Stellen mit Frauen besetzt sind. Hierbei handelt es sich überwiegend um Stellen im ärztlichen Dienst. Die Stellenausschreibungen im ärztlichen Dienst während des vorherigen Berichtszeitraumes haben gezeigt, dass weit überwiegend Frauen in den kommunalen Gesundheitsdienst drängen.

### Fazit

- Anteilig an der Gesamtbelegschaft sind Männer das unterrepräsentierte Geschlecht. Diese Entwicklung ist fortlaufend.
- Frauen sind in den Positionen mit Führungsaufgaben unterrepräsentiert. Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist innerhalb des Berichtszeitraumes jedoch gestiegen.
- Insgesamt ist die Anzahl der Teilzeitbediensteten im Berichtszeitraum 2014 bis 2017 leicht angestiegen. Die Inanspruchnahme von Teilzeit erfolgt weiterhin stark vermehrt durch weibliche Bedienstete.
- Bezüglich der Geschlechterverteilung innerhalb von Entgelt- und Besoldungsgruppen ist besonders zu erwähnen, dass in den Besoldungsgruppen A12 BBesG und A13 BBesG und in den Entgeltgruppen 12 TVöD und 13 TVöD der Anteil der weiblichen Bediensteten im Berichtszeitraum gestiegen ist. Hierbei handelt es sich um Stellen mit Führungsverantwortung und/oder hochwertiger Sachbearbeitung.

Der Anteil der weiblichen Führungskräfte beträgt mehr als ein Drittel aller Führungskräfte. Das ForumFührungsFrauen unterstützt die weiblichen Führungskräfte in ihrer Wahrnehmung der Führungsaufgaben. Das ForumFührungsFrauen trifft sich einmal im Quartal.

In einer Arbeitsgruppe bestehend aus der Gleichstellungsbeauftragten, Mitgliedern des Gesamtpersonalrates und des Personalrates, Vertretungen der Abteilung Personal, Organisation und Innere Dienste und Personalentwicklung sowie je eine Führungskraft und eine Mitarbeiterin werden im Rahmen der Erstellung des Gleichstellungsplans eine umfassende Analyse zur Ermittlung von Unterreprä-

sentanzen in den Entgelt- und Besoldungsgruppen durchgeführt. Darüber hinaus werden Maßnahmen erarbeitet, wie die Unterrepräsentanz in den einzelnen Bereichen abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden soll. Die Arbeitsgruppe trifft sich regelmäßig, um die Umsetzung des Gleichstellungsplans (§§ 15 und 16 Niedersächsisches Gleichstellungsgesetz) fortzuführen. Der Gleichstellungsplan wird für einen Zeitraum von drei Jahren erstellt. Die Arbeitsgruppe erarbeitet darüber hinaus Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Stärkung der persönlichen und sozialen Kompetenzen aller Mitarbeiter\*innen und begleitet die Durchführung.

Die Umwandlung von Vollzeitstellen in Teilzeitstellen bei Neubesetzung oder Rückkehr aus Elternzeit bzw. Beurlaubung, um Rückkehrerinnen den Wiedereinstieg und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden erleichtert. Um den Kontakt zur Landkreisverwaltung aufrechtzuerhalten und dadurch den Wiedereinstieg zu erleichtern, werden in Elternzeit befindliche bzw. beurlaubte Mitarbeiter/innen zu betrieblichen Veranstaltungen eingeladen. Die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache erfolgt durchgängig, z.B. bei der Neufassung von Dienstanweisungen oder Produktbeschreibungen. Mit der Neufassung der Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit wird bei der Arbeitszeitgestaltung u.a. aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine weitaus höhere Flexibilität eingeräumt. Im Jahr 2017 leisteten 18 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landkreises Wolfenbüttel Telearbeit. Der intendierte Effekt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowohl mit Blick auf Kinderbetreuung als auch bezüglich der Pflege von Angehörigen, zu stärken, ist eingetreten.

## **Teil B: Gleichstellungsbeauftragte**

### **Ausstattung des Referates Frauen und Gleichstellung**

Die Stelle der Gleichstellungsbeauftragten ist mit einer vollen Stelle im Stellenplan vorgesehen. Aus persönlichen Gründen wurden die Aufgaben in 2014 bis einschließlich Juli 2015 mit 30 Stunden/Woche wahrgenommen. Seit August 2015 nimmt die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgaben wieder mit der vollen Stundenzahl (40 Stunden/Woche) wahr.

Eine Verwaltungskraft mit 14 Stunden/Woche ist dem Referat Frauen und Gleichstellung zugeordnet. Der Haushaltsansatz für die Jahre 2014 bis 2017 betrug 5500,00 Euro pro Jahr.

Seit dem 1. Juli 2017 übernimmt die Personalentwicklerin mit sieben Wochenstunden die Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten.

### **Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten leiten sich ab von Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“, sowie von Artikel 3, Absatz 2, Satz 1 der Niedersächsischen Verfassung: „Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen und politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“

Das **Niedersächsische Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG)** beschreibt im § 9 die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Ergänzung finden die Aufgaben im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG).

Es wird deutlich, dass die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten Verfassungsrang haben.

Die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten teilen sich in interne Aufgaben (innerhalb der Verwaltung) und externe (außerhalb der Verwaltung) Aufgaben auf.

#### **a. Interner Aufgabenbereich**

Im Berichtszeitraum 2014 bis 2017 war die Gleichstellungsbeauftragte an folgenden Maßnahmen und Aktivitäten beteiligt:

- ständiges Mitglied der Personalauswahlkommission (Sichtung der Bewerbungsunterlagen, Beteiligung bei der Auswahl der Bewerber\*innen, Teilnahme an Auswahlgesprächen), Beurteilung und Stellungnahme zur Teilbarkeit von Stellen
- Beratung von Mitarbeiter\*innen bei Mobbing und/oder sexueller Belästigung oder anderen gleichstellungsrelevanten Themen wie Teilzeitarbeit, Kinderbetreuung, Beurteilungen, Höhergruppierungen, Bewerbungen
- Beratung von Führungskräften zum Thema Gleichstellung
- Mitglied im Arbeitssicherheitsausschuss
- Teilnahme an der Gleichstellungskommission zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes (die Gleichstellungskommission ging 2016 in das Kooperationssteam Personalentwicklung über)
- Teilnahme an den Kooperationsteams Integration, Personalentwicklung und Bürger\*innenfreundlichkeit/Mitarbeiter\*innenzufriedenheit

- Beteiligung am Arbeitskreis Gesundheit
- Teilnahme am Arbeitskreis Führung und Führungsforen
- Organisation und Durchführung des ForumFührungsFrauen, gemeinsam mit der Personalentwicklerin
- Teilnahme an kollegialer Beratung
- Zusammenarbeit mit Personalrat und Gesamtpersonalrat bei gleichstellungsrelevanten Themen
- Akquise von Praxisplätzen für den Zukunftstag von Mädchen und Jungen

Übergeordnet nahm die Gleichstellungsbeauftragte an Sitzungen politischer Fachausschüsse, Kreisausschüssen und Kreistagen teil. Im Berichtszeitraum begleitete sie das Mentoring-Programm „Politik braucht Frauen“ des Landes Niedersachsen zur politischen Nachwuchsförderung

#### **b. Externer Arbeitsbereich**

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Berichtszeitraum mit den unterschiedlichsten Organisationen, Institutionen, Verbänden und Vereinen auf Bundes-, Landkreis- und Regionalebene zusammengearbeitet. Beispielhaft zu nennen sind hier Träger der freien Wohlfahrtspflege, Jobcenter, Agenturen für Arbeit, Allianz für die Region, Gewerkschaften, Niedersächsischer Frauenrat, Landfrauenverband, Parteien, Gleichstellungsbeauftragter anderer Kommunen, Stellen des Bundes und des Landes.

Sie bearbeitete in der Zusammenarbeit eine breite Palette an Themen, z. B. Gewalt gegen Mädchen und Frauen, Gendermedizin, Vereinbarkeit Familie und Arbeit, Wiedereinstieg, Altersarmut, Mobilität und Infrastruktur, geflüchtete Frauen, Alleinerziehende, Sexismus etc.

Im Rahmen der eigenständigen Öffentlichkeitsarbeit erstellte und veröffentlichte sie, in Kooperation mit anderen Organisationen, Broschüren und Handbücher, konzipierte Veranstaltungen, Ausstellungen sowie Fachtagungen und führte sie durch.

Die Gleichstellungsbeauftragte berät Bürgerinnen z. B. zu Themen wie Wiedereinstieg in den Beruf, Eingruppierung, alltäglicher Sexismus und häusliche Gewalt.

Im Berichtszeitraum nahm sie an folgenden externen Arbeitskreisen teil:

- Fachgruppe Frauengesundheit im sozialpsychiatrischen Verbund
- Wolfenbütteler Netzwerk Integration
- Arbeitskreis Migrantinnen - internationales Frauencafé
- Runder Tisch BISS (häusliche Gewalt)
- Wolfenbütteler Frauenbündnis 8. März
- Arbeitskreis Equal Pay Day
- Überregionales Bündnis für Familie
- Regional- und Landeskonferenzen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten
- Frauennetzwerk SON (Vertreterinnen von Gleichstellungsbeauftragten umliegender Kommunen, Vertreterinnen von Jobcentern, Agenturen für Arbeit, Gewerkschaften, Koordinierungsstellen Frau und Beruf/Frau und Wirtschaft)
- landesweite Arbeitsgemeinschaft zum frauenpolitischen Leitbild der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter (LAG)
- Arbeitskreis internationaler Aktionstag Nein! zu Gewalt an Frauen und Mädchen

Seit Januar 2014 ist die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied im Gremium der Sprecherinnen der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG). Die Sprecherinnen der BAG vertreten ca. 1800 kommunale Gleichstellungsbeauftragte bundesweit. Alle eineinhalb Jahre organisieren die Sprecherinnen eine zweitägige Bundeskonferenz, an der in der Regel ca. 400

kommunale Gleichstellungsbeauftragte teilnehmen. Sie nehmen Stellung zu Gesetzesvorhaben, greifen gleichstellungspolitische Themen auf und kooperieren mit den unterschiedlichsten Institutionen auf Bundesebene. Die Sprecherinnen entwickeln Handreichungen zu gleichstellungspolitischen Themen für die Kolleginnen vor Ort und organisieren Fachtagungen, z. B. zu Themen wie das neue Prostitutionsschutzgesetz, Cyber-Mobbing oder den Bundesgleichstellungsbericht. Die Gleichstellungsbeauftragte ist hier u. a. zuständig für die Themen Frauenbeauftragte in Einrichtungen, geschlechtergerechte Sprache, Frauen in Führung, Frauen auf der Flucht, Frauen und Rechtsradikalismus, Frauen im ländlichen Raum und Gewalt gegen Frauen zuständig. Gemeinsam mit zwei weiteren Sprecherinnen pflegt sie den Kontakt zu den frauenpolitischen Sprecherinnen der Bundestagsparteien. Weiterhin ist die Gleichstellungsbeauftragte im Vorstand des Trägervereins der BAG aktiv und für Personalbelange der Projektmitarbeiterinnen zuständig.