

GLEICHSTELLUNGSPLAN

LANDKREIS CUXHAVEN



Landkreis Cuxhaven

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Landrates	3
Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten	4
Vorbemerkungen.....	5
Der Aufbau dieses Gleichstellungsplans.....	6
Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	7
Bestandsaufnahme Beamtinnen und Beamte	8
Bestandsaufnahme Beschäftigte	11
Mitarbeitende beim Landkreis Cuxhaven und Stundenverteilung	14
Voll- und Teilzeitarbeitende	15
Mitarbeitende nach Altersklassen	16
Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter	17
Führungskräfte	18
Fluktuationsabschätzung mit Analyse	20
Anzahl der Ausgeschiedenen nach Gründen	21
Elternzeit	22
Ziele und Maßnahmen	24
Väterrolle	25
Kinderbetreuung.....	26
Erweiterte Führungsmodelle	26
Modelle für Altersbeschäftigung	27
Maßnahmen aus dem vorherigen Gleichstellungsplan	28
Diversitätsorientierte Organisationskultur	29
Beteiligungskultur / Führungskräfte als Motor	30
Diversitätsorientierte Personalgewinnung und -bindung	30
Diversitätsorientierte externe Kommunikation	31
Mitbestimmung des Personalrats.....	32
Bekanntmachung und Veröffentlichung.....	32
Controlling	33
Geltungsbereich und Inkrafttreten	33

Vorwort des Landrates



Thorsten Krüger

Liebe Mitarbeitende,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Gleichstellungsplan ist eine gesetzlich vorgeschriebene Aufgabe - aber wir haben es uns auch selbst zur Aufgabe gemacht, die Situation von Frauen und Männern, von verschiedenen Menschen möglichst gleichberechtigt zu gestalten. Deshalb haben wir uns im letzten Jahr mit dem Audit berufundfamilie+ zertifizieren lassen, das die Aspekte Familie und Vielfalt berücksichtigt. In der Verwaltung haben wir zwar klare Gehaltsstrukturen und damit keinen Gender-Pay-Gap bei gleichen Aufgaben, wie es ihn in der freien Wirtschaft leider immer noch gibt. Aber wir müssen noch daran arbeiten, Leitungspositionen geschlechtergerecht zu besetzen. Zum Beispiel haben wir ein deutliches Ungleichgewicht bei den Bereichsleitungsstellen, die zu einem Drittel mehr mit Männern besetzt sind. Außerdem arbeiten in der Kreisverwaltung zehnmal so viele Frauen wie Männer in Teilzeit. Für die Teilzeitarbeit gibt es ganz verschiedene Gründe, freiwillig gewählte genauso

wie familiäre, gesundheitliche oder andere. Ich möchte alle Kolleginnen und Kollegen daran erinnern, dass Teil- und Vollzeitarbeit gleichwertig sind und Bemerkungen wie „Kollege xyz arbeitet „nur“ in Teilzeit“ nicht fair und häufig unüberlegt sind.

Wir müssen auch berücksichtigen, dass man nie alles sieht, dass zum Beispiel die Care-Arbeit zuhause auch bei gleicher beruflicher Belastung nicht immer fair verteilt ist. Dabei geht es nicht nur um Kinderbetreuung, sondern auch um die Pflege Angehöriger.

Unser Ziel ist eine Gleichbehandlung in allen Lebensbereichen. Das ist wichtig für eine gesunde, trag- und zukunftsfähige Gesellschaft. Hierbei lege ich Wert auf eine allgemeingültige Gleichberechtigung – von Männern, Frauen und diversen Menschen, von Alt und Jung, von Menschen verschiedener Nationen und Religionen. Die Beteiligung aller ist wichtig für ein gutes und faires Miteinander. Ein vielfältiges Kollegium ist eine Bereicherung und wichtig, damit wir uns positiv entwickeln und als Dienstleistende für eine vielfältige Gesellschaft handeln können.

Gleichberechtigung ist ein fortwährender Prozess, der unsere stetige Aufmerksamkeit erfordert und verdient! Dieser Gleichstellungsplan soll uns dabei maßgeblich unterstützen und ein deutlicher Ansporn sein, dort für mehr Gleichberechtigung zu sorgen, wo sie noch fehlt. Wir alle können im Arbeitsalltag daran mitwirken. Ich hoffe dafür auf Ihre Unterstützung und danke Ihnen für Ihr Engagement.

Thorsten Krüger
Landrat

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten



Kirsten von der Lieth

„Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen, das ist ein im Grundgesetz festgelegter Auftrag des Staates, den das Land Niedersachsen weiter bis in die Städte und Kommunen gegeben hat. Doch ist sie weit mehr als ein formales Ziel – Gleichstellung ist ein zentraler Baustein für eine gerechte, moderne und zukunftsorientierte Verwaltung. Aber wie steht es nun tatsächlich um die gleiche Behandlung, die gleichen Chancen von Frauen und Männern in der Kreisverwaltung? Aufschluss darüber gibt der aktuelle Gleichstellungsplan. Er ist ein Instrument, strukturelle Benachteiligungen weiter abzubauen, die Chancengleichheit zu fördern und eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der sich alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht oder Lebenssituation bestmöglich entfalten können.“

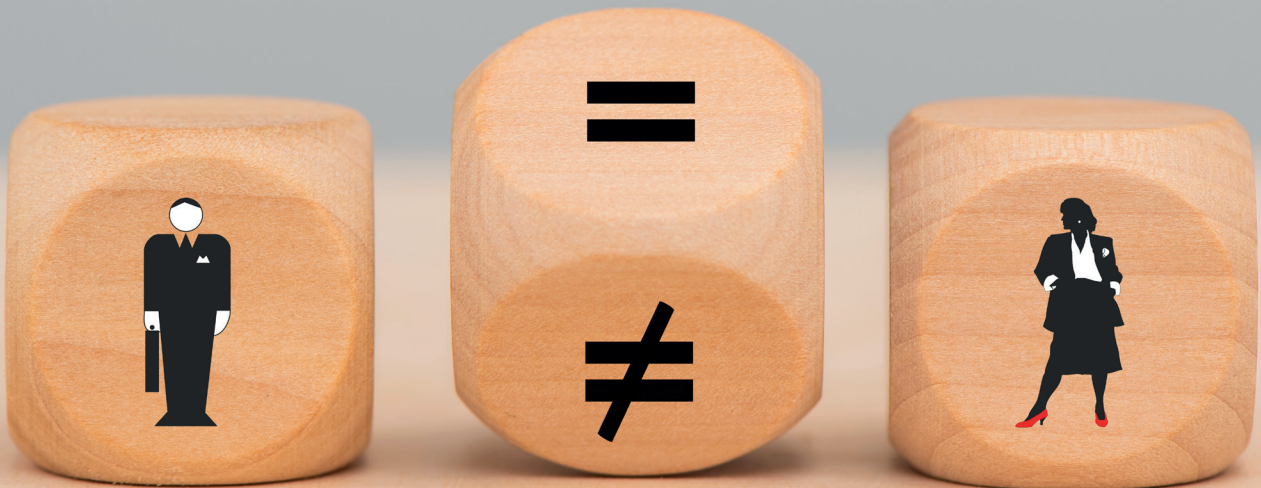
Auch dank meiner Vorgängerinnen wurden bereits in den vergangenen Jahren gemeinsam mit Ihnen, der Verwaltungsleitung und der Politik wichtige Fortschritte erzielt. Dennoch zeigen unsere Erfahrungen und die vorliegenden Analysen: Es gibt weiterhin Herausforderungen, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit

von Beruf und Privatleben sowie der geschlechtergerechten Verteilung von Verantwortung. Zwar ist die Besetzung von Führungspositionen in den vergangenen Jahren insgesamt weiblicher geworden, doch bei den Bereichsleitungen beobachte ich eine gegenläufige Entwicklung. Augenscheinlich stellen Rollenbilder und -erwartungen in der Gesellschaft immer noch ein Hindernis für die Kombination aus Führung und Familienarbeit dar. Auch angesichts des Fachkräftemangels und Ausscheidens einer Vielzahl von Mitarbeitenden jetzt und in den kommenden Jahren sind nachhaltige Maßnahmen unbedingt erforderlich. Auch ist erkennbar: Mütter sind deutlich länger in Elternzeit als Väter – der aktuelle Gleichstellungsplan bestätigt das.

Mit diesem Plan legt die Dienststelle konkrete Maßnahmen fest, um gegenzusteuern und nachhaltige Veränderungen zu erreichen. Die erfolgreiche Umsetzung erfordert jedoch, dass Engagement und die Mitwirkung aller - von der Verwaltungsspitze bis hin zu jeder einzelnen Person in der Kreisverwaltung. Eine Arbeitskultur, die Vielfalt als Stärke begreift und Gleichstellung als selbstverständlich lebt, können wir nur gemeinsam erreichen.

Ich danke allen, die an der Erstellung dieses Plans mitgewirkt haben, sowie allen Kolleginnen und Kollegen, die sich täglich für ein respektvolles und diskriminierungsfreies Miteinander einsetzen. Lassen Sie uns gemeinsam daran arbeiten, unseren Landkreis noch fairer, chancengerechter und familienfreundlicher zu gestalten.“

Kirsten von der Lieth
Gleichstellungsbeauftragte



Einleitung

Vorbemerkungen

Neben der Verpflichtung, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, sieht der Landesgesetzgeber für die Kommunen zwei weitere Instrumente vor, die die Gleichstellung von Frauen und Männern voranbringen sollen. Dies ist neben einem Gleichstellungsbericht, der im Dreijahresrhythmus abgegeben werden soll (vgl. § 9 Abs. 7 NKG), vor allem die Erstellung eines Gleichstellungsplans. Dieser gibt Wege vor, die dafür sorgen, dass Frauen und Männer in der eigenen Verwaltung in allen Bereichen, also auch in Führungspositionen, gleichermaßen vertreten sind (§ 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)).

Grundlage für den Gleichstellungsplan ist das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in der Fassung vom 01.01.2011. Dessen Hauptziele sind:

- Die Förderung und Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und Männer sowie

- die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung.

Der Auftrag, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, ist nicht nur Ziel des NGG, sondern mit Art 3 Abs. 2 des Grundgesetzes tief in unserer Verfassung verankert. Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind demnach verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.

Dazu gehört, dass

1. die Arbeitsbedingungen so gestaltet werden, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit der Familienarbeit vereinbaren können,
2. die Handlungen der Verwaltung gleichermaßen durch Frauen wie durch Männer geprägt werden, um somit weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen zusammenzubringen,

3. die gleichen beruflichen Chancen für Frauen und Männer hergestellt bzw. verfestigt werden,
4. Nachteile, die Frauen oder Männer aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, beseitigt oder ausgeglichen werden und
5. die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes innerhalb der Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen der Dienststelle und auch der Gremien bewusst gemacht wird, damit daran gearbeitet werden kann.

Dieser Gleichstellungsplan basiert auf der Bestandsaufnahme vom 30.06.2024. Anhand dieser wird untersucht, in welchen Besoldungs- und Entgeltgruppen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Weiterhin wird auf Basis der vorliegenden Zahlen die aufgrund von Erfahrungswerten zu erwartende Fluktuation dargestellt.

Auf Grundlage dieser Analysen werden Zielvorgaben und Maßnahmen festgelegt, die auf den Ausgleich festgestellter Nachteile und Differenzen hinwirken sollen.

Neben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verfolgt das NGG in seiner aktuellen Fassung ausdrücklich das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern. Personen, die sich keinem dieser beiden Geschlechter zuordnen können, sind davon nicht erfasst. Der Landkreis lebt jedoch eine Kultur der Vielfalt, Offenheit und Ganzheitlichkeit. Ziele und Maßnahmen hierzu werden im Rahmen des Auditoriums „Beruf und Diversität“ verbindlich festgelegt.

Gleichstellungsfördernde Personalentwicklung ermöglicht es Männern, traditionsbeladene Rollen abzulegen, indem sie eine aktive Väterrolle und die Übernahme von Pflegeverantwortung ermöglicht.

Ziel des Landkreises ist es, sich im Sinne aller, die zur Belegschaft gehören, als moderner, attraktiver Arbeitgeber aufzustellen, der Individualität zulässt und unterstützt. Vielfältige Familienmodelle werden einbezogen und gefördert. Gleichstellung betrifft nach dem Selbstverständnis des Landkreises alle Menschen.

Aufbau

Der Aufbau dieses Gleichstellungsplans

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum 2025 bis 2027 und gliedert sich entsprechend der Vorgaben des § 15 Abs. 2 und 3 NGG in folgende Abschnitte:

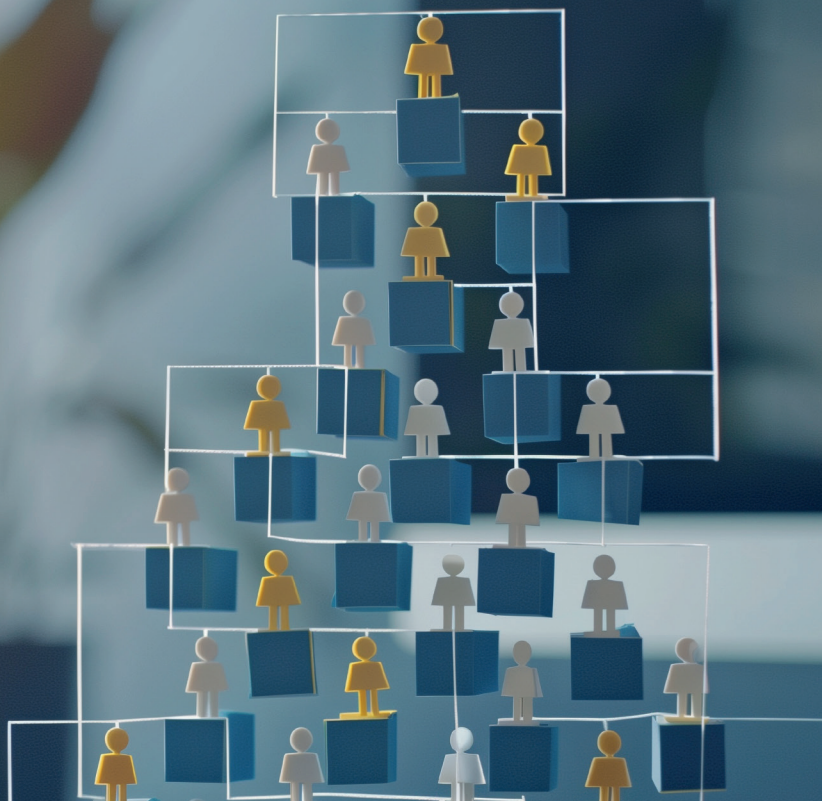
I. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur zum 30. Juni 2024 mit Analyse und Feststellung der Unterrepräsentanzen mit möglichen Ursachen

II. Fluktuationsprognose: Bestandsaufnahme und Analyse freiwerdender Stellen im Berichtszeitraum (2021 bis 2024)

III. Bereits umgesetzte Maßnahmen

IV. Ziele und Maßnahmen: Formulierung von Zielen und Standards aufbauend auf den ermittelten Ergebnissen der Analyse sowie Benennung konkreter Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanzen bzw. besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

V. Vielfalt: Dieser Themenpunkt ist nicht im NGG vorgegeben. Die Vielfalt bzw. Diversität der Mitarbeitenden des Landkreises Cuxhaven spiegelt jedoch die der Gesellschaft wider, so dass die nachhaltige Gestaltung einer vielfaltsgerechten und -stärkenden Personalpolitik für ein wertschätzendes und gleichberechtigtes Arbeitsumfeld unabdingbar ist.



Strukturen

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Bestandsaufnahme stellt eine Momentaufnahme dar. Nachträgliche Änderungen, wie etwa rückwirkende Anpassungen von Stellenbewertungen, bleiben hier unberücksichtigt. Betrachtet werden alle aktiven Beamtinnen und Beamten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag. Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter sowie Praktikantinnen und Praktikanten werden gesondert berücksichtigt.

Der Landkreis Cuxhaven besteht zum Stichtag 30.06.2024 aus vier Dezernaten mit 28 Bereichen inkl. Stabsstellen; die begonnene Veränderung

der Fachbereichsstruktur ist noch nicht abgeschlossen.

Zum Stichtag waren 1284 Mitarbeitende beim Landkreis Cuxhaven beschäftigt.

Zur besseren Übersicht werden auch außertariflich, nach dem TV Fleisch und im temporären Impfzentrum (2021) Beschäftigte nicht statistisch berücksichtigt, da kein direkter Einfluss auf die Besetzung seitens der Verwaltung genommen werden kann bzw. das Impfzentrum nicht mehr existiert.

Bestandsaufnahme Beamtinnen und Beamte

Gleichstellungsplan für Beamtinnen und Beamte

Besoldungs- gruppe	Männlich			Weiblich			Unterrepräsentanz	
	Anzahl	Anteil Stellen	Anteil Stunden	Anzahl	Anteil Stellen	Anteil Stunden	nach Stellen	nach Stunden
A6	1	100,00%	100,00%		0,00%	0,00%	Frauen	Frauen
A7		0,00%	0,00%	2	100,00%	100,00%	Männer	Männer
A8		0,00%	0,00%	3	100,00%	100,00%	Männer	Männer
A9mD		0,00%	0,00%	8	100,00%	100,00%	Männer	Männer
A9	9	36,00%	36,00%	16	64,00%	64,00%	Männer	Männer
A10	2	9,52%	10,17%	19	90,48%	89,83%	Männer	Männer
A11	22	33,85%	36,84%	43	66,15%	63,16%	Männer	Männer
A12	16	69,57%	72,56%	7	30,43%	27,44%	Frauen	Frauen
A13	5	45,45%	47,62%	6	54,55%	52,38%	ausge- glichen	ausge- glichen
A13hD		0,00%	0,00%	1	100,00%	100,00%	Männer	Männer
A14	4	66,67%	64,29%	2	33,33%	35,71%	Frauen	Frauen
A15	9	90,00%	90,68%	1	10,00%	9,32%	Frauen	Frauen
A16	1	50,00%	50,00%	1	50,00%	50,00%	ausge- glichen	ausge- glichen
B4	1	33,33%	33,33%	2	66,67%	66,67%	Männer	Männer
B5	1	100,00%	100,00%		0,00%	0,00%	Frauen	Frauen
B7	1	100,00%	100,00%		0,00%	0,00%	Frauen	Frauen

Entwicklung der Unterrepräsentanzen im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan

Besoldungs- gruppe	Männlich		Weiblich	
	Personen 24	Personen 21	Personen 24	Personen 21
A6	100,00%		0,00%	
A7	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
A8	0,00%	20,00%	100,00%	80,00%
A9mD	0,00%	14,29%	100,00%	85,71%
A9	36,00%	26,32%	64,00%	73,68%
A10	9,52%	22,22%	90,48%	77,78%
A11	33,85%	35,38%	66,15%	64,62%
A12	69,57%	70,97%	30,43%	29,03%
A13	45,45%	84,62%	54,55%	15,38%
A13hD	0,00%		100,00%	
A14	66,67%	57,14%	33,33%	42,86%
A15	90,00%	50,00%	10,00%	50,00%
A16	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
B4	33,33%	66,67%	66,67%	33,33%
B5	100,00%		0,00%	
B7	100,00%	100,00%	0,00%	0,00%

Eine Auswertung nach Wochenarbeitsstunden ist im letzten Gleichstellungsplan noch nicht vorgenommen worden, daher ist ein Vergleich mit den aktuellen Daten nur auf Basis der Anzahl der Personen möglich.

Ehemaliger mittlerer Dienst (Besoldungsgruppen A6 – A9 mD)

Hier wird es auch in der Zukunft keine Entwicklung geben können, da Stellen im ehemaligen mittleren Dienst (Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt) nicht mehr nachbesetzt werden. Sämtliche freie Stellen werden mit tariflich Beschäftigten besetzt. Grundsätzlich umfasst diese Laufbahn nur noch 14 Mitarbeitende.

Ehemaliger gehobener Dienst (Besoldungsgruppen A9 – A13)

Das Eingangsamt A9 wird lediglich durchlaufen, da es keine reinen nach der Besoldungsgruppe A9 bewertete Stellen beim Landkreis Cuxhaven gibt. Daher ist eine Bewertung in Zusammenhang mit der Besoldungsgruppe A10 vorzunehmen. Hier hat sich das Verhältnis, dass rd. 3/4tel der Stellen mit Frauen besetzt sind, nicht verändert. Dies spiegelt auch die Situation im Bereich der Ausbildung wieder.

Der Anteil der Verteilung auf die Stellen verändert sich dann in der Besoldungsgruppe A11, bei der Frauen einen Anteil von 2/3tel der Stellen besetzen. Bis zur Besoldungsgruppe A11 handelt es sich in der Regel um Sachbearbeitungsstellen sowie wenige Teamleitungsstellen.

Ab der Besoldungsgruppe A12 dreht sich das Verhältnis zwischen Männern und Frauen, so dass hier 2/3tel der Stellen durch Männer besetzt sind. Bei diesen Stellen handelt es sich in der Regel um Leitungsstellen sowie wenige Sachbearbeitungsstellen.

In den Besoldungsgruppen A9 bis A12 ergibt sich im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan keinerlei Entwicklung.

Die Besoldungsgruppe A13 zeigt die größte Veränderung im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan auf. Waren 2021 noch mehr als 4/5tel der Stellen durch Männer besetzt, ist im aktuellen Berichtszeitraum nahezu ein paritätisches Verhältnis festzustellen. Hierbei handelt es sich überwiegend um Leitungsstellen; Sachbearbeitungsstellen bilden hier eine Ausnahme.

Ehemaliger höherer Dienst (Besoldungsgruppen A13 hD – A16)

Den Besoldungsgruppen des ehemaligen höheren Diensts sind insgesamt nur 18 Personen zuzuordnen. Daher wirken sich Veränderungen hier deutlich gravierender aus.

In der Besoldungsgruppe A14 ist es zu einer Verschiebung gekommen, da jetzt 2/3tel der Stellen mit Männern besetzt sind und nicht wie zuvor lediglich die Hälfte.

Insbesondere in der Besoldungsgruppe A15 ist es zu einer deutlichen Verschiebung gekommen. Die im letzten Gleichstellungsplan noch mit jeweils vier männlichen und weiblichen Mitarbeitenden besetzten Stellen verteilen sich nunmehr im Verhältnis 9:1 auf männliche Beamte.

Der Bereich der B-Besoldungsgruppen wird nicht weiter betrachtet, da die Stellen durch Wahlbeamtinnen und -beamte besetzt werden.

Absatz 1.2

Bestandsaufnahme Beschäftigte

Gleichstellungsplan für Beamtinnen und Beamte

Besoldungs- gruppe	Männlich			Weiblich			Unterrepräsentanz	
	Anzahl	Anteil Stellen	Anteil Stunden	Anzahl	Anteil Stellen	Anteil Stunden	nach Stellen	nach Stellen
02	6	5,45%	11,52%	104	94,55%	88,48%	Männer	Männer
02a		0,00%	0,00%	1	100,00%	100,00%	Männer	Männer
03	6	60,00%	59,70%	4	40,00%	40,30%	Frauen	Frauen
04	19	86,36%	88,97%	3	13,64%	11,03%	Frauen	Frauen
05	42	75,00%	79,10%	14	25,00%	20,90%	Frauen	Frauen
06	17	9,09%	11,22%	170	90,91%	88,78%	Männer	Männer
07	43	65,15%	70,56%	23	34,85%	29,44%	Frauen	Frauen
08	17	47,22%	51,15%	19	52,78%	48,85%	ausge- glichen	ausge- glichen
09a	56	29,63%	31,96%	133	70,37%	68,04%	Männer	Männer
09b	19	51,35%	53,78%	18	48,65%	46,22%	ausge- glichen	ausge- glichen
09c	9	21,95%	24,63%	32	78,05%	75,37%	Männer	Männer
10	21	63,64%	64,34%	12	36,36%	35,66%	Frauen	Frauen
11	48	47,52%	50,40%	53	52,48%	49,60%	ausge- glichen	ausge- glichen
12	15	60,00%	61,58%	10	40,00%	38,42%	Frauen	Frauen
13	10	55,56%	57,70%	8	44,44%	42,30%	Frauen	Frauen
14	3	18,75%	21,87%	13	81,25%	78,13%	Männer	Männer
15	1	8,33%	10,43%	11	91,67%	89,57%	Männer	Männer
S04	1	100,00%	100,00%		0,00%	0,00%	Frauen	Frauen
S11b	1	33,33%	25,89%	2	66,67%	74,11%	Männer	Männer
S12	16	32,00%	36,11%	34	68,00%	63,89%	Männer	Männer
S14	4	10,00%	11,23%	36	90,00%	88,77%	Männer	Männer
S15	3	20,00%	23,79%	12	80,00%	76,21%	Männer	Männer
S17	1	50,00%	50,00%	1	50,00%	50,00%	ausge- glichen	ausge- glichen

Entwicklung der Unterrepräsentanzen im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan

Besoldungs- gruppe	Männlich		Weiblich	
	Personen 24	Personen 21	Personen 24	Personen 21
02	5,45%	1,98%	94,55%	98,02%
02a	0,00%	0,00%	100,00%	100,00%
03	60,00%	93,75%	40,00%	6,25%
04	86,36%	77,78%	13,64%	22,22%
05	75,00%	61,80%	25,00%	38,20%
06	9,09%	13,66%	90,91%	86,34%
07	65,15%	51,85%	34,85%	48,15%
08	47,22%	48,00%	52,78%	52,00%
09a	29,63%	33,77%	70,37%	66,23%
09b	51,35%	41,67%	48,65%	58,33%
09c	21,95%	21,62%	78,05%	78,38%
10	63,64%	52,00%	36,36%	48,00%
11	47,52%	54,84%	52,48%	45,16%
12	60,00%	66,67%	40,00%	33,33%
13	55,56%	38,89%	44,44%	61,11%
14	18,75%	10,00%	81,25%	90,00%
15	8,33%	12,50%	91,67%	87,50%
S04	100,00%		0,00%	
S08b		50,00%		50,00%
S11b	33,33%	8,33%	66,67%	91,67%
S12	32,00%	45,45%	68,00%	54,55%
S14	10,00%	22,73%	90,00%	77,27%
S15	20,00%	16,67%	80,00%	83,33%
S17	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%

Eine Auswertung nach Wochenarbeitsstunden ist im letzten Gleichstellungsplan noch nicht vorgenommen worden, daher ist ein Vergleich mit den aktuellen Daten nur auf Basis der Anzahl der Personen möglich.

Untere Wertebene (Entgeltgruppen 1 - 4)

Die Entgeltgruppe 2 ist geprägt von Reinigungskräften und Mensakräften. In beiden Bereichen sind Männer deutlich unterrepräsentiert. Auch wenn sich der Anteil der Beschäftigten Männer von 1,98% auf 5,45% erhöht hat, ist dies ein Entwicklung auf sehr niedrigem Niveau.

Die Entgeltgruppe 3 zeigt eine deutliche Veränderung auf. Während Männer diese Entgeltgruppe im letzten Gleichstellungsplan praktisch vollständig abgedeckt haben, ist der Anteil jetzt auf 60% gesunken. Hier kommt allerdings auch zum Tragen, dass dieser Entgeltgruppe nur insgesamt 10 Personen zugeordnet sind, und Veränderungen sich entsprechend deutlicher auswirken.

In der Entgeltgruppe 4 ist die Unterrepräsentanz von Frauen noch verstärkt worden. Auch hier ist zu berücksichtigen, dass lediglich 22 Beschäftigte dieser Entgeltgruppe zugeordnet sind, und Veränderungen zu deutlicheren Abweichungen führen.

Grundsätzlich ist die untere Wertebene deutlich weiblich geprägt, da die weit überwiegende Anzahl der Mitarbeitenden in der Entgeltgruppe 2 beschäftigt werden, und in dieser Entgeltgruppe Männer deutlich unterrepräsentiert sind. An diesem grundlegenden Verhältnis hat sich seit dem letzten Gleichstellungsplan auch wenig geändert.

Mittlere Wertebene (Entgeltgruppen 5 – 9a)

Die Entgeltgruppe 5 ist noch wesentlich von handwerklichen Tätigkeiten (Kreisstraßenmeisterei, Gärtnerinnen und Gärtner) geprägt. Hier zeigt sich auch in der Entwicklung zum letzten Gleichstellungsplan, dass der Anteil der Männer in dieser Entgeltgruppe sogar noch gestiegen ist.

Die Entgeltgruppe 6 wird hauptsächlich durch Verwaltungsberufe besetzt. Hier ist wiederum eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer festzustellen, die sich im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan noch weiter vergrößert hat.

Die Entgeltgruppe 7 wird wiederum hauptsächlich durch handwerkliche Tätigkeiten besetzt, hier ist erneut (wie in der Entgeltgruppe 5) eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen. Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan, bei dem noch eine Parität in der Verteilung vorlag, ist es jetzt zu einer deutlichen Verschiebung gekommen, so dass 2/3tel aller Stellen mit Männern besetzt sind.

Die Entgeltgruppe 8 ist sowohl durch handwerkliche als auch durch Verwaltungstätigkeiten geprägt, hier liegt ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis in der Besetzung vor, was sich auch im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan nicht geändert hat.

In der Entgeltgruppe 9a, die im Wesentlichen durch den Verwaltungsbereich und technischen Bereich geprägt ist, hat sich die Unterrepräsentanz der Männer auch im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan noch weiter ausgeweitet.

Grundsätzlich entsteht das Bild, das klassische Zuordnungen, dass Männer eher in den handwerklichen/technischen Bereichen eingesetzt sind und Frauen im Bereich der Verwaltung, weiterhin Bestand haben, und die Entwicklungen zum letzten Gleichstellungsplan eher eine Verfestigung dieser Struktur aufzeigt, statt einer Entwicklung zur Gleichstellung.

Gehobene Wertebene (Entgeltgruppen 9b – 12)

Die Entgeltgruppen 9b und 11 sind ausgeglichen, wobei sich im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan die Anzahl der Männer in der Entgeltgruppe 9b und bei der Entgeltgruppe 11 die Anzahl der Frauen erhöht hat.

Die Entgeltgruppe 9c ist zu 4/5teln durch Frauen besetzt, hier gibt es auch keine Veränderungen zum vorherigen Gleichstellungsplan.

Die Entgeltgruppe 10 hat sich von einem ausgeglichenen Verhältnis in eine Unterrepräsentanz der Frauen entwickelt, während die Entgeltgruppe 12 weiterhin eine Unterrepräsentanz der Frauen, allerdings mit abnehmender Tendenz,

aufweist.

In der Entgeltgruppe 12 sind sowohl Führungskräfte als auch Ingenieurinnen und Ingenieure zu verorten.

Höhere Wertebene

(Entgeltgruppen 13 – 15)

Die höhere Wertebene, die sowohl hochrangige Sachbearbeitung (Juristinnen und Juristen, Medizin, Veterinärmedizin) als auch Leitungskräfte umfasst, zeigt auch in der Entwicklung zum letzten Gleichstellungsplan kein einheitliches Bild. In der Entgeltgruppe 13 liegt mittlerweile eine (knappe) Unterrepräsentanz der Frauen vor, während in den Entgeltgruppen 14 und 15 eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern fest-

zustellen ist.

Sozial- und Erziehungsdienst (S04 – S17)

Die Entgeltgruppen S04 und S17 weisen jeweils nur eine beziehungsweise zwei Stellen aus, so dass die Auswirkungen auf die Verteilung nach Geschlecht entsprechend wenig volatil sind.

Alle übrigen Entgeltgruppen weisen eine Unterrepräsentanz von Männern aus, die sich im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (mit Ausnahme in der Entgeltgruppe S11b) sogar noch verschärft hat.

Absatz 1.3

Mitarbeitende beim Landkreis Cuxhaven und Stundenverteilung

Aufteilung nach Mitarbeitenden

	2024		2024	
Geschlecht	Mitarbeitende	Anteil	Stunden	Anteil
Weiblich	832	64,84%	25.597,72	60,07%
Männlich	451	35,15%	17.009,92	39,93%

	2021		2021	
Geschlecht	Mitarbeitende	Anteil	Stunden	Anteil
Weiblich	709	65,41%	21.396,89	60,12%
Männlich	375	34,59%	14.194,34	39,88%

In der Geschlechterverteilung haben sich **keine** Veränderungen ergeben. Insbesondere die Wochenarbeitsstunden weisen in der prozentualen Verteilung nahezu keine Entwicklung auf.

Absatz 1.4

Voll- und Teilzeitarbeitende

2024: Teilzeit bleibt Frauensache

391

Frauen in Vollzeit

410

Männer in Vollzeit

441

Frauen in Teilzeit 34,4 %

41

Männer in Teilzeit 3,2 %

2021

320

Frauen in Vollzeit

348

Männer in Vollzeit

389

Frauen in Teilzeit 34,4 %

27

Männer in Teilzeit 3,2 %

Festzustellen ist, dass Teilzeit hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird, und seit dem letzten Gleichstellungsplan keine wesentliche Veränderung erkennbar ist.

Vergleichswerte Landkreis/Deutschland

	2024	
Geschlecht	Landkreis	Deutschland ¹
Weiblich	34,4%	48,8%
Männlich	3,2%	11,8%

Die Teilzeitquote der Frauen hat sich im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2021 geringfügig verringert, während die Quote bei den Männern gestiegen ist. Insgesamt ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigung relativ konstant geblieben. Im Vergleich zu deutschlandweiten Daten (z. B. von statista) ist erkennbar, dass die Teilzeitquoten deutlich unterhalb der Quoten für ganz Deutschland liegen.

Absatz 1.5

Mitarbeitende nach Altersklassen

Aufteilung nach Altersgruppen in Wochenarbeitsstunden

	2024			2021		
Geschlecht	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt
<20		39,00	39,00			
20-25	39,06	37,72	38,18	37,82	38,71	38,36
26-35	37,96	33,91	35,09	38,50	35,11	36,23
36-45	38,52	30,90	33,62	38,13	29,63	32,25
46-55	37,26	29,25	32,14	38,38	28,89	32,27
56-65	37,79	28,98	32,25	37,60	27,96	31,41
>65	26,82	29,37	28,00	14,11	27,50	18,57

Die Daten für unter 20jährige und über 65jährige Mitarbeitende sind nur bedingt aussagekräftig, da insgesamt nur 14 Personen in diese Altersgruppen fallen.

Festgestellt werden kann, dass es bei den Männern zwar geringfügige Abweichungen im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan gibt, jedoch keine gravierenden Veränderungen vorhanden sind. Bei den Frauen ist allerdings in der Altersklasse der 26-35Jährigen eine höhere Abnahme der Wochenstundenzahl festzustellen. Grundsätzlich zieht sich die Ungleichverteilung der Teilzeit zwischen Männern und Frauen durch alle Altersgruppen ab dem 26. Lebensjahr.

¹ Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung im Vergleich der Mitgliedstaaten, aufgeschlüsselt nach Geschlecht im 3. Quartal 2024 – de.statista.com

Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter

Einstellungen von Auszubildenden, Anwärterinnen und Anwärtern

Beruf	2021		2022		2023		2024	
	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
Kreisinspektor-Anwärter/in	3	1	6	0	4	1	2	4
IT-Systemadministrator/in	0	1	0	1	2	0	0	1
Straßenwärter	0	2	0	1	0	0	0	2
Verwaltungsfach- angestellte/r	3	1	1	2	5	0	6	0
duale Studenten Soziale Arbeit	2	0	2	0	1	1	3	0
duale Studenten B. Eng.	0	0	0	2	1	1	3	0
FA für Medien und Informationsdienste	0	0	0	1	0	0	0	0
Amtl. Fachassistenten	0	0	0	0	0	1	0	0
Gesamt	8	5	9	7	13	4	14	7

Grundsätzlich wirken sich Veränderungen aufgrund der geringen Anzahl der Beschäftigten je Ausbildungsgang gravierend aus. Auffällig ist:

- Der Ausbildungsgang zur Verwaltungsfachangestellten / zum Verwaltungsfachangestellten sowie das Duale Studium Verwaltungswissenschaft werden überwiegend von Frauen begonnen. Auch wenn in einzelnen Jahrgängen mehr Männer die Ausbildung / das Studium beginnen, ist im Durchschnitt eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer festzustellen.
- Die Ausbildung zum Straßenwärter haben bisher stets Männer begonnen. Das spiegelt sich auch in der späteren Unterrepräsentanz der Frauen im Bereich der Straßenmeisterei wider. Im Gegenzug haben das Duale Studium zur Sozialen Arbeit fast ausschließlich Frauen aufgenommen, was sich ebenfalls im Bereich der Entgeltgruppen S11b bis S15 entsprechend niederschlägt.
- Der duale Studiengang Bauingenieurwesen wurde mit vier Frauen und drei Männern nahezu paritätisch absolviert.
- Auch wenn seit 2023 zwei Frauen die Ausbildung zur IT-Systemadministratorin absolvieren, sind die Frauen im Bereich IT weiterhin in der Unterzahl.
- Ausbildung in Teilzeit ist ein Baustein unseres familienfreundlichen Angebots. Hervorzuheben ist, dass eine Verwaltungsfachangestellte seit 2024 und ein Fachangestellter für Medien und Informationsdienste seit 2022 die Ausbildung in Teilzeit absolviert.

In Anbetracht der bereits begonnenen enormen Fluktuation der Belegschaft bilden die Auszubildenden, Anwärterinnen, Anwärter, Studentinnen und Studenten die Basis für die zukünftige Leistungsfähigkeit der Verwaltung.

Absatz 1.7

Führungskräfte

Die gesetzliche Zielsetzung fordert, dass u.a. die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen sowie Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen sind (§ 1 Abs. 2 S. 3 u. 4 NGG).

Vor diesem Hintergrund wird in diesem Gleichstellungsplan die Aufteilung von Frauen und Männern in Führungspositionen betrachtet.

Führungskräfte Insgesamt:

	2024		2021	
Geschlecht	Mitarbeitende	Anteil	Stunden	Anteil
Weiblich	59	47,97%	31	40,00%
Männlich	64	52,03%	46	60,00%

Führungskräfte nach Leitungsebene:

	2024		2021	
Leitungsebene	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Landrat	1	0	1	0
Dezernatsleitung	2	2	2	1
Bereichsleitung	14	9	10	9
Fachbereichsleitung	32	27	32	20
Sachbereichsleitung	15	20		
Stabstellenleitung	0	1	1	1
Gesamt	64	59	46	31

Führungskräfte nach Vollzeit und Teilzeit:

	2024		2021	
Leitungsebene	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Vollzeit	61	41	45	21
Teilzeit	3	18	1	10
Gesamt	64	59	46	31

Die nachfolgende Analyse bezieht die Wahlbeamtenstellen sowie den Landrat nicht mit ein.

Das Verhältnis von weiblichen zu männlichen Führungskräften hat sich zwar insgesamt verbessert, so dass 2024 eine Parität nahezu erreicht ist. Dennoch gibt es Unterschiede:

- Bei den Bereichsleitungen ist es von einem ausgeglichenen Verhältnis im Gleichstellungsplan 2021 zu einer Unterrepräsentanz der Frauen bei den Bereichsleitungen gekommen. Die Verteilung hat sich von 47,36% (2021) zu 39,13% (2024) verschlechtert. Auch unter Berücksichtigung der Wochenarbeitsstunden verändern sich die Werte nur minimal, da die Teilzeitquote bei beiden Geschlechtern gering ausfällt.
- Bei den Fachbereichsleitungen konnten die Unterrepräsentanz von Frauen von 38,46% auf ein ausgeglichenes Verhältnis von 45,76% verringert werden. Hier ist auffällig, dass Teilzeit nur von Frauen wahrgenommen wird. Auf Basis der Wochenarbeitsstunden bleibt es mit 43,3% bei einer Unterrepräsentanz von Frauen.
- Bei den Sachbereichsleitungen (diese Leitungsebene gab es im Gleichstellungsplan 2021 noch nicht) ist eine Unterrepräsentanz von Männern mit 42,86% festzustellen. Auf Basis der Wochenarbeitsstunden kommt es allerdings fast zu einem ausgeglichenen Verhältnis von 44,5% (Männer) zu 55,5% (Frauen), da auch in dieser Leitungsebene deutlich mehr Frauen als Männer Teilzeit praktizieren.
- Die Teilzeitquoten der Führungskräfte entsprechen in etwa den Teilzeitquoten der Mitarbeitenden insgesamt (vgl. 1.4). Bei den Männern liegt die Teilzeitquote mit 4,7% etwas oberhalb und bei den Frauen mit 30,5% etwas unterhalb der Quoten für alle Beschäftigten nach Geschlecht.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass der Anteil der Frauen an Leitungsstellen mit dem Hierarchiegrad abnimmt. Während sich die Situation bei den Fachbereichsleitungen im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan verbessert hat, ist eine deutliche Verschlechterung der Situation bei den Bereichsleitungen festzustellen.



Fluktuation

Fluktuationsabschätzung mit Analyse

Als Grundlage des NGG dient neben der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur auch die zu erwartende Fluktuation.

Fluktuation beschreibt die Abgänge von Beschäftigten durch z.B. Eintritt in das Rentenalter, Kündigungen, Versetzungen, Auflösungsverträge oder Abordnungen. Aus dem jährlichen Durchschnittswert der Abgänge der vergangenen drei Jahre, der mit der Gesamtzahl der Beschäftigten zum Stichtag 30. Juni 2024 ins Verhältnis gesetzt wird, errechnet sich die Fluktuationsquote.

Anhand der Fluktuationsquote bemisst sich die Fluktuationsprognose.

Dies erlaubt eine Abschätzung hinsichtlich der während der Laufzeit des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen.

Mitarbeitende, die in Elternzeit gehen oder daraus zurückkehren, werden gesondert betrachtet, da diese Personen den Landkreis regelmäßig nicht dauerhaft verlassen und somit keine dauerhaft neu zu besetzenden Abgänge darstellen.

Absatz 2.1

Anzahl der Ausgeschiedenen nach Gründen

Im Zeitraum 2021 bis 2024 haben 299 Mitarbeitende den Landkreis Cuxhaven verlassen (und sechs Mitarbeitende sind verstorben), somit jährlich durchschnittlich ca. 75 Personen. Zum Stichtag 30.06.2024 waren 1283 Mitarbeitende beim Landkreis Cuxhaven beschäftigt, so dass die jährliche Fluktuationsquote bei 5,84 Prozent liegt.

Dieser Wert stellt eher die untere Grenze der zu erwartenden Personalwechsel dar, da neben dem demografischen Wandel weitere persönliche Faktoren eine Rolle spielen, die nur grob und nicht verlässlich einschätzbar sind.

Gründe wie eine erhöhte Wechselbereitschaft durch die Konkurrenz am Arbeitsmarkt sind ebenfalls beachtlich.

Anzahl	Arbeitgeberwechsel	Rente/Pension	verstorben	Gesamtergebnis
2021	40	27	1	68
M	10	12		22
W	30	15	1	46
2022	37	26	3	66
M	15	11	1	27
W	22	15	2	39
2023	48	34		82
M	15	8		23
W	33	26		59
2024	49	38	2	89
M	13	17		30
W	36	21	2	59
Gesamtergebnis	174	125	6	305

Die Tabelle zeigt eine eindeutige Steigerung des Personalverlusts im betrachteten Zeitraum. Auffällig ist, dass die meisten Mitarbeitenden bisher nicht in Rente/Pension gehen, sondern zu einem anderen Arbeitgeber wechseln.

Besonders bemerkenswert ist jedoch, dass die Anzahl der Frauen, die den Landkreis verlassen und zu einem anderen Arbeitgeber wechseln, in den Jahren 2021 (30/10) und 2024 (36/13) (nahezu) dreimal so hoch war wie die der Männer.

Rente/Ruhestand

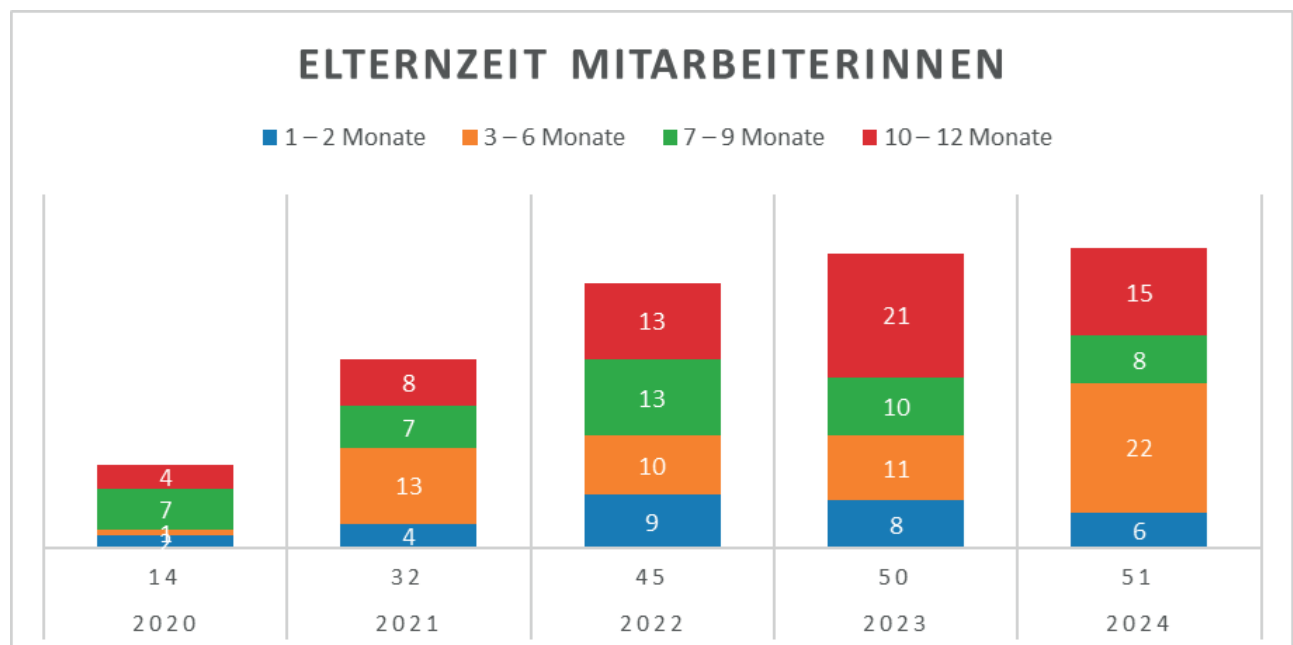


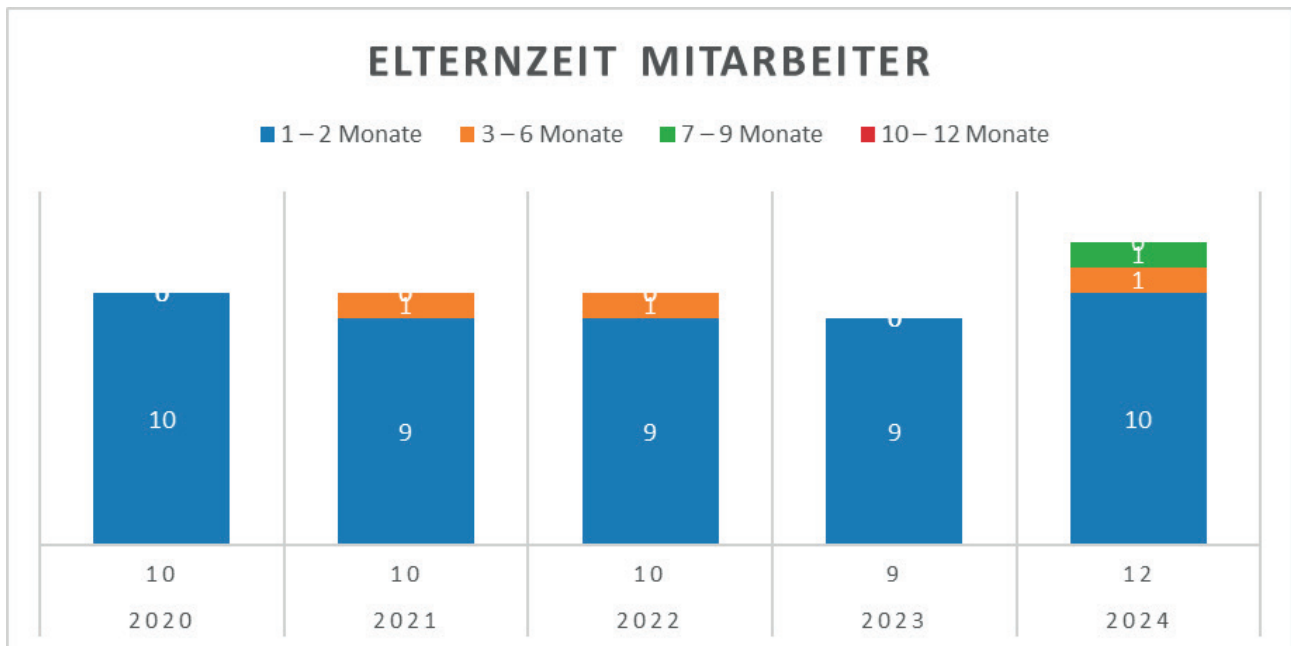
Hier lässt sich ganz deutlich erkennen, dass innerhalb der nächsten zehn Jahre 240 weibliche Mitarbeitende - und 145 männliche Mitarbeitende – den Landkreis in Richtung Rente/Ruhestand verlassen.

Absatz 2.2

Elternzeit

Es ist eine deutliche Zunahme der Elternzeiten festzustellen:





Beachtlich ist, dass die Dauer der Elternzeit bei Männern regelmäßig nur 1-2 Monate beträgt.

Durchschnittlich ca. 48 Personen haben im Zeitraum 2020 bis 2024 die Möglichkeit der Elternzeit genutzt. Innerhalb der Geschlechter unterscheidet sich die Inanspruchnahme der Elternzeit deutlich. Nicht nur nehmen deutlich mehr Frauen als Männer Elternzeit in Anspruch, die Länge der Elternzeit ist bei den Vätern auch deutlich geringer. Ein Großteil geht lediglich ein bis zwei Monate in Elternzeit. Nur vier Männer haben in den vergangenen Jahren überhaupt eine Elternzeit von mehr als zwei Monaten genommen, nur einer davon reichte mit einer Elternzeit von neun Monaten in etwa an die Zeit heran, die von einem großen Teil der Mütter in Anspruch genommen wird. Nahezu 55 % der Mütter nehmen Elternzeit für die Dauer von sieben bis zwölf Monaten in Anspruch.

Aus der Elternzeit sind im Jahr 2022 16 Personen wieder in den Dienst zurückgekehrt und in den Jahren 2023 und 2024 jeweils 17 Personen. 2022 haben drei Mitarbeitende zum Ende der Elternzeit gekündigt.



Zielsetzung

Ziele und Maßnahmen

Die nachfolgenden Maßnahmen stehen zur Verfügung, um die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit sowohl für Frauen als auch für Männer zu erleichtern und um auch Frauen für Führungspositionen zu gewinnen.

Eine lebensphasenorientierte Personalarbeit, die Beschäftigte mit Familienaufgaben über den Erwerbsverlauf mit passenden Angeboten begleitet, stellt einen bedeutsamen Beitrag zur Fachkräftesicherung und Zukunftsfähigkeit des Landkreises dar.

Die Wirkung der Maßnahmen wird zum Ablauf des Gültigkeitszeitraums dieses Gleichstellungsplans evaluiert.

Frauen leisten mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (mit Sorgearbeit sind Hausarbeit und die Betreuung von Kindern sowie die Pflege von Angehörigen gemeint). Dieser sog. Gender Care Gap beträgt aktuell laut Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BM-FSJ) 44,3 % ((<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/>

themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294 - Stand 27.03.2025), d.h. dass Frauen durchschnittlich 44,3 % mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Männer. Der 6. Bericht der Niedersächsischen Landesregierung über die Durchführung des NGG für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2022 stellt fest, dass mit der Familiengründung etwa um das 30. Lebensjahr große Veränderungen in weiblichen Erwerbsbiografien erkennbar sind (https://www.ms.niedersachsen.de/download/209870/6._Bericht_der_Landesregierung_ueber_die_Durchfuehrung_des_NGG_Drs._19-4517.pdf - Stand: 27.03.2025).

Dass dieser Unterschied auch für die Mitarbeitenden unsere Verwaltung zutrifft, ist im Hinblick auf die Gesellschaft, in die wir eingebunden sind, nicht nur sehr wahrscheinlich. Auch die ermittelten Daten lassen diesen Schluss zu. So nimmt der Anteil der Frauen, die Teilzeit in Anspruch nehmen, in der Altersgruppe ab 26 Jahren zu. Noch

deutlicher wird dies in der Altersgruppe ab 36 Jahren. Eine Rückkehr in Vollzeit nach der Familienphase erfolgt dabei auch bei uns im Haus offenbar nur selten. Auch zeigen die Daten zur Inanspruchnahme von Elternzeit einen deutlichen Unterschied zwischen den weiblichen und männlichen Kolleginnen.

Beispielhaft ist zu nennen, was die Rechtswissenschaftlerin und Richterin am Verfassungsgerichtshof des Landes Berlin, Prof. Dr. Ulrike Lembke, dazu schreibt: „Zu den prägenden faktischen Nachteilen im Geschlechterverhältnis gehören auch Frauen benachteiligende Strukturen im Erwerbsleben oder die geschlechterspezifische Trennung von öffentlicher und privater Sphäre mit wirkmächtigen Vorstellungen über den weiblichen Charakter von Fürsorgearbeit und den männlichen Charakter von Erwerbsarbeit, Politik und Kunst/Kultur.“ Und weiter: „Trotz rhetorischer Modernisierun-

gen und oftmals anderweitiger Absprachen oder Wünsche der Beteiligten etabliert sich unmittelbar nach der Familiengründung bei der großen Mehrheit der Eltern in Deutschland eine klassische geschlechterspezifische Arbeitsteilung.“ (Prof. Dr. Ulrike Lembke „Rechtsgutachten: Verfassungsrechtliche Bewertung des Entwurfes einer Reform des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)“, Januar 2025). Die Rechtswissenschaftlerin sieht hier die unmittelbar grundrechtsverpflichteten öffentlichen Arbeitgeber in einer Vorbildfunktion. Dazu gehört auch der Landkreis Cuxhaven.

Um für unsere Verwaltung in dieser Hinsicht eine Verbesserung zu erzielen, sind zwei Maßnahmen vorgesehen: Zum einen wird eine Kindertagespflege angestrebt, zum anderen soll die Väterrolle bei den männlichen Kollegen deutlicher in den Blick genommen werden.

Absatz 3.1

Väterrolle

Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist kein Frauenthema. Vielmehr müssen die Belastungen, die mit der Sorge für Kinder und Pflegebedürftige verbunden sind, gleichmäßig bei den Eltern oder in der Familie verteilt werden können. Diese Erkenntnis setzt sich zwar immer mehr durch, und doch gibt es auch bei uns noch Handlungsbedarf. Es gibt bereits einige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie flexible Arbeitszeiten, Home-Office bzw. ortsunabhängiges Arbeiten sowie Teilzeitmöglichkeiten. Die vorliegenden Zahlen deuten aber darauf hin, dass es in dieser Hinsicht nach wie vor einen Geschlechterunterschied gibt.

Der Gleichstellungsplan zielt darauf ab, Männern und Frauen die gleichen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu geben, damit diese Diskrepanz vermindert werden kann.

Der Landkreis möchte daher in den kommenden Jahren Väter stärker dabei unterstützen, ihre Väterrolle aktiv wahrzunehmen. Vorbereitet wird bereits eine Umfrage unter (potentiellen) Vätern, um Wünsche, Bedarfe und Herausforderungen zu erfassen. In einem weiteren Schritt wird darauf aufbauend eine Informationsveranstaltung zum Thema Elternzeit/Elterngeld für alle Mitarbeitenden stattfinden. Hier sollen die finanziellen, partnerschaftlichen und familiären Konsequenzen verschiedener Entscheidungen und Rollenmodelle thematisiert werden. Ziel ist, einen Austausch mit dem anderen Elternteil anzuregen, um das passende Modell unabhängig von gesellschaftlichen Standards zu finden. Begleitend und ergänzend sind Informationsmaterial und Kommunikation im Intranet vorgesehen.

Weitere Schritte hängen von dem Ergebnis der Umfrage ab.

Absatz 3.2

Kinderbetreuung

Ein entscheidender Baustein für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist, dass Eltern ihre Kinder gut, verlässlich und sicher betreut wissen. Je jünger, umso entscheidender ist dieser Aspekt. Ziel des Landkreises Cuxhaven ist es daher, eine

Betreuungsmöglichkeit für Kinder im Krippenalter (0-3 Jahre) zu schaffen. Vorgesehen ist eine sog. Großtagespflege. In diesem Angebot betreuen zwei Kindertagespflegepersonen in gemeinsamen Räumen bis zu acht Kinder.

Absatz 3.3

Erweiterte Führungsmodelle

Immer weniger Beschäftigte streben eine Führungsposition an. Für den Landkreis Cuxhaven wird es zunehmend schwieriger, Führungspositionen zu besetzen, weil nur wenige oder keine geeigneten Bewerbungen vorliegen. Dies kann u. a. an einer fehlenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegen.

Dabei ist das Modell der Führung in Teilzeit zunehmend für Personen aller Geschlechter aus verschiedenen Gründen attraktiv (z.B. Übernahme von Pflegeverantwortung, gesundheitliche oder persönliche Gründe, Ehrenämter). Beim Landkreis Cuxhaven sind erste erweiterte Führungsmodelle in der Umsetzung (Führung in Teilzeit, auch um Arbeitsumfang und Verantwortung aufteilen zu können). Es fehlt bisher allerdings an der Definition von Rahmenbedingungen, konkreten Hilfestellungen für die praktische Umsetzung und Transparenz.

Insbesondere Frauen, die nach wie vor neben dem Beruf einen großen Teil der Care-Arbeit zu leisten haben, können dadurch zur Wahrnehmung einer Führungsaufgabe ermutigt werden. Außerdem sollen weibliche Führungskräften

sowohl durch Fortbildungsmaßnahmen als auch durch individuelle Angebote (Beratung, Coaching) unterstützt werden.

Sinnvoll ist in diesem Kontext auch die Veranstaltung von Netzwerktreffen für Frauen in Führungs- und herausgehobenen Funktionen (z.B. Stabsstellen, Controlling, Projektleitung).

In einer hausinternen Projektgruppe wird derzeit ein praxisorientiertes Konzept erarbeitet, wie man erweiterte Führungsmodelle im Landkreis Cuxhaven umsetzen kann. Eines der zu vermittelnden Ziele ist es, dass sich Führungskräfte aktiv für die Förderung und Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie, Vielfalt und Beruf in ihrem Verantwortungsbereich einsetzen und die Mitarbeitenden bei der Übernahme von Familienaufgaben unterstützen.

Die erweiterten Führungsmodelle sollen einerseits eine Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen bewirken, andererseits die Arbeitgeber-Attraktivität und Mitarbeitenden-Bindung stärken.

Absatz 3.4

Modelle für Altersbeschäftigung

Wie oben unter 1.3 dargestellt, droht der Arbeitsfähigkeit der Landkreisverwaltung durch den demographischen Wandel eine beunruhigende Entwicklung. Nahezu 55 % der Mitarbeitenden des Landkreises Cuxhaven, also mehr als die Hälfte (!) wird aus Altersgründen innerhalb absehbarer Zeit aus dem Dienst ausscheiden. Hier besteht dringender Handlungsbedarf. Der Landkreis Cuxhaven ist gefordert, Wissen dieser Mitarbeitenden zu sichern und die Erfordernisse dieser Stellen für Neubesetzungen zu prüfen. Hierfür ist ein Konzept zum Nachfolge- und Wissensmanagement zu erarbeiten, das Einarbeitung und Übergabe des Aufgabenbereichs beinhaltet.

Die derzeit laufende Aufgabenanalyse aller Stellen der Landkreisverwaltung geht in diese Richtung. Ein auf die Altersstruktur angepasstes, weitreichendes Altersmanagement ist hier die Lösung.

Der Landkreis möchte daher kreative, neuer Arbeitszeitmodelle entwickeln, mit denen eine zunehmend längere Lebensarbeitszeit unterstützt werden kann. Für die in Rente bzw. Ruhestand gehenden Mitarbeitenden sollen Tätigkeitsangebote geschaffen werden, durch die sie nach Ausscheiden aus dem regulären Dienst weiter beschäftigt werden können, um einerseits ihre Arbeitskraft weiter einsetzen zu können, andererseits aber auch – dies gilt besonders für Frauen – einer Versorgungslücke begegnen zu können.

Hierbei ist es essentiell, dass die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden dieser Altersgruppe mit betrieblichen Gesundheitsangeboten erhalten und gefördert wird und dass ggf. altersspezifisch vorhandene Einschränkungen geachtet und berücksichtigt werden.

Absatz 3.5

Modelle für Altersbeschäftigung

Die bestehende Unterrepräsentanz der Männer im Studiengang Soziale Arbeit und im Bereich der SozialpädagogInnenstellen hat ihren Grund nicht in einer strukturellen Benachteiligung von Männern wegen ihres Geschlechts, sondern geht einher mit dem geringen Ansehen, den hohen Anforderungen bei oft schwierigen Arbeitsbedingungen und der geringen Entlohnung dieses Berufs. Es fehlt hier nicht an einer Chancengleichheit; den Männern ist der Zugang zu diesem Studium oder zur Berufsausübung nicht verwehrt. Dies beruht auf immer noch währenden Geschlechterrollenstereotypen und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, dass professionalisierte Sorge- und Unterstützungsarbeit überwiegend als geringerwertigere „Frauenberufe“ gelten.

In den Ausschreibungen wird der Landkreis zukünftig gezielt männliche Bewerber ansprechen, um dem wünschenswerten Abbau der Unterrepräsentanz von Männern in diesem Beruf und deren Einbringen in die Erzieherarbeit zu erreichen, näherzukommen.

Auch wenn hierdurch das Ziel des Gleichstellungsplans, die Chancengleichheit zu erhöhen, nicht direkt angesprochen wird, so liegen aber die Vorteile der Anwerbung von Männern auf der Hand: Sie bilden für Kinder und Jugendliche den für die Erziehung so wichtigen Gegenpart zu den weiblichen Sozialpädagoginnen.

Maßnahmen aus dem vorherigen Gleichstellungsplan

Einige der im letzten Gleichstellungsplan 2021-2024 vorgesehenen Maßnahmen konnten bisher nicht umgesetzt werden. Gründe hierfür liegen u.a. an den Auswirkungen der Corona-Pandemie und den damit einhergehenden Einschränkungen.

- Wissensmanagement – Einführen und schriftliche Dokumentation von festgelegten Verfahren beim Ausscheiden bzw. Stellenwechsel von Mitarbeitenden. Eruiieren von Teilzeitfortbildungen bei Bildungstragenden und Einstellen ins Intranet.
- Einarbeitung – Angebot für Mitarbeitende, sich mit wenigen Wochenstunden vor Ablauf der Elternzeit langsam wieder in den Arbeitsalltag einzuarbeiten – gegen eine Aufwandsentschädigung.
- Gremien, Arbeits- und Projektgruppen – Sicherstellen einer geschlechtssparitätischen Besetzung, soweit die Zusammensetzung nicht durch gesetzliche Vorgaben vorgeschrieben ist.
- Teilzeit auch in Führung
- Wiedereinstieg – Einrichtung einer Servicestelle zum Thema „Vereinbarkeit Familie und Beruf“



Absatz 4.1

Diversitätsorientierte Organisationskultur

Die Unternehmenswerte und die Unternehmenskultur sollten von Respekt und Gleichberechtigung unter Kolleginnen und Kollegen geprägt sein. Dadurch wird die Arbeitsatmosphäre verbessert und nach außen hin ein positives Bild vermittelt. So wird z.B. sexuelle Belästigung weniger toleriert, wenn Führungskräfte klar Stellung beziehen. Diese Werte und Geschlechtergleichstellung stärkende Unternehmenskultur zu fördern, ist daher auch Aufgabe des Gleichstellungsplans. Bei der Vermittlung und Umsetzung der Werte unterstützt uns das Auditorium „Beruf und Diversität“ mit seinen Maßnahmen.

Die Wertschätzung der Vielfalt innerhalb der öffentlichen Verwaltung bringt bestmögliche

Bedingungen für eine hohe Leistung, Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden und eine geringere Fluktuation, eine höher eingeschätzte Attraktivität des Landkreises als Arbeitgeber sowie ein harmonisches Betriebsklima mit sich. Um die Verfahrenssicherheit bei Fällen von Diskriminierung herzustellen, ist vorgesehen, eine zentrale Anlaufstelle für Diskriminierungsfälle zu errichten und Richtlinien zum Umgang mit der Thematik zu erarbeiten. Hierzu gehört auch die barrierefreie Gestaltung von digitalen Dokumenten und die Berücksichtigung gendergerechter Sprache.

Absatz 4.1.1

Beteiligungskultur

Der Landkreis möchte eine Kultur der Beteiligung und des Austauschs fördern, die sicherstellt, dass alle Mitarbeitenden die Landkreisverwaltung mitgestalten können.

Als Ausgangspunkt für weitere Maßnahmen ist zunächst eine Bestandsaufnahme bezüglich

der Diversität der Personalstruktur erforderlich. Der Landkreis Cuxhaven beteiligt sich deshalb ab Mai 2025 an einem Forschungsprojekt dreier Universitäten mit Umfrage unter allen Beschäftigten zur Gewinnung und Auswertung von Diversitätsdaten.

Absatz 4.1.2

Führungskräfte als Motor

Eine erfolgreiche Umsetzung einer diversitätsorientierten Verwaltungsstruktur ist nur möglich durch das Bekenntnis der Führungskräfte und der obersten Führungsebene in der öffentlichen Verwaltung zur Diversität und das Verständnis von Diversitätsmanagement als strategisches Konzept. Eine höhere Diversität in Entscheidungsgremien führt zu qualitativ besseren Entscheidungen, lohnenden Strategien, einer vielseitigeren Kreativität und neuen Impulsen.

Die Durchführung von Schulungen sowohl für Mitarbeitende als auch für Führungskräfte soll die Aufklärung über diversitätsrelevante Themen fördern und Berührungspunkte herstellen. Entsprechende Schulungen sind Teil der Richtlinie zur Erprobung von Führungskräften.

Absatz 4.2

Diversitätsorientierte Personalgewinnung und -bindung

Diversitätsoffenheit kann durch eine deutlichere Positionierung zur Vielfalt und deren Sichtbarkeit nach innen und außen Vorurteile abbauen und die Akzeptanz von unterschiedlichen Lebensmodellen stärken.

Die dahingehend vielfältigere und offenere Gestaltung der Entwicklung und Besetzung von Stellen fördert Diversität.

Bereits bei der Auswahl von Fortbildungen bzw. deren Dozentinnen und Dozenten kann auf Vielfalt geachtet werden.

Mitarbeitende werden beim Übergang in Rente/Ruhestand begleitet. Außerdem ist geplant, grundsätzlich auch Tätigkeitsangebote über den gesetzlichen Ruhestand hinaus zu machen. Hierbei spielt auch die Beobachtung und Bewertung

der Entwicklung der Beschäftigungspflichtquote schwerbehinderter Personen mit Blick auf die demographische Entwicklung und die künftige Personalplanung und -entwicklung eine Rolle. Zu bedenken ist dabei, dass mit fortschreitendem Alter ggf. auch Schwerbehinderungen bei den Mitarbeitenden zunehmen.

In den vergangenen Jahren wurde die nach § 154 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch - SGB IX - von Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitsplätzen zu erreichende Schwerbehindertenquote, d.h. Be-

setzung von mindestens 5 % der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Arbeitnehmenden, mehr als erfüllt. Die Quote betrug 2021 8,86 %, 2022 8,85 %, 2023 9,19 % und 2024 8,80 %.

Die Definition relevanter Ansprechpersonen für Diversitätsfragen ist vorgesehen; hiermit verbunden ist die Einforderung von interner Verbindlichkeit, so dass Diversität in allem Tun des Landkreises sichtbar, verlässlich und verbindlich ist.

Absatz 4.3

Diversitätsorientierte externe Kommunikation

Auch eine diversitätssensible Kommunikation mit Bürgerinnen und Bürgern sowie anderen Außenstehenden soll gestärkt werden, z.B. durch die barrierefreie Gestaltung von digitalen Formularen und interne Schulungen der Mitarbeitenden, um Diversitäts-Kompetenzen zu stärken.

Des Weiteren ist beabsichtigt, sprachliche Barrieren abzubauen, indem z.B. Online-Terminbuchungen mehrsprachig angeboten werden und auch Bildsprache verwendet wird.



Schlussbestimmungen

Mitbestimmung des Personalrats

Der Personalrat des Landkreises Cuxhaven hat dem vorliegenden Gleichstellungsplan am 23. April 2026 zugestimmt.

Absatz 5.2

Bekanntmachung und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan des Landkreises Cuxhaven wird allen Dienststellen, Gremien und Einrichtungen bekanntgegeben und im Intranet veröffentlicht. Dem Bereich Personal & Gremien obliegt neben der Erfassung der für ein Controlling des Gleichstellungsplans notwendigen Daten auch das Erfassen der Daten zum Controlling der gesetzlichen Vorschriften der Niedersächsischen Verfassung:

Artikel 3: Grundrechte

(2) „Die im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland festgelegten Grundrechte und staatsbürgerlichen Rechte sind Bestandteil dieser

Verfassung. Sie binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Landesrecht. Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise. (3) „Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Absatz 5.3

Controlling

Im Gleichstellungsplan sind für die dort festgelegten Maßnahmen auch die zu erfassenden Zahlen festgeschrieben.

Jeweils Ende Januar werden die aufgearbeiteten Controllingdaten mit dem Stichtag 31.12. jeden Jahres unaufgefordert vom Personalamt zusammengestellt, analysiert und der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte stimmt anhand der ermittelten Daten das weitere Vorgehen mit dem Bereich Personal & Gremien ab. Je nach Controllingergebnissen muss ggf. mit modifizierten oder zusätzlichen Maßnahmen nachgesteuert werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Ausschuss für Soziales, Familie, Gesundheit und Gleichstellung anhand der vorgelegten Controllingdaten einmal jährlich einen Kurzbericht über die Entwicklung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans.

Nach Ablauf des Gültigkeitszeitraumes des Gleichstellungsplans ist ein Bericht über die Wirkung der Maßnahmen im Gleichstellungsplan vorzulegen. Sind während des Geltungszeitraums ergänzende oder modifizierte Maßnahmen ergriffen worden, sind die Gründe und die Wirkung darzulegen.

Absatz 5.4

Geltungsbereich und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan gilt für die Landkreisverwaltung inklusive aller seiner Liegenschaften und tritt mit seiner Veröffentlichung in Kraft.

Er gilt bis zum Inkrafttreten des folgenden Gleichstellungsplans.

Titelseite
Bild: © master1305
AdobeStock

Seite 5
Bild: © Wolfilser
AdobeStock

Seite 7
Bild: © Mutshino_Artwork
AdobeStock

Seite 20
Bild: © peterschreiber.media
AdobeStock

Seite 24
Bild: © Cagkan
AdobeStock

Seite 29
Bild: © AkuAku
AdobeStock

Seite 32
Bild: © TANAGO Studio
AdobeStock

www.stock.adobe.com