

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage der Abgeordneten Susanne Schütz, Björn Försterling, Lars Alt, Hillgriet Eilers und Horst Kortlang (FDP)

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung namens der Landesregierung

Welche Bedeutung hat die faire Verteilung und Organisation von Sorgearbeit in Niedersachsen?

Anfrage der Abgeordneten Susanne Schütz, Björn Försterling, Lars Alt, Hillgriet Eilers und Horst Kortlang (FDP), eingegangen am 25.03.2021 - Drs. 18/8902
an die Staatskanzlei übersandt am 30.03.2021

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung namens der Landesregierung vom 11.05.2021

Vorbemerkung der Abgeordneten

Laut einer Oxfam-Studie (https://www.oxfam.de/system/files/2020_oxfam_ungleichheit_studie_deutsch_schatten-der-profite.pdf) leisten Mädchen und Frauen weltweit täglich mehr als 12 Milliarden Stunden Sorgearbeit, ohne dafür bezahlt zu werden. Den Wert dieser Arbeit beziffert Oxfam (unter Annahme eines gezahlten Mindestlohns) mit über 11 000 000 000 000 US-Dollar pro Jahr (<https://www.oxfam.de/ueber-uns/aktuelles/oxfams-studie-sozialer-ungleichheit-12-milliarden-stunden-arbeit-ohne-bezahlt>). Als unbezahlte Pflege- und Fürsorgearbeit gelten alle Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung, Fürsorge und Versorgung, die unentgeltlich für sich selbst, den eigenen Haushalt und seine Mitglieder oder ehrenamtlich für andere Haushalte erbracht werden.

Wie Menschen Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander verbinden und untereinander aufteilen, ist jedoch nicht nur eine Folge individueller Präferenzen, sondern in soziale und institutionelle Beziehungen eingebettet und maßgeblich von den gesetzlichen, betrieblichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen abhängig. Zudem haben gesellschaftliche Wertevorstellungen Einfluss darauf, wie Erwerbs- und Sorgearbeit tatsächlich zwischen den Geschlechtern aufgeteilt wird.

Vorbemerkung der Landesregierung

Die Landesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter zu verbessern. Der beitragsfreie Kindergarten sowie der Ausbau der Ganztagschulen sind nur zwei bedeutende Beispiele dafür, wie wichtig der Landesregierung eine gute Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben ist. Denn die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht erst seit der Corona-Krise zu einem gesellschaftlichen Schlüsselthema geworden, bei dem es um mehr als nur das Thema Kinderbetreuung geht. Es geht auch um flexible Arbeitszeitmodelle, eine familienbewusste Unternehmenskultur sowie eine partnerschaftliche Arbeitsteilung der Familienaufgaben. Die Fragen der Vereinbarkeit richten sich dabei nicht nur an Eltern, sondern auch und in zunehmendem Maße an pflegende Angehörige.

Die Landesregierung ist der Überzeugung, dass die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern maßgeblich davon abhängt, dass sowohl private als auch professionelle Care-Arbeit als gleichwertig zu sogenannter „Produktiv“-Arbeit anerkannt wird.

Sie setzt sich dafür ein, dass Eltern und pflegende Angehörige, die eine Erwerbstätigkeit ausüben, im Rahmen ihrer Bedarfe unterstützt und entlastet werden und die verbleibende private Sorgearbeit partnerschaftlich unter den Geschlechtern aufgeteilt wird. Dem liegt das Verständnis zugrunde, dass

Frauen und Männer im Rahmen ihrer persönlichen Lebensplanung gleichermaßen die Chance haben sollen, einer auskömmlichen Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Auch das in Deutschland herrschende Lohngefälle zwischen sogenannten SAGE-Berufen (Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege, Erziehung und Bildung) und denen der MINT-Branchen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) besteht nicht erst seit der Pandemie. Es geht einher mit einer geschlechtsspezifischen Gehaltsdifferenz (Gender Pay Gap derzeit bei 19 % in Niedersachsen) und hat ebenfalls Auswirkungen auf die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit in den Familien.

Um beiden Geschlechtern eine ausgewogene und auskömmliche Erwerbsarbeit zu ermöglichen, hat Niedersachsen zahlreiche Entlastungs- und Betreuungsangebote und -strukturen für Eltern und Pflegenden Angehörige geschaffen und baut diese weiter aus.

1. Welche konkreten Maßnahmen plant die Landesregierung, um die Sichtbarkeit, Anerkennung und Kompensation von Care-Arbeit zu steigern?

Die Landesregierung sieht es nicht erst seit der Corona-Pandemie als ihre Daueraufgabe an, die gesellschaftliche und ökonomische Bedeutung bezahlter und im privaten Umfeld geleisteter Care-Arbeit hervorzuheben und deren Sichtbarkeit und Aufwertung zu unterstützen. Sie befindet sich fortlaufend in Gesprächen mit allen relevanten Akteurinnen und Akteuren und bringt das Thema in die Öffentlichkeit durch Pressearbeit, Veranstaltungen und Initiativen.

Dabei wendet sie sich auch gegen tradierte gesellschaftliche Rollenmuster und -erwartungen und richtet ihr Augenmerk immer wieder auf die besonders betroffene Gruppe der Alleinerziehenden.

Die Verbesserungen gesetzlicher Rahmenbedingungen wie beispielsweise Regelungen zu Elterngeld und Elternzeit, Kinderkrankengeld, steuerliche Entlastung, der Anspruch auf Teilzeitarbeit und Aufstockung selbiger, Homeoffice, die überwiegend dem Bund vorbehalten sind, werden von der Landesregierung positiv begleitet und erforderlichenfalls mit eigenen Initiativen vorangebracht.

Im Kontext beruflicher Care-Arbeit ist es primär Aufgabe der Tarifparteien, für angemessene Arbeitsbedingungen und Bezahlung zu sorgen.

Im Übrigen wird auf die Vorbemerkung verwiesen.

2. Welche Strategien flexibler Arbeitsteilung verfolgt die Landesregierung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf Grundlage einer Lebensverlaufsperspektive kurz- und langfristig zu verbessern?

Mit zunehmender Digitalisierung eröffnen die Abkehr von der Präsenzkultur sowie die Einräumung flexibler Arbeitsbedingungen zahlreiche Chancen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Erwerbstätigkeit.

Im Beamtenbereich bestehen bereits verschiedene Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung, die eine sehr flexible individuelle Arbeitszeitgestaltung erlauben. Dieses ermöglicht den Beamtinnen und Beamten, Familie und Beruf besser miteinander zu verbinden. Im Wege einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 61 NBG können Beamtinnen und Beamte ohne Vorliegen bestimmter Voraussetzungen ihre Arbeitszeit individuell bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit reduzieren. Zur Unterstützung von Familien ist Beamtinnen oder Beamten bei Vorliegen der Voraussetzungen Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit oder Urlaub ohne Dienstbezüge nach § 62 NBG zu bewilligen. Zur Erleichterung bei der Pflege naher Angehöriger können Beamtinnen und Beamte unter den in § 62 a NBG genannten Voraussetzungen Familienpflegezeit beantragen.

Darüber hinaus können Beamtinnen und Beamte u. a. Sonderurlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder zur Organisation und Sicherstellung akut erforderlicher Pflege aufgrund der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung erhalten. Damit unterstützt die Landesregierung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der für die Tarifbeschäftigten des Landes Niedersachsen seit dem 1. November 2006 geltende Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), an den das Land Niedersachsen durch seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband der Länder (TdL) satzungsmäßig gebunden ist, trifft in § 11 TV-L Regelungen zum Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

Darüber hinaus können die Tarifbeschäftigten die Möglichkeiten des Familienpflegezeitgesetzes und des Pflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen.

3. Plant die Landesregierung - auch im Sinne der Krisenfestigkeit -, die Ganztagsbetreuung in allen Altersgruppen sowie in den Ferienzeiten auszubauen? Wenn ja, wie und mit welchem Zeitplan? Wenn nein, warum nicht?

§ 24 SGB VIII ist die zentrale Rechtsgrundlage für die Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege. In Absatz 1 ist für Kinder unter einem Jahr und in besonderen Bedarfslagen eine objektiv-rechtliche Verpflichtung zur Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege normiert. § 24 Abs. 2 SGB VIII statuiert den Rechtsanspruch aller Kinder ab Vollendung des ersten bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres auf Förderung in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege. In § 24 Abs. 3 SGB VIII ist für Kinder ab dem dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt ein Rechtsanspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung geregelt. Für Kinder im schulpflichtigen Alter ist schließlich nach Absatz 4 ein bedarfsgerechtes Angebot in Tageseinrichtungen vorzuhalten, was wiederum eine objektiv-rechtliche Verpflichtung der Träger der öffentlichen Jugendhilfe darstellt.

Sowohl im Bundesrecht als auch im Landesrecht sind Schließzeiten der Einrichtungen implizit anerkannt. In § 8 Abs. 3 KiTaG heißt es diesbezüglich: „Auch während der Schulferien soll in der Regel eine Betreuung der Kinder sichergestellt werden.“ Darüber hinaus normiert § 22 a Abs. 3 Satz 2 SGB VIII eine Verpflichtung für die öffentlichen Jugendhilfsträger. Dort heißt es: „Werden Einrichtungen in den Ferienzeiten geschlossen, so hat der Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die Kinder, die nicht von den Erziehungsberechtigten betreut werden können, eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit sicherzustellen.“ Schließzeiten sind insofern nicht grundsätzlich untersagt. Sie sind durchaus üblich und obliegen der eigenverantwortlichen Ausgestaltung der Jugendhilfeangebote durch die Einrichtungsträger.

Gleichwohl ergibt sich aus § 22 a Abs. 3 Satz 2 SGB VIII in Verbindung mit § 24 Abs. 2 und 3 SGB VIII grundsätzlich ein Rechtsanspruch auf eine anderweitige Betreuung während der Ferienzeiten. Das Gesetz definiert die „anderweitige Betreuungsmöglichkeit“ nicht näher. Sie muss grundsätzlich gleichwertig sein zum Regelangebot.

Die Planung und Umsetzung des bedarfsgerechten Ausbaus von Angeboten der Kindertagesbetreuung obliegt den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe.

Das Land Niedersachsen investiert kontinuierlich in den Ausbau der Ganztagschule. Dieser schreitet in allen allgemeinbildenden Schulformen nachfragegerecht voran. Das Land verzeichnet jährlich ca. 30 bis 35 Neuanträge auf Errichtung einer Ganztagschule. In den Schulwochen steht an den Schulen mit Ganztagsbetrieb ein Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebot im Umfang von ca. acht Zeitstunden zur Verfügung. Über 70 % der öffentlichen allgemeinbildenden Schulen halten im Schuljahr 2020/2021 Ganztagsangebote vor.

4. Plant die Landesregierung, einen Notfallpool an Pädagogen und Pädagoginnen zur Abfederung aufkommender Engpässe zur Verfügung zu stellen? Wenn ja, wie?

Die Landesregierung hat anstelle eines „Notfallpools“ umfassende langfristige Maßnahmen auf den Weg gebracht, die die Situation vor Ort kontinuierlich verbessern. Darüber hinaus stehen für einen zusätzlichen „Notfallpool“ die erforderlichen personellen Ressourcen nicht zur Verfügung.

Diese Maßnahmen - erfolgreiche Einstellungsverfahren, Beschäftigung von Vertretungslehrkräften, Corona-Maßnahmenpaket - werden im Folgenden dargestellt:

- In den letzten Jahren konnten im Land Niedersachsen an öffentlichen allgemeinbildenden Schulen mehr Lehrkräfte eingestellt werden, als ausgeschieden sind. Erfolgreiche Einstellungsverfahren sind die wichtigste Säule, um den Personalbedarf an Schule zu decken.

Im Lehrkräfteeinstellungsverfahren an öffentlichen allgemeinbildenden Schulen zum zweiten Schulhalbjahr 2020/2021 konnten 1 058 der ausgeschriebenen Stellen besetzt werden, ausgeschieden sind 797 Lehrkräfte. Erneut konnte damit ein deutlich positiver Einstellungssaldo erzielt werden.

Aufgrund der bundesweit angespannten Situation auf dem Lehrkräftearbeitsmarkt (Ungleichgewicht zwischen den Bedarfen in den einzelnen Lehramtsbereichen und dem tatsächlichen Angebot an ausgebildeten Lehrkräften sowie große regionale Unterschiede bei der Stellenbesetzungsquote) hat die Landesregierung neben den Anstrengungen für das Einstellungsverfahren ein Paket an weiteren Maßnahmen zur Stabilisierung der Unterrichtsversorgung auf den Weg gebracht, welches neben den üblichen Neueinstellungen weitere Möglichkeiten eröffnet, um zusätzliche Lehrkräftestunden zu generieren.

Hierzu gehören die in den Einstellungserlassen zugewiesenen Haushaltsmittel für bedarfsgerechte kurzfristige Teilzeiterhöhungen und für befristete Einstellungen (insbesondere von Lehramtsstudierenden). Bei der Verwendung dieser Mittel sind insbesondere auch die (kleinen) Grundschulen zu berücksichtigen, die aufgrund der Corona-Pandemie derzeit besonderen Belastungssituationen ausgesetzt sind, da sie neben dem Präsenzunterricht im Wechselmodell für alle Schuljahrgänge parallel eine Notbetreuung anbieten müssen. Demgegenüber findet ein größerer Anteil des Unterrichts in den anderen Schulformen in den Szenarien B und C auch digital statt, wobei die vulnerablen Lehrkräfte hier uneingeschränkt im Distanzunterricht einsetzbar sind.

Für das Jahr 2021 werden entsprechend der Bedarfsprognose 2 500 Einstellungen (Rechnung in Vollzeitereinheiten, im Folgenden: VZE) für die öffentlichen allgemeinbildenden Schulen benötigt. Allerdings hat sich die Bedarfslage aufgrund des Anstiegs der Zusatzbedarfe, der Auswirkungen der Corona-Lage sowie der Rückführung der Kürzungen im Bereich der Poolstunden zum neuen Schuljahr weiter erhöht. Im Haushaltsjahr 2021 sind daher insgesamt rund 2 800 Einstellungsmöglichkeiten vorgesehen, sodass die haushalterische Basis für eine erneut verbesserte Einstellungssituation gegeben ist, die dem prognostizierten Wert von 1 900 ausscheidenden Lehrkräften und weiter ansteigenden Zusatzbedarfen Rechnung trägt.

- Darüber hinaus stehen für das laufende Haushaltsjahr 2021 Mittel in Höhe von zunächst 31 Millionen Euro zur Beschäftigung von Vertretungslehrkräften an den öffentlichen allgemeinbildenden Schulen zur Verfügung. Damit können in nicht vorhersehbaren Fällen kurzfristig Vertretungskräfte befristet für die Zeit der Abwesenheit der Stammllehrkraft beschäftigt werden.
- In einem Maßnahmenpaket vom November 2020 wurden den niedersächsischen Schulen insgesamt 45 Millionen Euro zusätzlich zur Verfügung gestellt. Dieses Paket besteht aus drei Maßnahmen:
 1. 20 Millionen Euro für Einstellungen von geringfügig Beschäftigten als pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nichtlehrendes Personal) an öffentlichen allgemeinbildenden Schulen
 - Für diese Maßnahme steht insgesamt ein Beschäftigungsvolumen von 474 VZE zur Verfügung. Damit können rund 4 800 Beschäftigungsverhältnisse finanziert werden.
 - Im 1. Verfahren hatte jede öffentliche allgemeinbildende Schule die Möglichkeit, bis zu zwei pädagogische Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung befristet bis zum 31.07.2021 einzustellen.
 - Seit dem 17.02.2021 hatten Grundschulen mit maximal 180 Schülerinnen und Schülern bis zum 14.05.2021 die Möglichkeit, aus diesen Mitteln zusätzlich eine pädagogische Mitarbeiterin bzw. einen pädagogischen Mitarbeiter befristet für sechs Monate einzustellen.

- Landesweit konnten bisher insgesamt rund 2 235 Einstellungen (rund 203 VZE) befristet bis 31.07.2021 realisiert werden (Stand 01.04.2021). Damit erhalten die niedersächsischen Schulen aktuell zusätzliche Unterstützung und Entlastung im Umfang von rd. 15 700 Arbeitsstunden.
 - Darüber hinaus haben alle öffentlichen allgemeinbildenden Schulen die Möglichkeit, neben Neueinstellungen von geringfügig Beschäftigten auch befristete Stundenerhöhungen bei teilzeitbeschäftigten pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für unterrichtsbegleitende Tätigkeiten und zur Durchführung von außerunterrichtlichen Angeboten bis zum 31.07.2020 umzusetzen, wenn die Stundenerhöhung weniger als 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit einer vollzeitbeschäftigten pädagogischen Mitarbeiterin oder eines vollzeitbeschäftigten pädagogischen Mitarbeiters beträgt, zuvor keine befristeten Stundenerhöhungen erfolgt sind, die Stundenerhöhung zur Abdeckung eines durch die Pandemie bedingten zusätzlichen Bedarfes notwendig ist und keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber auf die auf der Grundlage des Bezugserlasses erfolgte Ausschreibung gefunden werden konnten.
 - Bisher haben insgesamt 96 pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Möglichkeit der Stundenaufstockung Gebrauch gemacht. Dies entspricht einem Umfang von insgesamt rund 600 zusätzlichen Arbeitsstunden.
2. 5 Millionen Euro für Einstellungen von z. B. Lehramtsstudierenden mit Bachelor für lehrende Tätigkeiten
- Das Kultusministerium hat eine Vielzahl befristeter Einstellungsmöglichkeiten an den öffentlichen allgemeinbildenden Schulen zur Verfügung gestellt, um die Schulen im Rahmen der Herausforderungen der derzeitigen Pandemie zu unterstützen.
 - Im Rahmen dieser Maßnahme kann lehrendes Personal befristet bis 31.07.2021 im Umfang von 125 VZLE eingestellt werden. Dieses Beschäftigungsangebot richtet sich insbesondere an Lehramtsstudierende, die bereits den polyvalenten Bachelor mit Lehramtsoption erworben haben.
 - Die Nachfrage zu dieser Maßnahme entwickelt sich aktuell sehr positiv. Insgesamt sind bereits im 1. Schulhalbjahr 2020/21 über 25 % der verfügbaren Lehrkräftesollstunden für lehrende Tätigkeiten in Anspruch genommen worden. Die noch verfügbaren Mittel stehen für das 2. Schulhalbjahr bereit.
3. 20 Millionen Euro für die sächliche Ausstattung von Schulen im Rahmen der Infektionsschutzmaßnahmen
- Grundsätzlich zuständig für die sächliche Ausstattung der Schulen und somit auch für die Räume sind die Schulträger. Darüber hinaus bedarf es neben dem zusätzlichen Anmieten oder zur Verfügung stellen von Räumen auch einer entsprechenden Anzahl von Personal.
 - Das Land Niedersachsen hat 20 Millionen Euro für die sächliche Schutzausstattung an niedersächsischen Schulen bereitgestellt. Diese Fördermittel werden den Schulträgern im Rahmen eines Zuwendungsverfahrens auf Antrag zur Verfügung gestellt.
 - Zur Unterstützung der Lehrkräfte sowohl im Präsenz- als auch im Distanzunterricht sowie zur ergänzenden Vorbereitung der Auszubildenden auf ihre Abschlussprüfungen stehen den öffentlichen berufsbildenden Schulen Niedersachsens Budgetmittel zur Verfügung, die für die befristete Beschäftigung von hierfür geeigneten Personen verwendet werden können.

Darüber hinaus wird auf folgende gelingende Kooperationen verwiesen:

Studierende von Universitäten

- Seit Februar kooperiert die Hochschule Emden-Leer mit verschiedenen Schulen der Region. Technikaffine Studierende unterstützen Schulen bei der Digitalisierung und werden für diese Aufgabe von der Hochschule vorbereitet und wissenschaftlich begleitet. Das Gemeinschaftsprojekt

läuft über 18 Monate. Das Wissenschaftsministerium beteiligt sich mit 94 000 Euro, die Hochschule selbst mit 55 000 Euro. Die Studierenden erhalten durch Mittel des Kultusministeriums sogenannte 450 Euro-Jobs. Eine lehrkräfteausbildende Hochschule gibt es nicht in direkter Nähe in Ostfriesland, sodass Studierende der Hochschule Emden/Leer die Schulen mit ihren spezifischen Kenntnissen unterstützen (nichtlehrendes Personal), die sie teilweise durch praktische Erfahrungen aus einer technischen Berufsausbildung mitbringen. Damit wird die schon im Arbeitskreis IGeMa bewährte Zusammenarbeit zwischen der Hochschule Emden/Leer und den Schulen erfolgreich erweitert.

- Über die im Rahmen des Corona-Schutzpakets bereitgestellten Mittel für die Einstellung von z. B. Lehramtsstudierenden mit Bachelor hinaus stehen für das aktuelle zweite Schulhalbjahr 2020/2021 für befristete Personalmaßnahmen ohne Sachgrund u. a. für die Beschäftigung von Studierenden mit Bachelor weitere Haushaltsmittel (lehrendes Personal) in Höhe von 100 VZE zur Verfügung. Diese Arbeitsverträge sind nicht an einen Vertretungsanlass gebunden und können für den maximalen Zeitraum von zwei Jahren (mindestens für sechs Monate) geschlossen werden, sodass gegebenenfalls in den Sommerferien Personal zur Verfügung stünde.
- Es ist weiterhin vorgesehen, weitere Mittel für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge ohne Sachgrund für das Schuljahr 2021/2022 im Einstellungserlass zum Schuljahresbeginn 2021/2022 zur Verfügung zu stellen.

Unterstützung durch Lehramtsstudierende beim digitalen Lehren und Lernen

- Im Rahmen einer AG des Niedersächsischen Verbundes zur Lehrerbildung wurde das Projekt „#LernenVernetzt“ vorgestellt.

Dabei handelt es sich um ein Projekt zwischen der Leibniz School of Education, dem Institut für Erziehungswissenschaft und dem IGS-Qualitätsnetzwerk in Hannover und der Region. In diesem Projekt unterstützen ehrenamtlich engagierte Lehramtsstudierende der Leibniz Universität Hannover Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler beim digitalen Lehren und Lernen.

<https://www.schulprojekte.uni-hannover.de/de/alle-projekte/projekt/t3luhl4s/lernenvernetzt/>

Darüber hinaus wird auf die 10-Punkte-Agenda des Kultusministeriums verwiesen: <https://www.mk.niedersachsen.de/startseite/aktuelles/presseinformationen/10-punkte-agenda-bildung-betreuung-und-zukunftschancen-in-der-pandemie-sichern-tonne-bestmoegliche-sicherheit-und-verlasslichkeit-fur-die-kommende-zeit-197146.html>

5. Plant die Landesregierung zu prüfen, welche Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle durch Arbeitszeitkonten, Homeoffice-Regelungen oder Teilzeitausbildungsmöglichkeiten ausgebaut werden können, und wenn ja, wie?

Bereits mit der Einführung einer Familienpflegezeit wurde ein weiterer wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer nachhaltigen Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vorgenommen. Die Familienpflegezeit ermöglicht es sowohl den Beamtinnen und Beamten als auch den Tarifbeschäftigten, während einer bis zu 24 Monate dauernden Pflegephase ihre Arbeitszeit bis auf ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, Richterinnen und Richtern - mit Blick auf die Besonderheiten des Richterdienstes - bis auf die Hälfte des regelmäßigen Dienstes, zu reduzieren. Durch die Verringerung der Arbeitszeit soll es diesen Berufsgruppen ermöglicht werden, die Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen während dieser Zeit selbst zu übernehmen. Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wurde damit neben den bereits bestehenden Teilzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten weiter gefördert.

Zudem ist beabsichtigt, gemeinsam mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften die Vereinbarung über die Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit in der niedersächsischen Landesverwaltung (Gleitzeitvereinbarung) auf Anpassungsbedarf zu überprüfen. In diesem Zusammenhang wird auch der Bedarf für andere Arbeitszeitmodelle erörtert werden.

Die Arbeitsformen der Telearbeit und der mobilen Arbeit (umgangssprachlich „Homeoffice“) werden bereits seit vielen Jahren in der Landesverwaltung genutzt. Der technische Wandel hat dabei vieles

erleichtert, und die Voraussetzungen in der Landesverwaltung durch die Beschaffung von Notebooks und die Möglichkeit des gesicherten Zugriffs auf das Landesnetz von zuhause aus haben zur Ausweitung mobiler Arbeitsformen beigetragen.

Die Landesregierung hat daher gemeinsam mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften Verhandlungen zum Abschluss einer neuen Vereinbarung nach § 81 NPersVG zu Telearbeit und mobiler Arbeit in der Landesverwaltung geführt, um die Rahmenbedingungen festzulegen. Zukünftig sollen im Grundsatz alle Beschäftigten mobile Arbeitsformen nutzen können, wenn ihre dienstliche Tätigkeit geeignet ist und die organisatorischen Rahmenbedingungen gegeben sind. Der Abschluss der Vereinbarung wird derzeit auf Arbeitsebene vorbereitet.

Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst kann unter den Voraussetzungen der § 62 Abs. 2 NBG und § 17 Abs. 3 NLVO Teilzeitbeschäftigung sowie nach § 62 a Abs. 10 NBG Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit bewilligt werden. Ausbildungen in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes können nach § 7 a des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) in Teilzeit durchgeführt werden.

Für die Tarifbeschäftigten sieht der TV-L zur Flexibilisierung die Möglichkeiten eines Arbeitszeitkorridors (§ 6 Abs. 6 TV-L), die Vereinbarung einer Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7 TV-L) und die Einrichtung eines Arbeitszeitkontos (§ 10 TV-L) vor.

Für die Privatwirtschaft hat die Landesregierung keine entsprechenden Prüfungspläne. Sowohl bei dem Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle - z. B. in Form der Errichtung von Arbeitszeitkonten - als auch bei der Erbringung der Arbeitsleistung - z. B. im Rahmen des Homeoffice - handelt es sich um Arbeitsbedingungen, deren Schaffung/Regelung/Vereinbarung ebenso wie ihr Ausbau in erster Linie Sache der Sozialpartner, d. h. der Tarif-, Betriebs- oder Arbeitsvertragsparteien ist, denn nur sie verfügen im Einzelfall über die für die Umsetzung erforderlichen Kenntnisse der jeweiligen Branche sowie der betrieblichen Voraussetzungen und Möglichkeiten vor Ort.

6. Wie will die Landesregierung auf Bundesebene auf eine bessere Unterstützung pflegender Angehöriger durch verbesserte Pflegezeitregelungen sowie die Einführung einer Lohnersatzleistung für Pflegenden hinwirken?

Um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für erwerbstätige Angehörigen zu gewährleisten, setzt das Land auf die Bereitstellung von professioneller Pflegeinfrastruktur. Der Landesregierung ist es überdies wichtig, dass Menschen, die wegen der Pflege von Angehörigen für eine bestimmte Zeit nicht oder nur teilweise ihrem Beruf nachgehen können, aus der praktizierten Pflegeverantwortung keine beruflichen und finanziellen Nachteile entstehen. Niedersachsen ist als Vertretung der JFMK Mitglied des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, welcher Empfehlungen für die Bundesregierung zur Verbesserung der Situation von pflegenden Angehörigen erarbeitet hat. Ein Vorschlag des Beirats ist ein aus Steuermitteln finanziertes flexibles Zeitbudget für privat Pflegenden mit Entgeltersatzleistungen analog zum Elterngeld.

7. Wie viele Bedienstete des Landes haben seit dem Jahr 2015 Elternzeit in Anspruch genommen (bitte nach Geschäftsbereich, Jahr und Geschlecht aufschlüsseln)?

Es wird auf die **Anlage 1** verwiesen.

Die Angabe der Daten beruht auf einer Auswertung des NLBV für die Bediensteten des Landes, welche im Bezügeabrechnungsverfahren erfasst sind.

8. Wie viele männliche und weibliche Bedienstete nutzen jetzt aktuell in den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen Elternzeit? Gibt es signifikante Unterschiede zwischen den Behörden?

Bereich (Einzelplan)	Name der Behörde	Anzahl weibliche und männliche Bedienstete in Elternzeit
02 StK	Nds. Staatskanzlei	4
	NLA	3
03 MI	MI	25
	ITN	11
	Landesaufnahmebehörden	13
	LKA	23
	LGLN	16
	LSN	3
	NLBK	3
	Polizeidirektionen	340
	Polizeiakademie	12
	ZPD	21
04 MF	MF	6
	Finanzämter	222
	LStN	5
	NLBL	4
	NLBV	30
	SBN	21
05 MS	MS	5
	LS	14
	LBZ	21
06 MWK	MWK	6
	Hochschulen, Universitäten	283
	Nds. Landesmuseen	3
	Nds. Staatstheater	5
07 MK	MK	5
	BBS	356
	Förderschulen	350
	Gemeinsame Grund- und Oberschulen	84
	Grundschulen	1458
	Gymnasien	847
	Haupt- und Realschulen	54
	Hauptschulen	59
	IGS/KGS	815
	OBS	513
	Realschulen	153
Studienseminare	116	
08 MW	MW	9
	LBEG	8
	MPA	3
	NLStBV	27
09 ML	ArL	8
	LAVES	22
	SLA Servicezentrum	6

Bereich (Einzelplan)	Name der Behörde	Anzahl weibliche und männliche Bedienstete in Elternzeit
11 MJ	AJSD	14
	Amtsgerichte	165
	Arbeitsgerichte	7
	Generalstaatsanwaltschaften	4
	JAA und JVA	68
	Landgerichte	43
	OLG	41
	Sozialgerichte	19
	Staatsanwaltschaften	81
	Verwaltungsgerichte	20
15 MU	Gewerbeaufsichtsämter	21
	NLWKN	24
16	MB	3

Aus statistischen Geheimhaltungsgründen erfolgt keine Nennung bei unter drei Bediensteten in Elternzeit in der jeweiligen Behörde.

Unterschiede zwischen den Behörden ergeben sich hauptsächlich aufgrund der Anzahl der Bediensteten.

9. Welche Maßnahmen sind aus Sicht der Landesregierung geeignet, um den Anteil der in Elternzeit befindlichen Männer in Niedersachsen zu erhöhen, und welche durchschnittliche Dauer hat die Elternzeit bei männlichen und weiblichen Beamten in Niedersachsen im Vergleich?

Bei weiblichen Beamten beträgt die durchschnittliche Elternzeit 473 Tage. Bei männlichen Beamten beträgt die durchschnittliche Elternzeit 103 Tage.

Die Aufteilung der Elternzeit ist eine individuelle Entscheidung der Eltern, die von vielen Faktoren abhängt. Finanzielle Anreize in Kombination mit einer verpflichtenden partnerschaftlichen Aufteilung der Elternzeitanteile haben sich als wirkungsvoll erwiesen, um den Anteil der Väter zu erhöhen.

10. Was unternimmt die Landesregierung konkret, damit Väter in Niedersachsen noch mehr Elternzeit nutzen und das Basisgeld, ElterngeldPlus und den Partnerschaftsbonus beantragen?

Das Zweite Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes wurde am 18. Februar 2021 verkündet und tritt in wesentlichen Teilen am 1. September 2021 in Kraft. Die in dem Gesetz vorgesehene Anhebung der zulässigen Teilzeitumfänge von 30 auf 32 Wochenstunden und die Flexibilisierung des Partnerschaftsbonus wurden diesseits bereits im Gesetzgebungsverfahren begrüßt. Diese Maßnahme bietet durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärkere Anreize für eine erweiterte Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter.

Umfangreiches Informationsmaterial des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum BEEG wird allen Interessierten in Niedersachsen in Papierform und auch digital zur Verfügung gestellt.

11. Wie viele Frauen und Männer haben jeweils (in Prozent auf die Gesamtbeantragung) in Niedersachsen Elterngeld und ElterngeldPlus seit 2015 beantragt (bitte nach Jahren und Kommunen aufschlüsseln)?

Daten hinsichtlich der reinen Beantragung von Elterngeld und ElterngeldPlus liegen hier nicht vor. Die **anliegende Tabelle** zu Frage 11 wurde anhand der Daten des Statistischen Bundesamtes (DESTATIS) erstellt. Rechtsgrundlage für die Bundesstatistik ist § 22 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG). Erfasst wird insoweit vor dem Hintergrund der verschiedenen Merkmale der Leistungsbezug, der von der Zahl der Beantragungen abweichen kann.

Das ElterngeldPlus wurde zum 1. Juli 2015 eingeführt, sodass eine jahresbezogene Auswertung erst ab 2016 erfolgen konnte

12. Wie hat sich die Bezugsdauer (in Monaten) von Müttern und Vätern im Vergleich des Elterngelds und des ElterngeldPlus seit dem Jahr 2015 entwickelt (bitte nach Jahren und Kommunen aufschlüsseln)? Teilt die Landesregierung die Auffassung, dass sich die Nichtanrechnung der Elternzeit auf die Bewährungszeiten tendenziell nachteilig auf den beruflichen Werdegang von Frauen auswirken?

Die **anliegende Tabelle** zu Frage 12 wurde vom Statistischen Bundesamtes (DESTATIS) abgerufen.

Das ElterngeldPlus wurde zum 1. Juli 2015 eingeführt, sodass eine jahresbezogene Auswertung erst ab 2016 erfolgen konnte.

Mit der Vereinbarung und dem Inkrafttreten des TV-L zum 1. November 2006 sind die Bewährungsaufstiege abgeschafft. Im Übrigen enthält der Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Übergangsrechts (TVÜ-L) umfangreiche Besitzstandsregelungen für die Tarifbeschäftigten, die bereits einen Teil ihrer (früheren) Bewährungszeit abgeleistet hatten.

Im Übrigen betraf die Nichtanrechnung der Elternzeit auf die Bewährungszeiten unter der Geltung des BAT Männer und Frauen in gleicher Weise.

13. In welchem Umfang sind in Niedersachsen Frauen im Vergleich zu Männern davon betroffen, dass bei der Überleitung vom BAT zum T-VL aufgrund der geltenden Fristen ein Bewährungsaufstieg wegen vorangegangener Inanspruchnahme von Elternzeit nicht mehr stattfindet?

Die Überleitung vom BAT auf den TV-L erfolgte am 1. November 2006. Sofern das Personal noch im Landesdienst beschäftigt ist, könnten diese Daten nur durch händische Auswertung der Personalakten gewonnen werden. Das ist im Rahmen der für die Beantwortung zur Verfügung stehenden Zeit nicht möglich.

14. Welche durchschnittliche Dauer hat die Elternzeit bei männlichen Beamten in Niedersachsen?

Es wird auf die Antwort zu Frage 9 verwiesen.

15. Wie werden die Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit und aus sonstigen Gründen in den Landesbehörden vertraglich umgesetzt (Änderungsvertrag, Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag o. Ä.)?

Es gibt in den Landesbehörden unterschiedliche Varianten, wie Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung und in Elternzeit umgesetzt werden:

- Die Beschäftigten beantragen die Teilzeit mit dem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung. Dieser wird, wenn möglich, entsprechend genehmigt. Änderungen des Arbeitsvertrages ergeben sich dadurch nicht.
- Der Arbeitsvertrag wird für die Dauer der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung geändert.
- Der Arbeitsvertrag erhält eine Zusatzvereinbarung.
- Die Änderung erfolgt über einen landeseinheitlichen Vordruck „Mutterschutz und Elternzeit“ (Anlage).
- Im Rahmen des Elternzeitbescheids.

16. Wie viele Landesbehörden und Betriebe mit Landesbeteiligung galten vor der Pandemie (Februar 2020) als familienfreundlich (mit entsprechendem Zertifikat)?

Insgesamt 24 Landesbehörden und acht Betriebe mit Landesbeteiligung sind mit einem Zertifikat für Familienfreundlichkeit ausgezeichnet. Mit der Formulierung „Betriebe mit Landesbeteiligung“ sind nach hiesigem Verständnis „Unternehmen mit Landesbeteiligung“ gemeint, und keine Landesbetriebe.

Diese Behörden und Betriebe sind fortlaufend mit der Umsetzung der im Rahmen der Zertifizierung festgelegten Maßnahmen befasst. Aber auch in Behörden ohne entsprechende Zertifizierung werden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch verschiedene Maßnahmen weitreichend genutzt. Exemplarisch seien genannt:

- familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und Arbeitsformen (ganztägige Funktionszeit, Vertrauensarbeitszeit, Telearbeit, sonstiges mobiles Arbeiten),
- individuelle Teilzeitvarianten,
- Unterstützung beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder der Beurlaubung,
- Einrichtung von Eltern-Kind-Büros,
- Fluxx-Partnerschaft mit der Landeshauptstadt Hannover für flexible Notfallbetreuung für Kinder und Angehörige.

17. Wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Landesbehörden und Betrieben mit Landesbeteiligung befinden sich in Teilzeitarbeitsverhältnissen (bitte aufschlüsseln nach Geschlecht und nach dem Stand aus Februar und dem aktuellen Stand)?

Im beim NLBV betriebenen Bezügeabrechnungsverfahren, das zur Beantwortung dieser Frage herangezogen wurde, sind Daten über Teilzeitbeschäftigungen erfasst, nicht jedoch über die diesen Teilzeitbeschäftigungen zugrundeliegenden Arbeitsverträge.

Die nachfolgende Auswertung enthält daher die mit dem Bezügeabrechnungsverfahren beim NLBV abgerechneten Tarifbeschäftigten, die zum jeweiligen Zeitpunkt teilzeitbeschäftigt waren/sind.

	Weibliche Beschäftigte	Männliche Beschäftigte
01.02.2020	28.229	9.345
01.04 2021	29.823	9.123

Daten zu Teilzeitarbeitsverhältnissen in Betrieben mit Landesbeteiligung können in der Kürze der Zeit nicht erhoben und ausgewertet werden.

18. Wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Betriebe mit Landesbeteiligung wurden in den vergangenen zwölf Monaten befördert, und wie viele freie Stellen, die vorher von Männern besetzt wurden, werden nun von Frauen besetzt?

Eine solche Statistik gibt es nicht. Die der Frage zugrunde liegenden Daten können in der Kürze der Zeit nicht erhoben und ausgewertet werden.

19. Wie viel Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Betriebe mit Landesbeteiligung haben in den letzten zwölf Monaten eine Arbeitszeitreduzierung aufgrund der Pflege von Angehörigen beantragt (bitte nach Geschlecht aufschlüsseln)?

Eine solche Statistik gibt es nicht. Die der Frage zugrunde liegenden Daten können in der Kürze der Zeit nicht erhoben und ausgewertet werden.

20. Wie wird aktuell das soziale Quartiersmanagement in den Kommunen unterstützt und ausgebaut, um die Bedarfe ambulanter und teilstationärer Angebote in wohnortnahe für pflegebedürftige Personen und ihre Angehörige sicherzustellen?

Gemäß § 5 des Niedersächsischen Pflegegesetzes sind die Landkreise und kreisfreien Städte verpflichtet, eine den örtlichen Anforderungen entsprechende notwendige pflegerische Versorgungsstruktur sicherzustellen. Die Kommunen ermitteln die notwendige pflegerische Versorgungsstruktur im Rahmen von örtlichen Pflegeberichten. In örtlichen Pflegekonferenzen soll ebenfalls mit Betroffenen und Beteiligten aus dem Pflegesektor zu Fragen der pflegerischen Versorgungsstruktur beraten werden. Das soziale Quartiersmanagement in einer Kommune, insbesondere Fragestellungen zur Sicherstellung einer ausreichenden Anzahl an ambulanten und teilstationären Leistungsangeboten in Wohnortnähe von pflegebedürftigen Personen und ihren Angehörigen, ist daher von diesen Instrumenten umfasst. Die Landesregierung beabsichtigt, im Rahmen der Novellierung des Niedersächsischen Pflegegesetzes den Aspekt der Planung, Schaffung und Weiterentwicklung von altersgerechten Quartieren, insbesondere unter Einbeziehung neuer Wohn- und Pflegeformen, rechtlich zu verstetigen.

21. Welche konkreten Beratungs- und Unterstützungsangebote für Familien und Pflegenden können stärker gebündelt und über eine landesweite Onlineplattformen und Apps zugänglich gemacht werden?

In den §§ 7 bis 7 c SGB XI sind umfassende Beratungs- und Informationsangebote vorgesehen. Dazu gehören die Pflegeberatung und die Internetplattformen (z. B. www.pflege-navigator.de oder www.pflegelotse.de) der Pflegekassen. In den Pflegestützpunkten erhalten Pflegebedürftige und ihre Angehörigen umfassende Informationen über alle regionalen Beratungs- und Unterstützungsangebote.

Um zu erproben, wie Pflegebedürftige und ihre Angehörige darüber hinaus bei der Suche nach einem freien Langzeit- oder Kurzzeitpflegeplatz unterstützt werden können, fördert das Land mit insgesamt 77 150 Euro den Start eines Pflegeportals für die Region Weser-Ems, das durch die Arbeitsgemeinschaft der Landkreise und kreisfreien Städte in Weser-Ems initiiert wurde. Neben den Pflegeplatzsuchenden profitieren auch die 550 Pflegeeinrichtungen aus der Weser-Ems Region von dem gemeinsamen Portal, da sie auf ihre eigenen Websites verlinken und tagesaktuell freie Platzkapazitäten einfach und gezielt anbieten.

22. Welche konkreten Projekte wurden in den letzten zwölf Monaten von der Landesregierung angestoßen, um die Vereinbarkeit von Familie, Sorgearbeit und Beruf zu fördern?

Das Thema Vereinbarkeit stellt eine gesamtgesellschaftliche und sektorenübergreifende Aufgabe dar. Zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf durch Maßnahmen und Handlungsempfehlungen befindet sich die Landesregierung fortlaufend in einem Diskussionsprozess mit

verschiedenen Akteurinnen und Akteuren. Zu nennen sind hier beispielsweise das Niedersächsische Netzwerk für Alleinerziehende, das Landesarbeitsforum „Aktive Vaterrolle“, die Arbeitsgemeinschaft „Frauen im Handwerk“, das Netzwerk „Gründerinnen kompetent beraten“, die Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft sowie die AG der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden.

Die Landesregierung unterstützt in vielfältiger Weise unterschiedliche Aspekte, Maßnahmen, Fortschritte und Erfordernisse zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Sorgearbeit und Beruf.

Im Kontext „Mehr Partnerschaftlichkeit bei familiären Aufgaben“ fand seitens des niedersächsischen Landesarbeitsforums Aktive Vaterrolle am 14. April 2021 eine Fachtagung zur Situation der Väter und Familien während der Corona-Krise statt.

Das gemeinsam mit dem Landfrauenverband Hannover durchgeführte Modellprojekt „CoWorkLand Für DichFürs Land“ unterstützt den Trend zum mobilen Arbeiten. Örtliche Gemeinschaften können im ländlichen Raum die Umnutzung von Immobilien zu modernen Arbeitsorten für Beschäftigte und Selbstständige bewerben.

Gute Vereinbarkeitslösungen entstehen häufig im Zusammenspiel mit einer familienorientierten Unternehmenskultur.

Im Rahmen der EU-Strukturfondsförderung werden daher in den Arbeitsmarktprogrammen zahlreiche Einzelprojekte in Niedersachsen auch im Zusammenhang mit Vereinbarkeitslösungen unterstützt. Zu nennen sind hier beispielsweise die Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft. In Zusammenarbeit mit über 1 500 regionalen Unternehmen und Institutionen bei 24 Koordinierungsstellen wird die Entlastung von Beschäftigten durch betriebliche Angebote von Kinderferienbetreuung über Pflegefallberatung bis Wäscheservice vorangetrieben. Die familienfreundliche Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen hat gerade in Pandemiezeiten einen enormen Schub erlebt. Eine Befragung der Mitgliedsunternehmen hat ergeben, dass mobiles Arbeiten vielfach ausgebaut wurde und nach der Pandemie beibehalten werden soll. Das bedeutet für Männer und Frauen mehr Spielraum für familiäre Aufgaben.

Mit dem vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung geförderten Zertifikat „Zukunftsfest“ (ehemals Demografiefest 4.0. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb) werden seit 2015 in Zusammenarbeit mit der Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH einmal im Jahr Betriebe öffentlichkeitswirksam ausgezeichnet, in denen nachhaltige Impulse für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen gesetzt werden. Grundlage dafür bildet der sogenannte Zukunftstest, mit dem der aktuelle Status quo zur Zukunftsfestigkeit des Unternehmens ermittelt wird und die Betriebsparteien gemeinsam - begleitet von der Demografieagentur - Strategien, Lösungsansätze und Prozesse zum Wohle ihres Unternehmens und der Beschäftigten entwickeln. Ausgezeichnet wurden beispielsweise Unternehmen, die besondere Arbeitszeitmodelle ermöglichen oder Maßnahmen zu verbesserter Vereinbarkeit von Familie und Beruf etabliert haben (https://www.demografieagentur.de/wp-content/uploads/2019/12/DA_Zertifikat_Portfolio19_V34web-komprimiert.pdf).

23. Welchen Stellenwert misst die Landesregierung der Kinderbetreuung im Zuge der Entlastung von Frauen und Familien und der Gleichberechtigung der Geschlechter bei?

Die Landesregierung misst einer qualitativ hochwertigen, verlässlichen und flexiblen Förderung in Kindertagesbetreuung einen sehr hohen Stellenwert bei. Neben dem Bildungs- und Erziehungsauftrag in der frühkindlichen Bildung erfahren dadurch u. a. auch die Gleichberechtigung der Geschlechter sowie die Entlastung von Frauen und Familien eine nachhaltige Stärkung.

Die Betreuungssituation ist eine zentrale Voraussetzung für eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Rahmen einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung kann die institutionelle Betreuung arbeitende Väter wie Mütter gleichermaßen entlasten. Auch um Benachteiligungen und Einschränkungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere Alleinerziehenden und Wiedereinsteigerinnen, auszugleichen, ist eine gut ausgebaute Kinderbetreuung unerlässlich.

Die Planung und Umsetzung des bedarfsgerechten Ausbaus von Angeboten der Kindertagesbetreuung obliegt jedoch den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe. Der weiterhin sehr dynamische Ausbau auf kommunaler Ebene wird durch verschiedene Förderprogramme des Landes begleitet.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 24 verwiesen.

24. Welchen Stellenwert misst die Landesregierung aktuell der Aufgabe der Schaffung flexibler und verlässlicher Kinderbetreuungsplätze bei, und welche Rolle spielen die freien Träger von Kitas und Betreuungseinrichtungen in diesem Prozess?

Die Landesregierung misst der Aufgabe der bedarfsgerechten Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen für Kinder und in Kindertagespflege einen sehr hohen Stellenwert bei. Gleich, ob die Förderung mit einem individuellen Rechtsanspruch belegt ist oder aber als objektiv-rechtliche Verpflichtung des Trägers der öffentlichen Jugendhilfe ausgestaltet ist, ist diese Pflicht erst dann erfüllt, wenn dem Kind ein bedarfsgerechter Betreuungsplatz auch zur Verfügung gestellt wird. Die Schaffung bedarfsgerechter Betreuungsplätze ist insofern eine Grundbedingung der Förderung von Kindern im frühkindlichen Bereich. Neben den örtlichen Trägern und den Gemeinden, die nach § 13 Abs. 1 AG SGB VIII im Einvernehmen mit den jeweiligen örtlichen Trägern Aufgaben der öffentlichen Jugendhilfe wahrnehmen, sind die Träger der freien Jugendhilfe eine unverzichtbare Säule zur Sicherstellung eines bedarfsgerechten Platzangebots.

Das Land fördert den Platzausbau in Form von Zuwendungen. Über die Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Investitionen in Tageseinrichtungen für Kinder im Alter von drei Jahren bis zur Einschulung (Richtlinie IKiGa) gewährt das Land Zuwendungen für Investitionen in Tageseinrichtungen für Kinder im Alter von drei Jahren bis zur Einschulung. Die Richtlinie ist mit Wirkung vom 01.03.2021 in Kraft getreten. Zu den förderfähigen Investitionen zählen Neubau-, Ausbau-, Umbau, Sanierungs-, Renovierungs- und Ausstattungsmaßnahmen zur Schaffung zusätzlicher Betreuungsplätze sowie zum Erhalt von Betreuungsplätzen, die ohne entsprechende Erhaltungsmaßnahmen wegfallen würden.

Das Land gewährt ferner Zuwendungen zur Schaffung von zusätzlichen Betreuungsplätzen für Kinder im Alter von drei Jahren bis zur Einschulung nach Maßgabe der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen für Investitionen in der Tagesbetreuung für Kinder im Alter von drei Jahren bis zur Einschulung (RIT). Die Richtlinie ist mit Wirkung vom 01.01.2020 in Kraft getreten. Die Zuwendung wird in Höhe von maximal 7 200 Euro pro neu geschaffenen Platz in einer Kindertageseinrichtung und für Investitionsvorhaben, die ab dem 08.04.2019 begonnen wurden und bis zum 31.07.2022 abgeschlossen sind, gewährt.

Schließlich gewährt das Land auf der Grundlage der zwischen Bund und Ländern abgeschlossenen Verwaltungsvereinbarungen über die Investitionsprogramme „Kinderbetreuungsfinanzierung“ 2017 bis 2020 und 2020 bis 2021 sowie durch etatisierte Landesmittel Zuwendungen für Investitionen zur Schaffung von Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren nach Maßgabe der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen für den weiteren Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren (RAT). Mit dem Runderlass des Kultusministeriums vom 18.05.2017 ist die Neufassung der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen für den Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren mit Wirkung vom 01.07.2016 in Kraft getreten. Die Richtlinie sieht für Investitionsvorhaben, die ab dem 01.07.2016 bzw. 01.01.2020 begonnen wurden und bis zum 30.06.2022 abgeschlossen sind, folgende Zuwendungshöchstbeträge als Festbetragsfinanzierung vor: Je neu geschaffenen Krippenplatz wird eine maximale Zuwendung in Höhe von 12 000 Euro gewährt, wenn zuwendungsfähige Ausgaben in Höhe von mindestens 13 000 Euro für einen neu geschaffenen Krippenplatz entstehen. Je neu geschaffenen Tagespflegeplatz wird eine maximale Zuwendung in Höhe von 4 000 Euro gewährt, wenn zuwendungsfähige Ausgaben in Höhe von mindestens 4 300 Euro entstehen. Des Weiteren dürfen die neu geschaffenen Plätze nicht bereits mit anderen Bundes- oder Landesmitteln gefördert worden sein.

25. Teilt die Landesregierung die Auffassung, dass durch die Schaffung neuer Betreuungsplätze durch freie Träger die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schneller erlangt werden kann, und wie hat sich dafür eingesetzt und wird sie sich in Zukunft dafür einsetzen, dass es mehr freien Trägern gelingt, Betreuungsplätze zu schaffen? Wenn nein, warum nicht?

Die Steuerung der Schaffung neuer bzw. der Ausbau des zeitlichen Rahmens bereits vorhandener Kapazitäten in der Kindertagesbetreuung erfolgt bedarfsgerecht auf Ebene der örtlichen Träger der Jugendhilfe. Eine grundsätzliche Aussage, dass die Schaffung neuer Betreuungsplätze durch freie Träger die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schneller ermöglicht, kann daher durch die Landesregierung nicht getroffen werden. Hier fließen immer individuelle Anforderungen vor Ort ein. Das Land fördert den Platzausbau in Form von Zuwendungen an die örtlichen Träger der Jugendhilfe. Auf kommunaler Ebene erfolgen Beteiligungsprozesse mit Trägern von Kindertageseinrichtungen, um neue Plätze bedarfsgerecht zu schaffen. Die Steuerung erfolgt somit lokal unter Berücksichtigung individueller Initiativen und rechtlicher Rahmenbedingungen.

26. Welchen Betreuungsumfang in Kindertageseinrichtungen hält die Landesregierung für angemessen, damit beide Elternteile einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen können?

Die Landesregierung misst der Aufgabe der bedarfsgerechten Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen für Kinder und in Kindertagespflege einen sehr hohen Stellenwert bei. Die Planung und Umsetzung des bedarfsgerechten Ausbaus von Angeboten der Kindertagesbetreuung obliegt jedoch den örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe. Der weiterhin sehr dynamische Ausbau auf kommunaler Ebene wird durch verschiedene Förderprogramme des Landes begleitet. Zum Wohl der Kinder sieht der Entwurf des NKiTaG in § 6 Abs. 4 Satz 1 vor, dass die tägliche Verweildauer eines Kindes zehn Stunden nicht überschreiten soll. Ein darüber hinausgehender Betreuungsbedarf ist durch die Erziehungsberechtigten beim örtlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe anzuzeigen. Die Festlegung einer verbindlichen maximalen Betreuungszeit ist wegen des Eingriffs in das bundesgesetzlich normierte Wunsch- und Wahlrecht der Erziehungsberechtigten nicht zu rechtfertigen.

Anzustreben ist, dass allen Eltern im Rahmen des von ihnen ausgeübten oder gewünschten Erwerbsumfangs und ihrer individuellen familiären Arrangements Betreuungskapazitäten für ihre Kinder zur Verfügung stehen.

27. Wie steht die Landesregierung zu Öffnungszeitenmodellen im Vergleich zu Betreuungszeitmodellen, d. h. eine Betreuung, die beispielweise zwischen 6.00 und 18.00 Uhr möglich ist?

Weder im derzeit gültigen Gesetz über Tageseinrichtungen für Kinder (KiTaG) noch im Entwurf des Niedersächsisches Gesetzes über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (NKiTaG) werden Öffnungszeitenmodelle bzw. Betreuungszeitenmodelle differenziert. Wie in den vorangehenden Fragestellungen bereits erläutert, erfolgt die Steuerung der Angebote in der Kindertagesbetreuung auf Ebene der örtlichen Träger der Jugendhilfe und soll dem tatsächlichen Betreuungs- und Förderbedarfen der einzelnen Kinder Rechnung tragen.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 26 verwiesen.

28. Wie viele Kindertageseinrichtungen sind länger als 16.00 Uhr geöffnet, wie viele länger als 17.00 Uhr, und gibt es Einrichtungen mit Betreuungsangeboten für Schichtdienstleistende oder in Krankheitsfällen von Alleinerziehenden?

Nach § 24 Abs. 2 SGB VIII hat ein Kind, das das erste Lebensjahr vollendet hat, bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres Anspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege. Der Umfang der täglichen Förderung richtet sich nach dem individuellen Bedarf. Nach § 24 Abs. 3 SGB VIII wiederum hat auch ein Kind, das das dritte Lebensjahr vollendet hat, bis zum Schuleintritt Anspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung.

Die Aufgabe der Erziehung, Bildung und Betreuung ist nur bei einer anspruchserfüllenden Mindestbetreuungszeit, die kontinuierlich angelegt sein muss, gegeben. Mit Blick auf den Anspruch nach § 24 Abs. 2 SGB VIII gilt, dass mit der Betreuungszeit auch die Beschäftigung bei flexiblen Arbeitszeiten ermöglicht werden muss, wenn dies für die individuellen beruflichen Anforderungen notwendig ist. Gleiches muss vom Grundsatz her gelten, wenn der Beruf der Eltern es mit sich bringt, dass diese in den Abendstunden oder über Nacht, im Schichtdienst oder am Wochenende arbeiten müssen.

Vor dem Hintergrund dieser rechtlichen Implikationen gibt es Einrichtungen, in denen Kinder betreut werden, bei denen mindestens ein Elternteil im Schichtdienst arbeitet.

Im Rahmen der Statistik der Kinder- und Jugendhilfe wird lediglich differenziert nach Gruppen mit einem Ende der Öffnungszeiten vor 16.30 Uhr, einem Ende der Öffnungszeiten von 16.30 Uhr bis 18.00 Uhr und einem Ende der Öffnungszeiten später als 18.00 Uhr. Nach der Statistik zum 01.03.2020 gab es insgesamt 3 115 Gruppen mit einem Ende der Öffnungszeiten vor 16.30 Uhr, 2 444 Gruppen mit einem Ende der Öffnungszeiten von 16.30 Uhr bis 18.00 Uhr und 35 Gruppen mit einem Ende der Öffnungszeiten später als 18.00 Uhr.

29. Ist der Landesregierung bekannt, wie viele private Initiativen es gibt, die Kinderbetreuungsplätze schaffen wollen?

Der Landesregierung sind aktuell 14 Anfragen privater Initiativen bekannt. Zur sachlichen Zuständigkeit wird auf die Antwort zu Frage 30 zu verwiesen.

30. Wenn ja, wie werden diese Initiativen unterstützt?

Gemäß § 85 Abs. 2 Nr. 7 SGB VIII ist der überörtliche Träger (hier Fachbereich II des Niedersächsischen Landesjugendamtes) sachlich zuständig für die Beratung der Träger von Einrichtungen während der Planung und Betriebsführung. Die Erfüllung des Beratungsauftrages erfolgt auf der Grundlage der aktuellen gesetzlichen Bestimmungen und unabhängig davon, unter welcher Trägerschaft eine Einrichtung geführt werden soll.

31. Wie bewertet die Landesregierung den bürokratischen Aufwand für diese Initiativen?

Unabhängig von der Trägerschaft für eine Kindertageseinrichtung erfolgt die Beratung durch den überörtlichen Träger immer bedarfsgerecht. Im Einzelfall kann es sich in der Beratung einer privaten Initiative wegen der fehlenden Fach- und Rechtskenntnisse der handelnden Akteure vor Ort um eine zeitlich umfangreichere Beratung handeln. Da der Anspruch an eine qualitativ hochwertige, flexible und passgenaue Ausgestaltung der Kindertagesbetreuung eine individuelle Beratung erforderlich macht, bewertet die Landesregierung den bürokratischen Aufwand einzelner Beratungsprozesse nicht.

32. Wie viele Unternehmen mit Landesbeteiligung verfügen über eine eigene Kinderbetreuungseinrichtung, und um welche Unternehmen handelt es sich?

Zwei Gesellschaften, an denen das Land Niedersachsen beteiligt ist, verfügen über eigene Kinderbetreuungseinrichtungen. Es handelt sich um die Volkswagen AG sowie die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW).

Daneben verfügen mehrere Gesellschaften über betriebsnahe Kinderbetreuungseinrichtungen im Rahmen von Kooperationen mit externen Trägern und bieten den Mitarbeitenden ferner eine Kinderbetreuung während der Schulferien an.

33. Wie bewertet die Landesregierung, insbesondere vor dem Hintergrund der Sorgearbeit, das Splitten von Rentenpunkten?

Grundsätzlich wird das Splitten von Rentenpunkten als eine Möglichkeit gesehen, ein ausreichendes Einkommen im Alter zu gewährleisten - insbesondere vor dem Hintergrund, dass häufig in der Ehezeit erworbene Rentenansprüche von Frauen und Männern unterschiedlich hoch sind. Mit dem Rentensplitting können Ehepaare bzw. Lebenspartnerschaften diese Anwartschaften partnerschaftlich teilen. Diese Möglichkeit entspricht dem heutigen Verständnis, die in der Ehezeit erworbenen Ansprüche als gemeinschaftliche Lebensleistung zu betrachten.

Als Alternative zur Witwen- oder Witwerrente verschafft das Rentensplitting die Möglichkeit, eigene Rentenansprüche zu erwerben bzw. zu steigern. Grundsätzlich ist es jedoch empfehlenswert, sich vor der Durchführung des Rentensplittings umfassend durch die Gesetzliche Rentenversicherung informieren zu lassen, da mit dem Rentensplitting auch Nachteile verbunden sind. So ist z. B. die spätere Zahlung einer Witwen- oder Witwerrente nach einem durchgeführten Rentensplitting ausgeschlossen.

Anlage 1 zur KA 8902 / Antwort zu Frage 7												
AN = Angestellte												
BS = Beamte												
Einzelplan	Verfahren	Geschlecht	Bedienstete	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		
01 Nds. Landtag	AN	M		3		1	1	1				
01 Nds. Landtag	AN	W		3		1		2				
01 Nds. Landtag	BS	M		5	2	1		1	1			
01 Nds. Landtag	BS	W		3				1	2			
02 StK	AN	M		3	0	0	0	0	1	1		1
02 StK	AN	W		29	4	5	5	3	4	5		3
02 StK	BS	M		5	0	0	2	2	0	1		0
02 StK	BS	W		25	2	4	4	5	3	4		3
03 MI	AN	M		196	27	21	27	28	43	44		6
03 MI	AN	W		248	34	30	35	40	55	45		9
03 MI	BS	M		1.537	365	241	245	222	241	206		17
03 MI	BS	W		1.254	260	205	196	170	189	196		38
04 MF	AN	M		88	11	12	10	10	21	23		1
04 MF	AN	W		135	21	17	20	24	24	25		4
04 MF	BS	M		394	101	67	61	60	46	52		7
04 MF	BS	W		736	128	127	138	103	101	110		29
05 MS	AN	M		18	3	4	4	1	1	3		2
05 MS	AN	W		41	4	3	5	3	6	14		6
05 MS	BS	M		18	4	2	4	1	3	2		2
05 MS	BS	W		48	9	9	7	6	10	6		1
06 MWK	AN	M		592	55	72	75	101	143	129		17
06 MWK	AN	W		825	109	119	117	126	155	168		31
06 MWK	BS	M		50	11	7	7	8	11	6		
06 MWK	BS	W		54	6	4	7	8	9	18		2
07 MK	AN	M		168	22	13	22	28	43	34		6
07 MK	AN	W		598	73	72	80	85	122	136		30
07 MK	BS	M		3.692	704	631	547	612	599	503		96
07 MK	BS	W		13.855	2.721	2.504	2.233	2.132	1.953	1.865		447
08 MW	AN	M		155	21	30	20	22	32	29		1
08 MW	AN	W		71	9	10	8	12	14	13		5
08 MW	BS	M		41	8	10	5	4	9	5		
08 MW	BS	W		51	9	11	9	8	6	7		1
09 ML	AN	M		51	4	6	9	8	13	9		2
09 ML	AN	W		71	12	16	9	11	7	14		2
09 ML	BS	M		32	5	3	7	5	8	4		
09 ML	BS	W		46	3	12	9	6	4	10		2
11 MJ	AN	M		40	5	2	4	6	8	11		4
11 MJ	AN	W		217	30	34	24	34	49	42		4
11 MJ	BS	M		606	115	125	98	94	80	81		13
11 MJ	BS	W		1.221	261	200	180	184	179	172		45
13 Allg. finanzverwaltung	AN	M		5	2			1	2			
14 LRH	BS	M		7	4		1		1	1		
14 LRH	BS	W		9	4		2	1	2			
15 MU	AN	M		68	8	10	9	11	8	21		1
15 MU	AN	W		77	6	7	11	15	15	17		6
15 MU	BS	M		48	12	8	5	6	10	5		2
15 MU	BS	W		43	7	7	7	8	5	8		1
16 MB	AN	M		2				1		1		
16 MB	AN	W		3					3			
16 MB	BS	M		4					2	2		
16 MB	BS	W		4					2	2		
17 LfD	AN	M		1				1				
17 LfD	BS	M		1								1
17 LfD	BS	W		1						1		
				27.498	5.201	4.663	4.269	4.221	4.245	4.051		848

Tabelle zu Frage 11, Elterngeldempfänger (in Prozent)

Kreise Geschlecht Art der Inanspruchnahme	2016	2017	2018	2019	2020
Braunschweig, kreisfreie Stadt					
männlich	27,1%	28,1%	28,2%	29,5%	28,9%
davon Ohne ElterngeldPlus	24,1%	24,4%	24,2%	24,9%	23,7%
Mit ElterngeldPlus	3,0%	3,7%	4,0%	4,5%	5,2%
weiblich	72,9%	71,9%	71,8%	70,5%	71,1%
davon Ohne ElterngeldPlus	59,1%	54,0%	50,9%	48,2%	47,2%
Mit ElterngeldPlus	13,8%	17,9%	21,0%	22,4%	24,0%
Salzgitter, kreisfreie Stadt					
männlich	17,6%	18,8%	19,4%	20,8%	19,9%
davon Ohne ElterngeldPlus	16,4%	16,9%	16,4%	16,8%	16,2%
Mit ElterngeldPlus	1,2%	1,9%	3,0%	4,0%	3,7%
weiblich	82,4%	81,2%	80,6%	79,2%	80,1%
davon Ohne ElterngeldPlus	60,7%	56,3%	51,3%	49,5%	48,4%
Mit ElterngeldPlus	21,8%	25,0%	29,2%	29,7%	31,8%
Wolfsburg, kreisfreie Stadt					
männlich	24,7%	23,5%	23,5%	24,4%	24,1%
davon Ohne ElterngeldPlus	23,7%	22,3%	21,8%	22,7%	22,0%
Mit ElterngeldPlus	1,0%	1,2%	1,7%	1,7%	2,1%
weiblich	75,3%	76,5%	76,5%	75,6%	75,9%
davon Ohne ElterngeldPlus	53,3%	50,4%	48,0%	46,2%	45,1%
Mit ElterngeldPlus	21,9%	26,1%	28,5%	29,4%	30,8%
Gifhorn, Landkreis					
männlich	26,8%	26,3%	25,5%	27,2%	27,8%
davon Ohne ElterngeldPlus	25,9%	24,7%	23,6%	25,5%	25,4%
Mit ElterngeldPlus	0,9%	1,5%	1,9%	1,6%	2,3%
weiblich	73,2%	73,7%	74,5%	72,8%	72,2%
davon Ohne ElterngeldPlus	56,6%	54,0%	50,8%	48,0%	44,8%
Mit ElterngeldPlus	16,6%	19,7%	23,7%	24,8%	27,5%
Goslar, Landkreis					
männlich	18,3%	17,1%	17,2%	18,2%	18,0%
davon Ohne ElterngeldPlus	16,4%	15,4%	15,0%	15,7%	15,1%
Mit ElterngeldPlus	1,9%	1,7%	2,2%	2,5%	2,8%
weiblich	81,7%	82,9%	82,8%	81,8%	82,0%
davon Ohne ElterngeldPlus	60,6%	56,6%	53,6%	52,3%	51,2%
Mit ElterngeldPlus	21,1%	26,3%	29,1%	29,5%	30,9%

Helmstedt, Landkreis

männlich	20,8%	20,4%	22,5%	23,2%	23,4%
davon Ohne ElterngeldPlus	19,1%	18,3%	20,6%	20,8%	21,2%
Mit ElterngeldPlus	1,7%	2,1%	1,9%	2,4%	2,2%
weiblich	79,2%	79,6%	77,5%	76,8%	76,6%
davon Ohne ElterngeldPlus	56,8%	52,4%	48,6%	44,9%	45,7%
Mit ElterngeldPlus	22,3%	27,2%	28,9%	31,9%	30,9%

Northeim, Landkreis

männlich	20,6%	19,8%	20,7%	21,8%	22,9%
davon Ohne ElterngeldPlus	18,4%	17,5%	18,1%	18,9%	19,2%
Mit ElterngeldPlus	2,2%	2,3%	2,6%	2,9%	3,7%
weiblich	79,4%	80,2%	79,3%	78,2%	77,1%
davon Ohne ElterngeldPlus	56,6%	51,8%	48,6%	47,1%	44,7%
Mit ElterngeldPlus	22,8%	28,4%	30,7%	31,1%	32,4%

Peine, Landkreis

männlich	21,6%	20,8%	22,5%	23,2%	24,7%
davon Ohne ElterngeldPlus	19,6%	18,4%	19,9%	20,6%	22,2%
Mit ElterngeldPlus	1,9%	2,4%	2,6%	2,5%	2,5%
weiblich	78,4%	79,2%	77,5%	76,8%	75,3%
davon Ohne ElterngeldPlus	57,0%	54,1%	51,8%	50,8%	47,1%
Mit ElterngeldPlus	21,5%	25,1%	25,6%	26,0%	28,2%

Wolfenbüttel, Landkreis

männlich	23,0%	24,5%	24,7%	25,7%	26,4%
davon Ohne ElterngeldPlus	21,4%	21,5%	21,6%	23,0%	23,3%
Mit ElterngeldPlus	1,6%	2,9%	3,0%	2,7%	3,1%
weiblich	77,0%	75,5%	75,3%	74,3%	73,6%
davon Ohne ElterngeldPlus	57,7%	51,0%	49,3%	47,3%	44,8%
Mit ElterngeldPlus	19,3%	24,5%	26,0%	27,0%	28,8%

Göttingen, Landkreis

männlich	20,3%	22,7%	23,0%	23,8%	23,8%
davon Ohne ElterngeldPlus	17,7%	19,5%	19,2%	20,4%	19,5%
Mit ElterngeldPlus	2,6%	3,3%	3,7%	3,4%	4,3%
weiblich	79,7%	77,3%	77,0%	76,2%	76,2%
davon Ohne ElterngeldPlus	59,9%	54,0%	49,9%	48,8%	46,2%
Mit ElterngeldPlus	19,8%	23,3%	27,2%	27,3%	29,9%

Region Hannover, Landkreis

männlich	23,9%	23,8%	24,4%	24,4%	24,9%
davon Ohne ElterngeldPlus	21,5%	20,8%	20,8%	20,6%	20,7%
Mit ElterngeldPlus	2,4%	3,0%	3,6%	3,8%	4,2%
weiblich	76,1%	76,2%	75,6%	75,6%	75,1%
davon Ohne ElterngeldPlus	59,5%	55,1%	51,0%	48,5%	47,1%
Mit ElterngeldPlus	16,5%	21,1%	24,6%	27,1%	28,0%

Diepholz, Landkreis

männlich	21,8%	22,3%	22,3%	23,3%	24,2%
davon Ohne ElterngeldPlus	20,2%	19,9%	19,5%	20,3%	21,0%
Mit ElterngeldPlus	1,7%	2,3%	2,8%	3,0%	3,2%
weiblich	78,2%	77,7%	77,7%	76,7%	75,8%
davon Ohne ElterngeldPlus	57,8%	53,0%	49,4%	48,1%	45,3%
Mit ElterngeldPlus	20,4%	24,7%	28,3%	28,6%	30,6%

Hameln-Pyrmont, Landkreis

männlich	19,1%	18,3%	19,3%	19,4%	19,1%
davon Ohne ElterngeldPlus	17,8%	16,6%	17,2%	17,1%	17,3%
Mit ElterngeldPlus	1,3%	1,7%	2,1%	2,2%	1,8%
weiblich	80,9%	81,7%	80,7%	80,6%	80,9%
davon Ohne ElterngeldPlus	57,1%	53,0%	49,1%	48,9%	49,4%
Mit ElterngeldPlus	23,9%	28,7%	31,6%	31,7%	31,5%

Hildesheim, Landkreis

männlich	19,8%	19,8%	20,3%	21,4%	20,7%
davon Ohne ElterngeldPlus	17,4%	17,2%	17,9%	18,7%	17,7%
Mit ElterngeldPlus	2,5%	2,6%	2,4%	2,7%	3,0%
weiblich	80,2%	80,2%	79,7%	78,6%	79,3%
davon Ohne ElterngeldPlus	56,1%	51,2%	48,0%	46,2%	44,7%
Mit ElterngeldPlus	24,0%	29,0%	31,8%	32,4%	34,6%

Holzminden, Landkreis

männlich	16,0%	16,0%	17,2%	19,0%	19,8%
davon Ohne ElterngeldPlus	15,0%	14,7%	15,1%	16,2%	16,6%
Mit ElterngeldPlus	1,0%	1,3%	2,2%	2,8%	3,2%
weiblich	84,0%	84,0%	82,8%	81,0%	80,2%
davon Ohne ElterngeldPlus	53,1%	48,1%	45,5%	45,0%	43,2%
Mit ElterngeldPlus	30,9%	35,9%	37,3%	36,0%	36,9%

Nienburg (Weser), Landkreis

männlich	17,4%	17,7%	17,8%	17,9%	19,1%
davon Ohne ElterngeldPlus	16,1%	15,9%	15,9%	16,2%	17,4%
Mit ElterngeldPlus	1,3%	1,8%	1,8%	1,7%	1,7%
weiblich	82,6%	82,3%	82,2%	82,1%	80,9%
davon Ohne ElterngeldPlus	60,9%	54,1%	49,2%	48,3%	46,8%
Mit ElterngeldPlus	21,8%	28,2%	33,1%	33,8%	34,1%

Schaumburg, Landkreis

männlich	22,8%	17,8%	21,8%	24,9%	23,4%
davon Ohne ElterngeldPlus	21,4%	15,0%	18,4%	21,4%	20,2%
Mit ElterngeldPlus	1,4%	2,8%	3,3%	3,4%	3,2%
weiblich	77,2%	82,2%	78,2%	75,1%	76,6%
davon Ohne ElterngeldPlus	57,4%	55,5%	48,2%	43,0%	43,7%
Mit ElterngeldPlus	19,7%	26,8%	30,1%	32,1%	32,9%

Celle, Landkreis

männlich	19,4%	19,0%	19,7%	20,1%	20,5%
davon Ohne ElterngeldPlus	18,3%	17,3%	18,1%	18,4%	18,1%
Mit ElterngeldPlus	1,2%	1,8%	1,6%	1,8%	2,4%
weiblich	80,6%	81,0%	80,3%	79,9%	79,5%
davon Ohne ElterngeldPlus	61,7%	57,5%	53,6%	53,1%	50,5%
Mit ElterngeldPlus	18,9%	23,4%	26,7%	26,7%	29,0%

Cuxhaven, Landkreis

männlich	19,6%	17,9%	18,1%	18,8%	20,3%
davon Ohne ElterngeldPlus	18,4%	16,7%	16,6%	16,8%	17,9%
Mit ElterngeldPlus	1,2%	1,2%	1,5%	2,0%	2,3%
weiblich	80,4%	82,1%	81,9%	81,2%	79,7%
davon Ohne ElterngeldPlus	57,2%	55,5%	51,5%	48,8%	45,0%
Mit ElterngeldPlus	23,2%	26,6%	30,4%	32,4%	34,8%

Harburg, Landkreis

männlich	24,1%	24,5%	24,5%	26,0%	25,4%
davon Ohne ElterngeldPlus	21,9%	21,7%	21,9%	23,0%	21,9%
Mit ElterngeldPlus	2,3%	2,7%	2,6%	3,1%	3,5%
weiblich	75,9%	75,5%	75,5%	74,0%	74,6%
davon Ohne ElterngeldPlus	59,3%	55,3%	53,7%	50,3%	48,8%
Mit ElterngeldPlus	16,6%	20,2%	21,8%	23,7%	25,9%

Lüchow-Dannenberg, Landkrei:

männlich	21,6%	22,4%	18,6%	22,0%	22,8%
davon Ohne ElterngeldPlus	19,6%	19,5%	15,4%	17,9%	18,2%
Mit ElterngeldPlus	2,0%	2,8%	3,2%	4,0%	4,6%
weiblich	78,4%	77,6%	81,4%	78,0%	77,2%
davon Ohne ElterngeldPlus	57,0%	50,6%	48,4%	43,7%	43,2%
Mit ElterngeldPlus	21,4%	27,0%	33,0%	34,4%	34,0%

Lüneburg, Landkreis

männlich	24,6%	24,6%	24,7%	26,0%	25,7%
davon Ohne ElterngeldPlus	22,3%	21,4%	20,8%	21,4%	20,6%
Mit ElterngeldPlus	2,3%	3,2%	3,9%	4,6%	5,0%
weiblich	75,4%	75,4%	75,3%	74,0%	74,3%
davon Ohne ElterngeldPlus	59,5%	55,6%	51,3%	48,1%	46,3%
Mit ElterngeldPlus	15,9%	19,8%	24,0%	25,9%	28,1%

Osterholz, Landkreis

männlich	22,2%	22,6%	23,5%	24,6%	25,4%
davon Ohne ElterngeldPlus	19,7%	19,9%	19,9%	21,5%	22,2%
Mit ElterngeldPlus	2,4%	2,8%	3,6%	3,1%	3,2%
weiblich	77,8%	77,4%	76,5%	75,4%	74,6%
davon Ohne ElterngeldPlus	58,2%	52,3%	48,2%	47,0%	45,8%
Mit ElterngeldPlus	19,6%	25,1%	28,3%	28,4%	28,8%

Rotenburg (Wümme), Landkreis:

männlich	21,0%	21,6%	21,9%	22,0%	23,2%
davon Ohne ElterngeldPlus	19,7%	19,6%	19,6%	19,5%	20,6%
Mit ElterngeldPlus	1,3%	2,1%	2,3%	2,5%	2,5%
weiblich	79,0%	78,4%	78,1%	78,0%	76,8%
davon Ohne ElterngeldPlus	60,4%	54,6%	51,3%	49,4%	45,8%
Mit ElterngeldPlus	18,6%	23,8%	26,8%	28,6%	31,0%

Heidekreis

männlich	18,2%	16,6%	17,0%	19,5%	19,9%
davon Ohne ElterngeldPlus	16,7%	14,6%	14,9%	17,1%	17,0%
Mit ElterngeldPlus	1,4%	2,0%	2,1%	2,4%	2,9%
weiblich	81,8%	83,4%	83,0%	80,5%	80,1%
davon Ohne ElterngeldPlus	58,7%	53,4%	48,5%	43,7%	42,3%
Mit ElterngeldPlus	23,1%	30,1%	34,6%	36,8%	37,8%

Stade, Landkreis

männlich	21,9%	21,8%	21,3%	22,9%	22,2%
davon Ohne ElterngeldPlus	20,3%	19,6%	18,8%	20,7%	20,4%
Mit ElterngeldPlus	1,6%	2,2%	2,5%	2,3%	1,9%
weiblich	78,1%	78,2%	78,7%	77,1%	77,8%
davon Ohne ElterngeldPlus	57,1%	51,7%	48,5%	46,2%	45,6%
Mit ElterngeldPlus	21,0%	26,5%	30,2%	30,9%	32,2%

Uelzen, Landkreis

männlich	19,1%	18,6%	19,1%	21,5%	22,4%
davon Ohne ElterngeldPlus	18,1%	16,5%	16,7%	18,1%	19,5%
Mit ElterngeldPlus	1,0%	2,1%	2,4%	3,4%	2,8%
weiblich	80,9%	81,4%	80,9%	78,5%	77,6%
davon Ohne ElterngeldPlus	60,9%	55,7%	53,8%	51,3%	50,1%
Mit ElterngeldPlus	20,1%	25,7%	27,1%	27,2%	27,5%

Verden, Landkreis

männlich	23,1%	22,3%	23,2%	23,8%	25,5%
davon Ohne ElterngeldPlus	21,3%	20,4%	20,8%	20,5%	21,7%
Mit ElterngeldPlus	1,8%	1,8%	2,4%	3,3%	3,8%
weiblich	76,9%	77,7%	76,8%	76,2%	74,5%
davon Ohne ElterngeldPlus	58,7%	56,5%	51,6%	49,0%	46,2%
Mit ElterngeldPlus	18,2%	21,3%	25,2%	27,2%	28,2%

Delmenhorst, kreisfreie Stadt

männlich	16,2%	18,3%	18,0%	17,1%	15,9%
davon Ohne ElterngeldPlus	14,9%	14,3%	14,4%	14,6%	13,3%
Mit ElterngeldPlus	1,3%	4,0%	3,5%	2,5%	2,6%
weiblich	83,8%	81,7%	82,0%	82,9%	84,1%
davon Ohne ElterngeldPlus	59,5%	50,9%	47,3%	47,2%	49,9%
Mit ElterngeldPlus	24,3%	30,8%	34,7%	35,7%	34,2%

Emden, kreisfreie Stadt

männlich	14,7%	13,2%	15,2%	15,1%	16,7%
davon Ohne ElterngeldPlus	13,5%	11,7%	14,0%	13,8%	14,6%
Mit ElterngeldPlus	1,2%	1,5%	1,2%	1,3%	2,1%
weiblich	85,3%	86,8%	84,8%	84,9%	83,3%
davon Ohne ElterngeldPlus	54,5%	49,7%	43,3%	40,8%	39,7%
Mit ElterngeldPlus	30,8%	37,1%	41,5%	44,0%	43,6%

Oldenburg (Oldenburg), kreisfrei

männlich	25,8%	26,0%	26,4%	27,3%	26,9%
davon Ohne ElterngeldPlus	22,3%	21,4%	21,4%	22,3%	21,9%
Mit ElterngeldPlus	3,5%	4,6%	5,0%	5,0%	4,9%
weiblich	74,2%	74,0%	73,6%	72,7%	73,1%
davon Ohne ElterngeldPlus	59,8%	54,8%	50,2%	48,2%	47,4%
Mit ElterngeldPlus	14,4%	19,2%	23,4%	24,5%	25,7%

Osnabrück, kreisfreie Stadt

männlich	22,5%	22,2%	23,6%	24,2%	24,0%
davon Ohne ElterngeldPlus	20,4%	19,3%	20,3%	20,4%	20,6%
Mit ElterngeldPlus	2,1%	3,0%	3,3%	3,8%	3,4%
weiblich	77,5%	77,8%	76,4%	75,8%	76,0%
davon Ohne ElterngeldPlus	60,6%	55,6%	49,9%	48,0%	47,3%
Mit ElterngeldPlus	16,9%	22,1%	26,4%	27,7%	28,8%

Wilhelmshaven, kreisfreie Stadt

männlich	13,0%	12,7%	11,0%	11,2%	13,8%
davon Ohne ElterngeldPlus	12,7%	11,7%	10,0%	10,3%	12,6%
Mit ElterngeldPlus	0,3%	1,0%	1,0%	0,9%	1,2%
weiblich	87,0%	87,3%	89,0%	88,8%	86,2%
davon Ohne ElterngeldPlus	74,1%	75,7%	78,2%	81,0%	78,2%
Mit ElterngeldPlus	12,9%	11,6%	10,8%	7,8%	8,0%

Ammerland, Landkreis

männlich	23,9%	23,8%	22,1%	24,9%	23,1%
davon Ohne ElterngeldPlus	22,0%	20,8%	18,9%	21,7%	20,2%
Mit ElterngeldPlus	1,9%	2,9%	3,2%	3,2%	2,9%
weiblich	76,1%	76,2%	77,9%	75,1%	76,9%
davon Ohne ElterngeldPlus	54,3%	50,5%	47,8%	44,1%	43,7%
Mit ElterngeldPlus	21,8%	25,7%	30,1%	31,0%	33,2%

Aurich, Landkreis

männlich	16,8%	16,5%	17,6%	18,4%	18,9%
davon Ohne ElterngeldPlus	15,4%	15,2%	15,9%	16,5%	16,7%
Mit ElterngeldPlus	1,4%	1,4%	1,8%	1,9%	2,1%
weiblich	83,2%	83,5%	82,4%	81,6%	81,1%
davon Ohne ElterngeldPlus	55,2%	49,1%	43,9%	41,8%	40,1%
Mit ElterngeldPlus	28,0%	34,3%	38,4%	39,8%	41,0%

Cloppenburg, Landkreis

männlich	16,8%	16,1%	17,0%	18,1%	19,6%
davon Ohne ElterngeldPlus	15,9%	14,9%	15,5%	16,5%	17,8%
Mit ElterngeldPlus	0,9%	1,2%	1,5%	1,6%	1,8%
weiblich	83,2%	83,9%	83,0%	81,9%	80,4%
davon Ohne ElterngeldPlus	59,6%	55,0%	50,0%	47,9%	44,8%
Mit ElterngeldPlus	23,6%	28,9%	32,9%	33,9%	35,6%

Emsland, Landkreis

männlich	21,4%	20,5%	21,4%	22,0%	23,1%
davon Ohne ElterngeldPlus	20,2%	19,0%	19,6%	20,2%	21,3%
Mit ElterngeldPlus	1,2%	1,6%	1,8%	1,8%	1,8%
weiblich	78,6%	79,5%	78,6%	78,0%	76,9%
davon Ohne ElterngeldPlus	60,8%	54,9%	49,3%	47,1%	44,8%
Mit ElterngeldPlus	17,8%	24,6%	29,3%	30,9%	32,1%

Friesland, Landkreis

männlich	18,2%	17,4%	18,5%	19,9%	20,0%
davon Ohne ElterngeldPlus	16,0%	14,6%	15,9%	16,9%	16,8%
Mit ElterngeldPlus	2,2%	2,7%	2,6%	3,0%	3,2%
weiblich	81,8%	82,6%	81,5%	80,1%	80,0%
davon Ohne ElterngeldPlus	53,0%	48,1%	44,9%	45,1%	44,5%
Mit ElterngeldPlus	28,8%	34,5%	36,6%	35,0%	35,6%

Grafschaft Bentheim, Landkreis

männlich	19,7%	19,8%	19,0%	22,4%	22,3%
davon Ohne ElterngeldPlus	18,7%	18,3%	17,2%	20,8%	20,8%
Mit ElterngeldPlus	1,0%	1,5%	1,8%	1,6%	1,5%
weiblich	80,3%	80,2%	81,0%	77,6%	77,7%
davon Ohne ElterngeldPlus	60,1%	53,5%	50,0%	44,9%	43,5%
Mit ElterngeldPlus	20,2%	26,7%	31,0%	32,7%	34,2%

Leer, Landkreis

männlich	18,6%	19,1%	18,7%	19,5%	20,0%
davon Ohne ElterngeldPlus	17,2%	17,2%	16,8%	17,5%	17,8%
Mit ElterngeldPlus	1,4%	1,9%	1,9%	1,9%	2,2%
weiblich	81,4%	80,9%	81,3%	80,5%	80,0%
davon Ohne ElterngeldPlus	52,7%	47,4%	43,8%	41,9%	39,5%
Mit ElterngeldPlus	28,7%	33,5%	37,5%	38,7%	40,4%

Oldenburg, Landkreis

männlich	21,8%	20,7%	21,5%	23,6%	23,6%
davon Ohne ElterngeldPlus	20,3%	18,6%	19,2%	20,9%	20,9%
Mit ElterngeldPlus	1,5%	2,1%	2,3%	2,6%	2,6%
weiblich	78,2%	79,3%	78,5%	76,4%	76,4%
davon Ohne ElterngeldPlus	56,1%	51,9%	48,6%	45,9%	43,8%
Mit ElterngeldPlus	22,1%	27,4%	29,9%	30,5%	32,7%

Osnabrück, Landkreis

männlich	22,8%	23,5%	24,0%	25,2%	26,2%
davon Ohne ElterngeldPlus	21,2%	21,5%	21,7%	22,6%	23,3%
Mit ElterngeldPlus	1,6%	2,0%	2,3%	2,6%	2,9%
weiblich	77,2%	76,5%	76,0%	74,8%	73,8%
davon Ohne ElterngeldPlus	56,2%	51,4%	46,9%	44,9%	42,4%
Mit ElterngeldPlus	21,0%	25,1%	29,1%	29,9%	31,3%

Vechta, Landkreis

männlich	20,1%	19,7%	20,3%	22,5%	23,8%
davon Ohne ElterngeldPlus	19,2%	18,4%	18,4%	20,3%	21,6%
Mit ElterngeldPlus	0,9%	1,3%	1,9%	2,2%	2,1%
weiblich	79,9%	80,3%	79,7%	77,5%	76,2%
davon Ohne ElterngeldPlus	65,8%	61,8%	56,9%	51,7%	49,3%
Mit ElterngeldPlus	14,1%	18,5%	22,7%	25,7%	26,9%

Wesermarsch, Landkreis

männlich	14,4%	12,6%	16,6%	17,3%	20,4%
davon Ohne ElterngeldPlus	13,8%	11,6%	15,2%	16,2%	18,8%
Mit ElterngeldPlus	0,7%	0,9%	1,4%	1,1%	1,5%
weiblich	85,6%	87,4%	83,4%	82,7%	79,6%
davon Ohne ElterngeldPlus	61,7%	58,2%	50,8%	48,0%	44,6%
Mit ElterngeldPlus	23,9%	29,2%	32,6%	34,8%	35,1%

Wittmund, Landkreis

männlich	18,3%	17,3%	16,5%	17,8%	18,9%
davon Ohne ElterngeldPlus	17,2%	15,5%	14,4%	15,6%	17,0%
Mit ElterngeldPlus	1,2%	1,8%	2,1%	2,1%	1,9%
weiblich	81,7%	82,7%	83,5%	82,2%	81,1%
davon Ohne ElterngeldPlus	53,9%	45,9%	43,6%	41,6%	42,3%
Mit ElterngeldPlus	27,8%	36,8%	39,9%	40,7%	38,8%

Quelle:

Daten zum Elterngeld 2016-2020

Tabelle 22922-0122 | Stand: 06.04.2021

Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021

Modifiziert mit eigener Berechnung und eigener Darstellung

Tabelle zu Frage 12, durchschnittliche voraussichtliche ohne ElterngeldPlus/ mit ElterngeldPlus
 Bezugsdauer von Müttern und Vätern in Monaten

Kreise	Geschlecht	Art der Inanspruchnahme	2016	2017	2018	2019	2020
Braunschweig, kreisfreie Stadt							
männlich	Ohne ElterngeldPlus		2,9	2,9	2,9	/	/
		Mit ElterngeldPlus	7,9	8,2	8,1	7,5	7,5
		Insgesamt	3,5	3,6	3,7	3,6	3,7
weiblich	Ohne ElterngeldPlus		11,6	11,6	11,6	11,6	11,5
		Mit ElterngeldPlus	19,4	19,2	19,2	19,2	18,8
		Insgesamt	13,1	13,5	13,8	14	14
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus		9,1	8,9	8,8	8,6	8,6
		Mit ElterngeldPlus	17,3	17,3	17,4	17,2	16,8
		Insgesamt	10,5	10,7	11	10,9	11
Salzgitter, kreisfreie Stadt							
männlich	Ohne ElterngeldPlus		4,4	5,1	5,3	4,6	4,2
		Mit ElterngeldPlus	9,6	15	14	14,8	16,2
		Insgesamt	4,8	6,1	6,6	6,6	6,5
weiblich	Ohne ElterngeldPlus		11,7	11,5	11,6	11,6	11,6
		Mit ElterngeldPlus	21,7	21,5	21,1	21,1	21,1
		Insgesamt	14,3	14,6	15	15,2	15,4
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus		10,1	10	10,1	9,8	9,7
		Mit ElterngeldPlus	21,1	21	20,4	20,4	20,6
		Insgesamt	12,6	13	13,4	13,4	13,6
Wolfsburg, kreisfreie Stadt							
männlich	Ohne ElterngeldPlus		2,3	2,3	2,4	/	/
		Mit ElterngeldPlus	8	8,1	7,6	6,8	7,5
		Insgesamt	2,5	2,6	2,7	/	/
weiblich	Ohne ElterngeldPlus		11,7	11,7	11,6	11,6	11,6
		Mit ElterngeldPlus	20,3	20,1	20	20	19,8
		Insgesamt	14,2	14,6	14,7	14,9	14,9
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus		8,8	8,8	8,7	8,5	8,6
		Mit ElterngeldPlus	19,8	19,6	19,3	19,3	19
		Insgesamt	11,3	11,8	11,9	11,9	12
Gifhorn, Landkreis							
männlich	Ohne ElterngeldPlus		2,6	2,7	2,6	/	/
		Mit ElterngeldPlus	9,2	8,4	8,3	7,8	7,7
		Insgesamt	2,8	3,1	3	/	3
weiblich	Ohne ElterngeldPlus		11,7	11,7	11,7	11,7	11,7
		Mit ElterngeldPlus	20,7	20,6	20,5	20	20,1
		Insgesamt	13,7	14,1	14,5	14,5	14,9
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus		8,8	8,9	8,8	8,5	8,4
		Mit ElterngeldPlus	20,1	19,7	19,5	19,3	19,2
		Insgesamt	10,8	11,2	11,6	11,4	11,6

Goslar, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,8	3,5	3,1	/	/
	Mit ElterngeldPlus	11	12,4	9,9	9,9	8,1
	Insgesamt	4,5	4,4	4	3,8	3,7
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,5	11,7	11,7	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,7	20,3	20,2	20,2	20,2
	Insgesamt	13,9	14,4	14,7	14,8	14,9
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,9	10	9,8	9,7	9,7
	Mit ElterngeldPlus	19,9	19,8	19,5	19,5	19,2
	Insgesamt	12,2	12,7	12,8	12,8	12,9

Helmstedt, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,2	2,4	2,5	/	/
	Mit ElterngeldPlus	7,7	9	9,4	8,3	9,2
	Insgesamt	2,7	3,1	3	3,1	3
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,8	11,8	11,7	11,8	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,9	20,8	20,9	20,6	20,5
	Insgesamt	14,4	14,9	15,2	15,4	15,2
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,4	9,4	9	8,8	8,7
	Mit ElterngeldPlus	20	20	20,2	19,7	19,7
	Insgesamt	11,9	12,5	12,4	12,6	12,4

Northeim, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,1	3,5	3,3	3,4	/
	Mit ElterngeldPlus	11,1	11	10,5	9,7	8,9
	Insgesamt	3,9	4,4	4,2	4,2	3,8
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,7	11,6	11,5	11,7
	Mit ElterngeldPlus	21	20,7	20,5	20,3	19,9
	Insgesamt	14,3	14,9	15	15	15,1
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,6	9,6	9,4	9,2	9
	Mit ElterngeldPlus	20,1	20	19,7	19,4	18,8
	Insgesamt	12,2	12,8	12,8	12,6	12,5

Peine, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,2	3	3	/	/
	Mit ElterngeldPlus	9,7	9,8	9,9	9,7	9,2
	Insgesamt	3,8	3,8	3,8	3,6	3,5
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,8	11,7	11,7	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,7	20,6	20,6	20,5	20,4
	Insgesamt	14,2	14,5	14,7	14,7	15
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,6	9,5	9,3	9,1	8,8
	Mit ElterngeldPlus	19,8	19,6	19,7	19,5	19,5
	Insgesamt	12	12,3	12,2	12,1	12,1

Wolfenbüttel, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,1	3,1	3,1	/	/
	Mit ElterngeldPlus	10,7	10,3	10,9	9,4	8
	Insgesamt	3,6	3,9	4	3,5	3,4
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,3	20	20	19,8	19,7
	Insgesamt	13,9	14,4	14,6	14,6	14,8
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,4	9,2	9,1	8,8	8,6
	Mit ElterngeldPlus	19,6	19	19,1	18,9	18,5
	Insgesamt	11,5	11,8	12	11,8	11,8

Göttingen, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,8	3,4	3,3	3,1	3,1
	Mit ElterngeldPlus	10,8	9,5	9	9,4	8,6
	Insgesamt	4,7	4,3	4,2	4	4,1
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,5	11,6	11,5	11,5	11,6
	Mit ElterngeldPlus	20,1	20,1	20,2	19,8	19,6
	Insgesamt	13,7	14,1	14,6	14,5	14,7
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,8	9,4	9,3	9	9
	Mit ElterngeldPlus	19	18,8	18,8	18,7	18,3
	Insgesamt	11,8	11,9	12,2	12	12,2

Region Hannover, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,4	3,5	3,3	3,3	3,2
	Mit ElterngeldPlus	9,2	9,3	9,3	9,5	9,1
	Insgesamt	4	4,2	4,2	4,3	4,2
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11	11	11	11,4	11,6
	Mit ElterngeldPlus	19,8	19,7	19,7	19,8	19,7
	Insgesamt	12,9	13,4	13,8	14,4	14,6
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9	8,9	8,8	9	9
	Mit ElterngeldPlus	18,5	18,4	18,4	18,6	18,3
	Insgesamt	10,8	11,2	11,5	12	12

Diepholz, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,8	3	2,9	/	/
	Mit ElterngeldPlus	8,5	8,2	8,4	7,5	7,9
	Insgesamt	3,2	3,6	3,6	3,4	3,4
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,7	20,5	20,6	20,4	20,1
	Insgesamt	14	14,5	14,9	15	15,1
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,4	9,3	9,2	9,1	8,9
	Mit ElterngeldPlus	19,8	19,5	19,5	19,2	18,9
	Insgesamt	11,7	12	12,4	12,3	12,3

Hameln-Pyrmont, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3	3,4	3,7	3,4	3,1
	Mit ElterngeldPlus	10,9	11,1	11,6	13	14,1
	Insgesamt	3,6	4,1	4,6	4,5	4,1
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,6	11,7	11,6	11,6	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,6	20,7	20,8	20,7	20,5
	Insgesamt	14,3	14,8	15,2	15,2	15,1
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,6	9,7	9,6	9,5	9,5
	Mit ElterngeldPlus	20,1	20,2	20,2	20,2	20,2
	Insgesamt	12,2	12,9	13,2	13,1	13

Hildesheim, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,1	3,1	2,9	/	/
	Mit ElterngeldPlus	9,6	9,7	9,5	9,3	8,9
	Insgesamt	3,9	4	3,7	3,6	3,7
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,7	11,8	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,8	20,6	20,6	20,5	20,3
	Insgesamt	14,4	14,9	15,3	15,3	15,4
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,7	9,6	9,4	9,1	9,2
	Mit ElterngeldPlus	19,8	19,7	19,9	19,7	19,3
	Insgesamt	12,3	12,8	12,9	12,8	13

Holzminen, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,5	2,7	2,8	/	/
	Mit ElterngeldPlus	5,4	5,2	7,9	7,7	8,3
	Insgesamt	2,7	2,9	3,4	3,3	3,4
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,9	21	21	20,8	20,5
	Insgesamt	15,1	15,7	15,9	15,8	15,8
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,7	9,5	9,5	9,3	9,1
	Mit ElterngeldPlus	20,4	20,5	20,3	19,9	19,5
	Insgesamt	13,1	13,6	13,7	13,4	13,3

Nienburg (Weser), Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,7	2,7	2,6	/	/
	Mit ElterngeldPlus	9,4	8	8,3	9,4	10
	Insgesamt	3,2	3,2	3,2	3,2	3,1
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,7	11,7	11,8	11,8
	Mit ElterngeldPlus	21	20,6	20,7	20,7	20,8
	Insgesamt	14,2	14,8	15,3	15,5	15,6
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,8	9,7	9,5	9,5	9,3
	Mit ElterngeldPlus	20,3	19,8	20	20,2	20,3
	Insgesamt	12,2	12,7	13,2	13,3	13,2

Schaumburg, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,5	4,1	4	3,3	3
	Mit ElterngeldPlus	10,1	11,9	11,5	11,3	10,3
	Insgesamt	3,9	5,4	5,1	4,5	4
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,6	11,7	11,7	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,9	20,9	20,6	20,6	20,4
	Insgesamt	14	14,7	15,1	15,5	15,4
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,4	10,1	9,5	8,9	8,9
	Mit ElterngeldPlus	20,2	20	19,7	19,7	19,5
	Insgesamt	11,7	13	12,9	12,8	12,7

Celle, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,7	3,1	2,9	/	/
	Mit ElterngeldPlus	8,2	8,3	8,7	9,5	7,2
	Insgesamt	3,1	3,6	3,3	3,4	3,1
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,6	11,7	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,9	20,8	20,9	20,7	20,6
	Insgesamt	13,9	14,3	14,8	14,7	14,9
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,6	9,7	9,5	9,4	9,3
	Mit ElterngeldPlus	20,2	19,9	20,2	20	19,6
	Insgesamt	11,8	12,2	12,5	12,4	12,5

Cuxhaven, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3	3,1	3,1	3,1	/
	Mit ElterngeldPlus	9	10,2	11	11,2	9,8
	Insgesamt	3,4	3,6	3,7	3,9	3,5
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,8	11,7	11,7	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,6	20,9	20,8	20,7	20,7
	Insgesamt	14,3	14,7	15,1	15,3	15,7
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,6	9,7	9,6	9,5	9,2
	Mit ElterngeldPlus	20,1	20,4	20,3	20,2	20,1
	Insgesamt	12,2	12,7	13	13,2	13,2

Harburg, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,8	2,7	2,8	/	/
	Mit ElterngeldPlus	7,1	6,7	7,6	7	7,7
	Insgesamt	3,2	3,2	3,3	3,3	3,4
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,8	11,8	11,7	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	19,7	19,6	19,5	19,4	19,3
	Insgesamt	13,5	13,9	14	14,1	14,4
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,3	9,2	9,1	8,9	8,9
	Mit ElterngeldPlus	18,1	18	18,2	18	17,9
	Insgesamt	11	11,3	11,4	11,3	11,6

Lüchow-Dannenberg, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,5	3,9	3,8	3,3	3,3
	Mit ElterngeldPlus	7,8	9,5	13,5	12,4	10,6
	Insgesamt	3,9	4,6	5,5	4,9	4,8
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,5	11,4	11,7	11,6	11,6
	Mit ElterngeldPlus	20,8	20,5	20,3	19,8	20
	Insgesamt	14,1	14,6	15,2	15,2	15,3
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,5	9,3	9,8	9,2	9,2
	Mit ElterngeldPlus	19,7	19,5	19,7	19,1	18,9
	Insgesamt	11,9	12,4	13,4	13	12,9

Lüneburg, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,1	3	2,8	/	/
	Mit ElterngeldPlus	7,8	8,5	7,9	7,9	7,6
	Insgesamt	3,5	3,7	3,6	3,7	3,8
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,6	11,6	11,6	11,6	11,6
	Mit ElterngeldPlus	19,5	19,6	19,6	19,6	19,3
	Insgesamt	13,3	13,7	14,2	14,4	14,5
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,3	9,2	9,1	8,9	8,9
	Mit ElterngeldPlus	18	18,1	18	17,8	17,6
	Insgesamt	10,9	11,3	11,6	11,6	11,8

Osterholz, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,1	3,3	3,2	/	/
	Mit ElterngeldPlus	9,1	10	9,9	9,5	7,9
	Insgesamt	3,7	4,1	4,3	3,8	3,5
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,8	11,6	11,7	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,2	20	20	19,9	20,2
	Insgesamt	13,9	14,3	14,8	14,8	15
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,6	9,3	9,2	9	8,8
	Mit ElterngeldPlus	19	19	18,9	18,9	19
	Insgesamt	11,6	12	12,3	12,1	12,1

Rotenburg (Wümme), Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,7	2,9	2,9	/	/
	Mit ElterngeldPlus	7,2	8,4	8,7	7,6	8
	Insgesamt	3	3,4	3,5	3,3	3,2
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,7	11,7	11,8	11,8
	Mit ElterngeldPlus	20,6	20,4	20,5	20,3	20,1
	Insgesamt	13,8	14,4	14,7	14,9	15,1
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,5	9,4	9,3	9,2	8,9
	Mit ElterngeldPlus	19,7	19,5	19,5	19,3	19,2
	Insgesamt	11,6	12	12,3	12,4	12,4

Heidekreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,8	3	3,2	/	/
	Mit ElterngeldPlus	9	9,2	10,6	9,9	8,6
	Insgesamt	3,3	3,7	4,1	3,8	3,7
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,8	11,8	11,8	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,9	20,8	20,8	20,7	20,7
	Insgesamt	14,3	15	15,5	15,8	16
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,7	9,9	9,8	9,3	9,2
	Mit ElterngeldPlus	20,2	20,1	20,3	20	19,8
	Insgesamt	12,3	13,2	13,6	13,5	13,5

Stade, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,5	2,5	2,6	/	/
	Mit ElterngeldPlus	8	8,8	8,8	7,8	7
	Insgesamt	3	3,1	3,4	3	/
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,8	11,8	11,8	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,5	20,3	20,4	20,2	20,2
	Insgesamt	14,1	14,7	15,1	15,1	15,2
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,3	9,2	9,2	8,9	8,9
	Mit ElterngeldPlus	19,6	19,4	19,5	19,4	19,5
	Insgesamt	11,7	12,2	12,6	12,4	12,5

Uelzen, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,6	3,5	3,3	/	/
	Mit ElterngeldPlus	11,3	10,4	9,9	8,6	9
	Insgesamt	4	4,2	4,1	3,7	3,4
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,7	11,7	11,8	11,7
	Mit ElterngeldPlus	21,2	20,5	20,7	20,6	20,4
	Insgesamt	14,1	14,5	14,7	14,8	14,8
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,9	9,8	9,7	9,5	9,2
	Mit ElterngeldPlus	20,7	19,8	19,8	19,2	19,3
	Insgesamt	12,1	12,6	12,7	12,4	12,2

Verden, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3	3,1	3,2	/	3
	Mit ElterngeldPlus	8,7	9,3	10,3	9,6	8,8
	Insgesamt	3,5	3,6	3,9	3,9	3,9
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,6	11,7	11,7	11,7	11,6
	Mit ElterngeldPlus	20,4	20,3	20,4	20,3	20,3
	Insgesamt	13,7	14,1	14,5	14,8	14,9
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,3	9,4	9,2	9,1	8,9
	Mit ElterngeldPlus	19,3	19,4	19,5	19,1	18,9
	Insgesamt	11,3	11,7	12,1	12,2	12,1

Delmenhorst, kreisfreie Stadt

männlich	Ohne ElterngeldPlus	4,3	4,9	5	4,4	3,6
	Mit ElterngeldPlus	17,3	12,9	15,3	15,4	12,1
	Insgesamt	5,4	6,7	7,1	6	5
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,9	11,7	11,8	11,7
	Mit ElterngeldPlus	21,7	21,4	21,1	21,1	21
	Insgesamt	14,6	15,5	15,7	15,8	15,5
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	10,2	10,3	10,2	10	10
	Mit ElterngeldPlus	21,5	20,4	20,6	20,7	20,4
	Insgesamt	13,1	13,9	14,2	14,1	13,8

Emden, kreisfreie Stadt

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,3	3,2	2,9	/	3,4
	Mit ElterngeldPlus	10,7	11,1	14,8	15	13,2
	Insgesamt	3,9	4	3,8	4	4,6
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,6	11,8	11,7	11,7	11,6
	Mit ElterngeldPlus	21,8	22	22,1	21,8	21,4
	Insgesamt	15,3	16,1	16,8	16,9	16,7
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	10	10,1	9,6	9,5	9,4
	Mit ElterngeldPlus	21,4	21,5	21,9	21,6	21
	Insgesamt	13,6	14,5	14,9	15	14,7

Oldenburg (Oldenburg), kreisfreie Stadt

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,6	3,6	3,6	3,4	3,5
	Mit ElterngeldPlus	10,1	9,5	9,4	10	9,6
	Insgesamt	4,5	4,7	4,7	4,6	4,6
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,5	11,6	11,6	11,6	11,6
	Mit ElterngeldPlus	19,5	19,2	19,3	19,5	19,3
	Insgesamt	13,1	13,5	14,1	14,3	14,3
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,4	9,3	9,2	9	9
	Mit ElterngeldPlus	17,7	17,4	17,6	17,9	17,7
	Insgesamt	10,9	11,2	11,6	11,6	11,7

Osnabrück, kreisfreie Stadt

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,8	2,9	3	/	/
	Mit ElterngeldPlus	7,8	8,3	9,1	8,8	8,4
	Insgesamt	3,2	3,6	3,9	3,7	3,6
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,6	11,6	11,6	11,6
	Mit ElterngeldPlus	20	20	19,7	19,6	19,5
	Insgesamt	13,5	14	14,4	14,5	14,6
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,4	9,4	9,1	9	9
	Mit ElterngeldPlus	18,6	18,6	18,6	18,3	18,3
	Insgesamt	11,2	11,7	11,9	11,9	12

Wilhelmshaven, kreisfreie Stadt

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,6	3,3	3	/	/
	Mit ElterngeldPlus	10,3	6,4	7	5,9	7,5
	Insgesamt	3,8	3,5	3,3	3,1	3,4
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,6	11,8	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	22,5	22,3	22	21,5	21,1
	Insgesamt	13,3	13,1	13	12,6	12,6
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	10,5	10,5	10,8	10,7	10,5
	Mit ElterngeldPlus	22,2	21	20,7	19,9	19,3
	Insgesamt	12,1	11,9	12	11,5	11,3

Ammerland, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,8	2,8	2,7	/	/
	Mit ElterngeldPlus	11,2	11	10,5	8,4	7,9
	Insgesamt	3,4	3,8	3,8	3,3	3,4
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,6	11,8	11,7	11,6	11,6
	Mit ElterngeldPlus	20,6	20,4	20,2	20	19,9
	Insgesamt	14,2	14,7	15	15,1	15,2
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,1	9,1	9,2	8,7	8,8
	Mit ElterngeldPlus	19,8	19,4	19,3	18,9	18,9
	Insgesamt	11,6	12,1	12,5	12,2	12,5

Aurich, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3	3,1	2,9	/	/
	Mit ElterngeldPlus	11	11,4	10,6	9,2	9,7
	Insgesamt	3,6	3,7	3,7	3,5	3,5
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,6	11,7	11,7	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	21,6	21,5	21,3	21,2	20,9
	Insgesamt	15	15,7	16,2	16,3	16,4
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,7	9,7	9,4	9,2	9,1
	Mit ElterngeldPlus	21,1	21,1	20,9	20,6	20,4
	Insgesamt	13,1	13,7	14	14	13,9

Cloppenburg, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,1	3,2	3	/	/
	Mit ElterngeldPlus	9,4	10	10,1	10,7	10,1
	Insgesamt	3,4	3,7	3,7	3,6	3,6
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,6	11,7	11,7	11,6	11,6
	Mit ElterngeldPlus	21,5	21,2	20,9	20,7	20,6
	Insgesamt	14,4	15	15,3	15,4	15,6
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,8	9,9	9,6	9,4	9,2
	Mit ElterngeldPlus	21	20,8	20,4	20,3	20,1
	Insgesamt	12,6	13,1	13,3	13,3	13,2

Emsland, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,5	2,6	2,5	/	/
	Mit ElterngeldPlus	7,3	8,1	8,3	9,3	9,2
	Insgesamt	2,7	3	3	3	/
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,8	11,8	11,8	11,8	11,8
	Mit ElterngeldPlus	20,9	20,6	20,6	20,6	20,4
	Insgesamt	13,8	14,5	15,1	15,3	15,4
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,5	9,4	9,1	9	8,7
	Mit ElterngeldPlus	20	19,9	19,9	20	19,8
	Insgesamt	11,5	12,2	12,5	12,6	12,5

Friesland, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,2	3,4	3,2	3,1	/
	Mit ElterngeldPlus	7,6	10,4	10,4	9,1	7,9
	Insgesamt	3,7	4,5	4,2	4	3,8
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,8	20,5	20,9	20,9	20,5
	Insgesamt	14,9	15,4	15,9	15,7	15,6
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,7	9,8	9,5	9,4	9,3
	Mit ElterngeldPlus	19,9	19,8	20,2	19,9	19,5
	Insgesamt	12,9	13,5	13,7	13,4	13,3

Grafschaft Bentheim, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,3	2,4	2,4	/	/
	Mit ElterngeldPlus	12,6	11,1	10,6	8,2	7,6
	Insgesamt	2,8	3,1	3,1	/	/
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,8	11,8	11,8	11,8
	Mit ElterngeldPlus	20,8	20,4	20,3	20,1	20,1
	Insgesamt	14	14,7	15,1	15,3	15,5
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,5	9,4	9,4	8,8	8,7
	Mit ElterngeldPlus	20,4	19,9	19,8	19,6	19,6
	Insgesamt	11,8	12,4	12,8	12,5	12,6

Leer, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,1	3,5	3,4	3,1	/
	Mit ElterngeldPlus	10,6	9,2	9,4	9,1	8,5
	Insgesamt	3,7	4,1	4	3,7	3,5
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,7	11,7	11,7	11,6
	Mit ElterngeldPlus	21,4	21,1	21,1	21	20,9
	Insgesamt	15,1	15,6	16,1	16,2	16,3
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,6	9,5	9,4	9,2	8,9
	Mit ElterngeldPlus	20,8	20,5	20,6	20,5	20,3
	Insgesamt	13	13,4	13,8	13,8	13,8

Oldenburg, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,8	2,8	2,8	/	/
	Mit ElterngeldPlus	7,8	8,3	7,6	7,3	7
	Insgesamt	3,1	3,4	3,3	3,3	3,3
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,7	11,7	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,7	20,3	20,3	20,4	20,1
	Insgesamt	14,2	14,7	15	15,2	15,3
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,3	9,4	9,2	8,9	8,8
	Mit ElterngeldPlus	19,9	19,4	19,4	19,3	19,2
	Insgesamt	11,8	12,3	12,5	12,4	12,5

Osnabrück, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,7	2,8	2,7	/	/
	Mit ElterngeldPlus	7,8	8,1	8,8	8,2	7,9
	Insgesamt	3,1	3,2	3,3	3,2	3,1
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,7	11,7	11,8	11,7
	Mit ElterngeldPlus	20,7	20,6	20,6	20,4	20,2
	Insgesamt	14,1	14,6	15,1	15,2	15,3
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,3	9,1	8,9	8,7	8,5
	Mit ElterngeldPlus	19,8	19,7	19,7	19,4	19,1
	Insgesamt	11,6	11,9	12,3	12,2	12,1

Vechta, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	2,7	2,6	2,6	/	/
	Mit ElterngeldPlus	9,5	9,5	9,1	8,5	8,2
	Insgesamt	3	3,1	3,2	3,1	3
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,8	11,7	11,7	11,7
	Mit ElterngeldPlus	19,6	19,8	20,2	20	19,7
	Insgesamt	13,1	13,6	14,1	14,4	14,6
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,7	9,7	9,5	9,1	8,9
	Mit ElterngeldPlus	19	19,1	19,4	19,1	18,9
	Insgesamt	11,1	11,5	11,9	11,9	11,8

Wesermarsch, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3,1	3	2,7	/	/
	Mit ElterngeldPlus	11,6	12,1	11,6	12,4	9,2
	Insgesamt	3,5	3,7	3,5	3,4	3,2
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,7	11,8	11,7	11,8	11,7
	Mit ElterngeldPlus	21,7	21,4	21,3	20,9	20,8
	Insgesamt	14,5	15	15,5	15,6	15,7
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	10,1	10,3	9,7	9,5	9
	Mit ElterngeldPlus	21,4	21,1	20,9	20,6	20,3
	Insgesamt	12,9	13,6	13,5	13,5	13,2

Wittmund, Landkreis

männlich	Ohne ElterngeldPlus	3	2,9	2,9	/	/
	Mit ElterngeldPlus	7,6	10,6	10,9	12,5	11,1
	Insgesamt	3,3	3,7	3,9	4	3,5
weiblich	Ohne ElterngeldPlus	11,6	11,7	11,8	11,6	11,7
	Mit ElterngeldPlus	21,2	21	21,1	20,7	20,8
	Insgesamt	14,9	15,9	16,2	16,1	16,1
Insgesamt	Ohne ElterngeldPlus	9,5	9,5	9,6	9,2	9,1
	Mit ElterngeldPlus	20,6	20,5	20,6	20,3	20,3
	Insgesamt	12,7	13,8	14,2	14	13,7

Quelle:

Daten zum Elterngeld 2016-2020

Tabelle 22922-0125 | Stand: 06.04.2021

Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021

Modifiziert mit eigener Darstellung