

Gleichstellungsplan gem. § 15 NGG der Gemeinde Rastede

*für den Geltungszeitraum
2018 - 2020*

- textlicher und tabellarischer Teil -

- 1. Vorbemerkung**
- 2. Bestandsaufnahmen der Beschäftigtenstruktur**
 - 2.1. Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen
 - 2.2. Feststellung der Unterrepräsentanz / Analyse und Ursachenforschung
- 3. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung**
 - 3.1. Feststellungen über die im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans voraussichtlich frei werdende Stellen / Analyse
- 4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz**
 - 4.1. Benennung der personellen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben
 - 4.2. Benennung der organisatorischen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben
 - 4.3. Benennung der fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben
- 5. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**
- 6. Tabellarische Teile**
 - 6.1. Ist-Analyse (Beamte)
 - 6.2. Ist-Analyse (Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes)
 - 6.3. Ist-Analyse (sonstige Tarifbeschäftigte)
 - 6.4. Fluktuationsabschätzung

1. Vorbemerkung

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) bildet seit jeher den Rechtsrahmen für die inhaltliche Ausgestaltung des Gleichstellungsplans. Seine umfassendsten Änderungen erfuhr das NGG durch die Gesetzesnovelle im Jahre 2011. Seit dem ist das NGG unverändert geblieben. Folglich orientieren sich der Gleichstellungsplan 2012-2014, der erstmalig die Rechtsänderungen aus dem Jahre 2011 zu berücksichtigen hatte, wie auch die erste und nunmehr zweite fortgeschriebene Variante an denselben Regelungsmustern.

Geschlechterspezifische Unterrepräsentanzen sind nach dem NGG aufgrund des Beschäftigungsvolumens festzustellen und nicht auf Basis der reinen Mitarbeiterzahl („Kopfzahlen“). Damit sind die Arbeitszeitanteile bzw. der Arbeitsumfang eines Geschlechts ins Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsvolumen zu setzen. Vergleichsrahmen ist stets die einzelne Entgelt- oder Besoldungsgruppe eines jeden Geschlechts. Unterrepräsentanzen im gesetzgeberischen Sinne werden somit auf Grundlage der unterschiedlichen Entgelt- / Besoldungsgruppen festgestellt.

Überdies sind im Gleichstellungsplan zahlenmäßige Festlegungen im Sinne einer Zielvorgabe zu treffen, soweit in bestimmten Entgelt- / Besoldungsgruppen Unterrepräsentanzen festzustellen sind. Diese gesetzgeberisch geforderten Festlegungen berücksichtigen die jeweils letzten zwei Spalten der tabellarischen Anlagen.

Erkennbar stellen die hier formulierten Festlegungen auf die Zielquote „45%“ und damit auf die gesetzgeberischen Vorgabe aus § 3 Abs. 3 NGG ab. Dort ist der Prozentwert „45“ als entsprechender Schwellenwert definiert, ab der eine gesetzestech-nische Geschlechterparität vorliegt. Damit gibt der Gesetzgeber vor, dass Geschlechterparität - in rechtlichem Sinne - in dem Spektrum von 45 – 55% abgebildet wird.

2. Bestandsaufnahmen der Beschäftigtenstruktur

2.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen

Der Vorbemerkung entsprechend stellt das NGG in § 3 Abs. 4 zur Feststellung etwaiger Unterrepräsentationen der Geschlechteranteile auf sog. „Bereiche“ ab, die sich an den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen orientieren. In diese Vergleichsbetrachtung sind gem. § 3 Abs. 1 NGG Ehrenbeamte und Ehrenbeamtinnen, Auszubildende und Praktikanten nicht einzubeziehen.

Von diesen gesetzgeberischen Vorgaben ausgehend, wurde unter Bezugnahme der tabellarischen Darstellungen eine Dreiteilung vorgenommen, die die Beschäftigtengruppen der Beamten, der Tarifbeschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes und der sonstigen Tarifbeschäftigten isoliert betrachtet. Die Beschäftigtengruppe des Sozial- und Erziehungsdienstes umfasst hierbei das Personal der kommunalen Kindergärten und der Jugendpflege (Erzieher/Erzieherinnen; Kinderpfleger/-innen, Sozialassistenten/Sozialassistentinnen, heilpädagogisches Fachpersonal und sozialpädagogisches Fachpersonal der Jugendpflege).

Dies vorausgeschickt, ergeben sich folgende Geschlechterverhältnisse:

Beamtinnen und Beamte

Zum Stichtag 31.12.2017 sind insgesamt 7 Beamtinnen und Beamte beschäftigt, von denen 3 weiblich sind. Von diesen 3 Beamtinnen sind 2 teilzeitbeschäftigt, eine entsprechend in Vollzeitumfang. Die männlichen Beamten sind allesamt vollzeitig beschäftigt.

In Beschäftigungsvolumen ausgedrückt ergibt sich hieraus ein Geschlechterverhältnis von 33,33% weiblichen Beamtinnen gegenüber 66,66% männlichen Beamten.

Zum Stichtag 31.12.2014 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2015-2017) lag der Anteil weiblicher Beschäftigter gemessen am Gesamtbeschäftigungsvolumen bei 38,74%, der männliche Anteil entsprechend bei 61,26%.

Ursächlich hierfür ist der Wechsel einer Beamtin zu einem anderen Dienstherrn. Die Nachbesetzung hierfür erfolgte im tariflichen Bereich und wird statistisch an dortiger Stelle erfasst; insoweit waren zum Stichtag 31.12.2014 acht Beamtinnen und Beamte vorhanden (4 weibliche, 4 männliche), zum Stichtag 31.12.2017 hingegen 7 Beamte (3 weibliche, 4 männliche).

Tarifbeschäftigte (ohne Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes)

Zum Stichtag 31.12.2017 sind insgesamt 127 Tarifarbeitnehmer/-innen beschäftigt. Diese setzen sich aus 69 weiblichen und 58 männlichen Beschäftigten zusammen.

In Beschäftigungsvolumen ausgedrückt ergibt sich hieraus ein Geschlechterverhältnis von 46,07% weiblichen Beschäftigten gegenüber 53,93% männlichen Beschäftigten.

Zum Stichtag 31.12.2014 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2015-2017) lag der Anteil weiblicher Beschäftigter gemessen am Gesamtbeschäftigungsvolumen bei 43,69%, der männliche Anteil entsprechend bei 56,31%.

Von den 69 weiblichen Beschäftigten arbeiten 46 in Teilzeit; damit sind 66,66% der weiblichen Bediensteten teilzeitbeschäftigt; zum Stichtag 31.12.2014 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2015-2017) waren es 41 teilzeitbeschäftigte weibliche Bedienstete (von insgesamt 61 weiblichen Beschäftigten). Dies entspricht einer Teilzeitbeschäftigungsquote von 67,21%.

Von den 58 männlichen Beschäftigten kommen 9 in Teilzeit zum Einsatz; damit sind 15,51% der männlichen Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt; zum Stichtag 31.12.2014 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2015-

2017) waren es 8 teilzeitbeschäftigte männliche Bedienstete (von insgesamt 56 männlichen Bediensteten). Dies entspricht einer Teilzeitbeschäftigungsquote von 14,29%.

Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes

Zum Stichtag 31.12.2017 sind insgesamt 83 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigt. Hiervon sind 4 männlich und 79 weiblich.

In Beschäftigungsvolumen ausgedrückt ergibt sich hieraus ein Geschlechterverhältnis von 94,58% weiblichen Beschäftigten gegenüber 5,42% männlichen Beschäftigten.

Zum Stichtag 31.12.2014 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2015-2017) lag der Anteil weiblicher Beschäftigter gemessen am Gesamtbeschäftigungsvolumen bei 95,57%, der männliche Anteil entsprechend bei 4,43%.

Von den 79 weiblichen Beschäftigten arbeiten 65 in Teilzeit; damit sind 82,27% der weiblichen Bediensteten teilzeitbeschäftigt; zum Stichtag 31.12.2014 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2015-2017) waren es 52 teilzeitbeschäftigte weibliche Bedienstete (von insgesamt 65 weiblichen Beschäftigten). Dies entspricht einer Teilzeitbeschäftigungsquote von 80%.

Von den 4 männlichen Beschäftigten kommt einer in Vollzeit und 3 in Teilzeit zum Einsatz. Damit sind 75% der männlichen Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt; zum Stichtag 31.12.2014 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2015-2017) waren es 2 teilzeitbeschäftigte männliche Bedienstete (von insgesamt 3 männlichen Bediensteten). Dies entspricht einer Teilzeitbeschäftigungsquote von 66,66%.

2.2 Feststellung der Unterrepräsentanz / Analyse und Ursachenforschung

Entsprechend den gesetzgeberischen Vorgaben und ausweislich der tabellarischen Darstellungen sind geschlechterspezifische Unterrepräsentanzen anhand des Beschäftigungsvolumens für jede einzelne Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppe festzustellen (vgl. § 3 Abs. 3 S. 2 NGG). Mit Blick auf die drei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (Beamte; Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes; übrige Tarifbeschäftigte) ergibt sich hieraus Folgendes:

Beamtinnen und Beamte

Wahlbeamtinnen / Wahlbeamte

Zielvorgaben für die Stelle des Hauptverwaltungsbeamten / der Hauptverwaltungsbeamtin einschließlich seines / ihres Allgemeinen Vertreters bzw. ihrer Allgemeinen Vertreter erübrigen sich, weil jeweils „nur“ eine Stelle zu besetzen ist. Eine geschlechterspezifische Parität ist bei Stellen, die jeweils nur einmal vorhanden sind, somit nicht herstellbar.

Laufbahnbeamtinnen / Laufbahnbeamte der Laufbahngruppe 2 (1. Einstiegsamt)

In der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst) waren zum Stichtag **31.12.2014** (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2015 – 2017) Unterrepräsentanzen nach Beschäftigungsvolumen in folgenden Besoldungsgruppen (BesGr.) festzustellen:

BesGr. A 13:	0% weibliche Beamte
BesGr. A 11:	38,65% weibliche Beamte
Bes.Gr. A 9:	0% männliche Beamte

Folgendes Bild ergibt sich zum Stichtag **31.12.2017**:

BesGr. A 13:	0% weibliche Beamte
--------------	---------------------

Bis zuletzt bestanden Unterrepräsentanzen in den Besoldungsgruppen A 9 und A 11, die zum Stichtag 31.12.2017 nicht mehr vorliegen. Grund hierfür ist, dass eine Beamtin der Besoldungsgruppe A 9 in die Besoldungsgruppe A 11 aufgerückt ist. Da diese Beamtin als einzige Person der Besoldungsgruppe A 9 zugeordnet war, hat das Aufrücken dazu geführt, dass zum Stichtag 31.12.2017 die Besoldungsgruppe A 9 mit keinem Beamten bzw. keiner Beamtin belegt ist.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A 13 ist dem Umstand geschuldet, dass hierfür nur eine Planstelle ausgewiesen ist. So lange nur eine einzige A13-er Planstelle zu besetzen ist, wird sich eine Geschlechterparität – wie bei den jeweils nur einmal ausgewiesenen Wahlbeamtenstellen – schlechterdings nicht realisieren lassen, was somit auch für die Festlegung einer „Zielvorgabe“ gilt.

Laufbahnbeamtinnen / Laufbahnbeamte der Laufbahngruppe 1 (2. Einstiegsamt)

In der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst) waren zum Stichtag **31.12.2014** (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2015 – 2017) Unterrepräsentanzen nach Beschäftigungsvolumen in folgenden Besoldungsgruppen (BesGr.) festzustellen:

BesGr.: A 7	0% männliche Beamte
BesGr.: A 6	0% männliche Beamte

Folgendes Bild ergibt sich zum Stichtag **31.12.2017**:

BesGr.: A 7	0% männliche Beamte
BesGr.: A 6	0% männliche Beamte

Das statistisch unverändert gebliebene Bild erklärt sich daraus, dass zwischen 2014 – 2017 keine Personalfuktuation zu verzeichnen war. Zu berücksichtigen ist ebenso, dass in der gesamten Laufbahngruppe 1 (Besoldungsgruppen A6 – A9) „nur“ zwei Beamtinnen beschäftigt sind (1xA6 und 1xA7). Die Festlegung von geschlechterspezifischen Zielvorgaben würde auch hier fehl laufen, weil jeweils nur eine Planstelle vorhanden ist.

Tarifbeschäftigte (exkl. Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes)

Entgeltgruppen 9 – 12 (vergleichbar der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt der Beamtinnen und Beamten)

Das Spektrum der Entgeltgruppen 9 bis 12 ist, was die Ausgestaltung der auszuübenden Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten (z. B. Führungspositionen) anbelangt, grundlegend mit der Laufbahngruppe 2 (ehemaliger gehobener Verwaltungsdienst) vergleichbar.

Im Rahmen der Überarbeitung des Eingruppierungsrechts zum 01.01.2017 ist die Entgeltgruppe 9 in die Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c aufgeteilt worden; in vergleichender Betrachtung unterscheidet dies insoweit den aktuellen Gleichstellungsplan von dem letzten Gleichstellungsplan. Gemessen an den beruflichen Anforderungen ist die Entgeltgruppe 9a – je nach Eingruppierungszweig (handwerklicher, technischer oder innendienstlicher Bereich) entweder dem mittleren oder gehobenen Verwaltungsdienst zuzuordnen, bezogen auf die hiesigen Verhältnisse der Gemeinde Rastede mehrheitlich jedoch dem gehobenen Dienst.

Zum Stichtag **31.12.2014** (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2015 – 2017) waren Unterrepräsentanzen nach dem Beschäftigungsvolumen in den jeweiligen Entgeltgruppen (EG) wie folgt festzustellen:

EG 12:	0% weibliche Beschäftigte
EG 11:	0% weibliche Beschäftigte
EG 10:	13,34% weibliche Beschäftigte
EG 9:	25% weibliche Beschäftigte

Folgendes Bild ergibt sich zum Stichtag **31.12.2017**:

EG 12:	0% weibliche Beschäftigte
EG 11:	0% weibliche Beschäftigte
EG 10:	20,26% weibliche Beschäftigte
EG 9c:	0% männliche Beschäftigte
EG 9b:	31,51% weibliche Beschäftigte
EG 9a:	11,36% weibliche Beschäftigte

Das statistisch unveränderte Bild bei den Entgeltgruppen EG 11 und EG 12 spiegelt die unverändert gebliebene Stellenbesetzungssituation wider; mangels Personalfluktuations sind insoweit im Zeitraum 31.12.2014 bis 31.12.2017 keine Personalentscheidungen zu treffen gewesen, die sich auf die Geschlechterverteilung dieser Entgeltgruppen hätten auswirken können.

Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2014 (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2015 – 2017) lässt sich im Bereich der Entgeltgruppe 10 eine geringfügige Steigerung des weiblichen Beschäftigtenanteils feststellen; ursächlich hierfür ist die zusätzliche Ausbringung einer halben Vollzeitstelle, die im Zusammenhang mit der Installierung der Stelle für das Amt der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten zu sehen ist.

Das statistische Bild bei der EG 9c (0% männliche Beschäftigungsquote) erklärt sich dadurch, dass es nur eine Stelle dieser Wertigkeit gibt und diese zum Stichtag mit einer weiblichen Beschäftigten besetzt war; eine Geschlechterparität wäre nur bei einer gleichmäßigen Stellenteilung bei gleichzeitiger, geschlechterheterogenen Besetzung denkbar; andernfalls hingegen nicht.

Die Beschäftigten der Entgeltgruppe 9a und 9b waren zum Stichtag 31.12.2014 in der Entgeltgruppe 9 (siehe Vorbemerkung) vereinigt. Zum Stichtag 31.12.2014 (als Beurteilungsgrundlage für den Stellenplan 2015 – 2017) waren – gemessen am Beschäftigungsvolumen – 25% dieser Beschäftigten weiblich. In Personen ausgedrückt standen 2 vollzeitbeschäftigte Frauen 6 vollzeitbeschäftigten Männern gegenüber.

Zum Stichtag 31.12.2017 (als Beurteilungsgrundlage für den Stellenplan 2018 – 2020) sind 10 Personen in den beiden Entgeltgruppen 9a und 9b beschäftigt; 3 sind hiervon weiblich, 7 (unverändert) männlich. Das Beschäftigungsvolumen der weiblichen Beschäftigten beträgt 21,41%.

Entgeltgruppen 3 – 8 (vergleichbar der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegssamt der Beamtinnen und Beamten)

Das Spektrum der Entgeltgruppen 3 bis 8 ist, was die Ausgestaltung der ausübenden Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten anbelangt, grundlegend mit der Laufbahngruppe 1 (ehemaliger mittlerer Verwaltungsdienst) vergleichbar.

Zum Stichtag **31.12.2014** (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2015 – 2017) waren Unterrepräsentanzen nach dem Beschäftigungsvolumen in den jeweiligen Entgeltgruppen (EG) wie folgt festzustellen:

EG 8:	14,10% männliche Beschäftigte
EG 7:	nicht belegt
EG 6:	Geschlechterparität im rechtlichen Sinne
EG 5:	Geschlechterparität im rechtlichen Sinne
EG 4:	0% weibliche Beschäftigte
EG 3:	0% männliche Beschäftigte

Folgendes Bild ergibt sich zum Stichtag **31.12.2017**:

EG 8:	14,66% männliche Beschäftigte
EG 7:	0% männliche Beschäftigte
EG 6:	35,16% weibliche Beschäftigte
EG 5:	Geschlechterparität im rechtlichen Sinne
EG 4:	0% weibliche Beschäftigte
EG 3:	0% männliche Beschäftigte

Das statistische Bild der Entgeltgruppen 6 und 7 ist nicht losgelöst voneinander zu betrachten, sondern zusammenhängend. Ursächlich hierfür ist die zum 01.01.2017 in Kraft getretene Entgeltordnung, die in Teilen tarifautomatischen Höhergruppierungen bedingte. „Alt-Beschäftigte“ der Entgeltgruppe 6 wurden somit teilweise zum 01.01.2017 in die Entgeltgruppe 7 höhergruppiert. Folglich finden sich bei der Stichtagsbetrachtung „31.12.2017“ in der Entgeltgruppe 7 Beschäftigte wider, die bei der statistischen Betrachtung des Vorgängerstellenplans noch in der Entgeltgruppe 6 erfasst waren.

Zum Stichtag 31.12.2014 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2015 – 2017) befanden sich 7 Frauen und 6 Männer (insgesamt also 13 Beschäftigte) in der Entgeltgruppe 6.

Zum Stichtag 31.12.2017 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018 – 2020) sind 4 Frauen der EG 6 und ebenfalls 4 Frauen EG 7 zugeordnet. Diesen 8 Frauen stehen 5 Männer gegenüber (insgesamt: 13 Beschäftigte).

An der Gesamtbeschäftigtenzahl (13 Beschäftigte) hat sich somit nichts geändert.

Die unveränderte und verfestigte Geschlechterdiskrepanz im Bereich der Entgeltgruppe 4 TVöD (vorrangig Stellen im Bereich des Bauhofs und im Hausmeisterwesen) ist berufsbildtypisch für körperlich und / oder handwerklich dominierende Einsatzfelder; ein Phänomen, was überdies

durch die männliche Bewerberdominanz bei Stellennachbesetzungen weiterhin manifestiert wird.

Der Entgeltgruppe 3 kommt vorerst keine Bedeutung zu, da diese zum Stichtag 31.12.2017 unbesetzt ist.

Entgeltgruppen 1 – 2Ü

Zum Stichtag **31.12.2014** (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2015 – 2017) waren Unterrepräsentanzen nach dem Beschäftigungsvolumen in den jeweiligen Entgeltgruppen (EG) wie folgt festzustellen:

EG 2Ü:	32,39% weibliche Beschäftigte
EG 2:	4,26% männliche Beschäftigte
EG 1:	0% männliche Beschäftigte

Folgendes Bild ergibt sich zum Stichtag **31.12.2017**:

EG 2Ü:	31,51% weibliche Beschäftigte
EG 2:	0% männliche Beschäftigte
EG 1:	0% männliche Beschäftigte

19 Beschäftigte der Gemeinde Rastede sind im Bereich der Entgeltgruppen 1 bis 2Ü eingruppiert. Alle bzw. 100% dieser Beschäftigten kommen in Teilzeit zum Einsatz; 14 hiervon sind weiblich, 5 männlich.

Tätigkeiten, die die Eingruppierungsvoraussetzungen der Entgeltgruppen 1 – 2Ü erfüllen, erfordern grundsätzlich keine qualifizierende Berufsausbildung (Reinigungskräfte, Küchenhilfen, Haus- und Hofarbeiter ohne berufsspezifischen Bezug, u. ä.). Damit können diese Arbeitsfelder grundsätzlich nach kurzfristiger Anlernphase ausgeübt werden. Aufgrund ihres Teilzeitumfangs besteht überdies die Möglichkeit, diese Tätigkeiten neben einer weiteren Beschäftigung auszuüben. Nicht selten dienen diese Arten von Beschäftigungen oftmals als weitere Einkommensquelle und Möglichkeit des Erwerbs zusätzlicher versorgungsrelevanter Anwartschaften (gesetzliche Rentenversicherung; betriebliche Altersvorsorge).

Hinzu kommt, dass die in diesem Eingruppierungsspektrum befindlichen Arbeitsfelder zumindest aus Bewerberperspektive mit einem entsprechenden Geschlechtertypus in Verbindung gebracht wird; die Eingangsquote männlicher Bewerber im Rahmen von Stellenausschreibungsverfahren liegt nahezu jedes Mal bei 0%.

Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes

Vom tariflichen Geltungsbereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ist das fachpädagogische Personal (staatlich anerkannte Erzieher/in, Sozialassistenten/Sozialassistentin; Sozialpädagogen/Sozialarbeiter (FH / B.A.); heilpädagogische

gische Fachkräfte) erfasst. Dieses kommt in den gemeindlichen Kindertagesstätten (einschließlich Hort) und in der Jugendpflege zum Einsatz.

Zum Stichtag **31.12.2014** (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2015 – 2017) sind Unterrepräsentanzen in allen Entgeltgruppen zu verzeichnen gewesen. Von 69 Beschäftigten waren 3 männlich. In Beschäftigungsvolumen ausgedrückt, betrug der weibliche Mitarbeiteranteil 95,6 %, der männliche hingegen 4,4%

Zum Stichtag **31.12.2017** (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018 – 2020) ergeben sich nur geringfügige Veränderungen. Zwar hat sich eine deutliche Steigerung des Gesamtpersonalvolumens eingestellt - es sind zwischenzeitlich 83 Personen beschäftigt -, von dieser Steigerungsrate profitierte der männliche Beschäftigtenanstieg jedoch nur unwesentlich, da nunmehr 4 der 83 Beschäftigten männlich sind.

Im Beschäftigungsvolumen ausgedrückt, betrug der weibliche Mitarbeiteranteil 94,6%, der männliche hingegen 5,4%.

Die bisherige und zukünftige Personalsituation ist auch in diesem Beschäftigungsbereich im Kontext der Bewerbersituation zu sehen; der weit überwiegende Bewerberanteil bei Ausschreibungen im Sozial- und Erziehungsdienst ist weiblich. Hieraus folgt, dass eine personalwirtschaftliche „Steuerung“ oder Beeinflussung der Geschlechtersituation über den Weg der Stellennachbesetzung nicht möglich ist. Sofern sich die Gemeinde Rastede bei Stellenbesetzungen aus einem nahezu weiblich geprägten Bewerbermarkt bedient, äußert sich dies ebenso in der Beschäftigtenstatistik.

Diese Feststellungen und Phänomene sind nicht gemeindespezifisch, sondern betreffen sämtliche Träger des Sozial- und Erziehungsdienstes.

3. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung

3.1 Feststellungen über die im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans voraussichtlich frei werdenden Stellen / Analyse

Die voraussichtlichen Stellenvakanzen infolge fluktuationsbedingter und sonstiger Abgänge (Altersabgänge, Beurlaubungen, Arbeitsplatzwechseln, Um-, Höher- Herabgruppierungen, Beförderungen u. ä.) sind grundsätzlich, soweit plan- und voraussehbar, in den tabellarischen Darstellungen des Gleichstellungsplans kenntlich zu machen. Hier ist auf die entsprechenden Anlagen zu verweisen.

4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

Die Gemeinde Rastede beschäftigte am Stichtag, den 31.12.2017, insgesamt 217 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Frauenanteil lag mit insgesamt 152 Beschäftigten bei 70,05%. Ein Vergleich nach Beschäftigungsvolumen zeigt, dass 91,17% der Teilzeitbeschäftigung auf die weiblichen Beschäftigten entfällt. Lediglich 38,63% der Vollzeitkräfte sind Frauen. Bedingt wohl durch familiäre Rollenverteilungen, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, ist die Beschäftigung in Teilzeit nicht nur kommunal sondern gesamtgesellschaftlich nach wie vor weiblich dominiert.

Die Kommunalverwaltung der Gemeinde Rastede weist seit Jahrzehnten eine eher geringe Beschäftigten-Fluktuation auf, was den Handlungsspielraum zum Abbau geschlechtsbezogener Unterrepräsentanzen nur bedingt ermöglicht. So zeigt sich anhand der Fluktuationsanalyse für 2018 bis 2020, dass über den dreijährigen Zeitraum insgesamt 18 altersbedingte Vakanzen einzuplanen sind. Diese entfallen ausschließlich auf den tarifbeschäftigten Bereich. Ein Blick auf die stark männlich dominierten, höher dotierten Entgeltgruppen E9a bis E12 zeigt, dass hier lediglich mit einer neu zu besetzenden Stelle im Geltungszeitraum zu rechnen ist.

Während das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gleichstellungsplan exakt abgebildet werden kann, sind Stellenvakanzen aufgrund von Beurlaubungen, Elternzeiten und Umzügen nur schwer vorhersehbar. Erfahrungsgemäß sind insbesondere die Kindertagesstätten von erhöhten Personalbewegungen betroffen. Häufig sind junge Frauen in diesem Berufsfeld tätig, die noch in der Anfangsphase ihrer familiäre Lebensplanung stehen.

Zusätzlich müssen gesetzliche Vorgaben wie der Ausbau des Betreuungsangebotes bedarfsgerecht gedeckt sowie qualitative Pädagogikangebote wie Sprachförderungen personell sichergestellt werden. In pädagogischen Arbeitsfeldern lag der Anteil männlicher Beschäftigter am Stichtag bei 6%, sodass dieser Bereich mit 94% Frauen nahezu weiblich besetzt ist. 87% der Beschäftigten sind Teilzeitkräfte, 13% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter üben ihren Beruf in Vollzeit aus.

4.1 Benennung der personellen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Der Ausschreibungstext bei internen und externen Stellenbesetzungsverfahren wird grundsätzlich geschlechterneutral verfasst.

Das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht wird in der Stellenausschreibung gezielt angesprochen, sich zu bewerben.

In Abhängigkeit von der Bewerbungslage sowie gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

Flexible Teilzeitstellen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Vorfeld interner und externer Stellenausschreibungen werden mögliche Teilzeitmodelle grundsätzlich geprüft und in Betracht gezogen. Dies gilt insbesondere auch für Leitungsfunktionen.

Existenzsichernde Ausschreibungen

Insbesondere in den weiblich dominierten pädagogischen Arbeitsfeldern wird geprüft, ob ein existenzsicherndes, entfristetes Beschäftigungsverhältnis angeboten werden kann. Ziel ist es, sowohl Kinderarmut insbesondere bei alleinerziehenden Erwerbstätigen als auch Altersarmut in Folge von Teilzeitbeschäftigung vorzubeugen.

Ebenso können durch Stellenausschreibungen mit höherem Beschäftigungsvolumen männliche Fachkräfte für den Kindertagesstätten stärker interessiert werden.

Höhergruppierungen, Beförderungen, Fort- und Weiterbildung

Basierend auf den gesetzlichen, tarifrechtlichen und betrieblichen Möglichkeiten wird bei Höhergruppierungen, Beförderungen, Qualifikations-, Fort- und Weiterbildungen der Gleichstellungsplan grundsätzlich als verbindliches Personalplanungsinstrument zugrunde gelegt. Gemäß NGG ist ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis (45%) nach Besoldungsgruppen und Entgeltstufen von den Kommunen anzustreben.

Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen personellen Planungen und Entwicklungen stets eingebunden.

4.2 Benennung der organisatorischen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Schriftverkehr / Kommunikation

Im internen wie externen kommunalen Schriftverkehr und allgemeiner Kommunikation wird die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern als Selbstverständlichkeit angestrebt. Beide Geschlechter sollen sich gleichermaßen angesprochen und wahrgenommen fühlen.

Dienstliche Besprechungen zu familienfreundlichen Zeiten

In Abhängigkeit der Möglichkeiten sollen dienstliche Termine zu familienfreundlichen Zeiten vereinbart werden und insbesondere Teilzeitbeschäftigung berücksichtigen. Angestrebt wird eine gleichberechtigte Teilnahme an z.B. Dienstbesprechungen oder Arbeitsgruppen unabhängig von der familiären Situation.

Arbeitszeitregelungen

Durch die flexiblen Arbeitszeitregelungen der Gemeinde werden unterschiedliche „work-life-balance“-Konzepte der Beschäftigten unterstützt. Bei der Inanspruchnahme sind die Erfordernisse des jeweiligen Arbeitsplatzes maßgeblich. Bei individuellen Organisationsproblemen, zum Beispiel durch Pflege von Angehörigen, ist die Gemeinde bemüht, gemeinsame Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Kontinuierliche Weiterentwicklung geschlechtssensibler Organisationsmaßnahmen

Sowohl die Schaffung wie auch die Weiterentwicklung gleichstellungsrelevanter Regelungen soll im Schulterschluss mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und der Personalvertretung erfolgen; die Verwaltung hat das feste Ziel und das große Bestreben, im Interesse des größtmöglichen Konsensfin-

derung mit allen relevanten Akteuren partnerschaftlich und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten.

4.3 Benennung der fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Kontinuierliche Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes

Der Qualifikationsbedarf unterrepräsentierter Geschlechter wird fortlaufend analysiert und ermittelt. Sofern Qualifikationsmaßnahmen auf Initiative der Verwaltung angeboten werden, ist sichergestellt, dass die Auswahl der Qualifikationsteilnehmerinnen und -teilnehmer stets unter Berücksichtigung der Vorgaben des Gleichstellungsplans erfolgt. Zielsetzung ist die Förderung einer geschlechtsparitätischen Beschäftigungsstruktur im Sinne des NGG.

Im Übrigen ist auf die Ausführungen zur Ziffer 4.1 zu verweisen.

Teilzeitbeschäftigte

Die tatsächliche Arbeits- und Wegezeit bei Qualifizierungsmaßnahmen werden auch für Teilzeitbeschäftigte in vollem Umfang angerechnet.

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

Familiengerechte Teilzeitmodelle / Elternzeit

Vor dem Hintergrund, Familie und Beruf vereinbarungsgerecht verwirklichen zu können, wird erfahrungsgemäß häufig der Wunsch nach Verringerung der individuellen Arbeitszeit (Teilzeitbeschäftigung) geäußert. Hinzu tritt die Inanspruchnahme von Elternzeit wie auch – jenseits der gesetzlichen Elternzeitmöglichkeit – die tarifvertragliche Option, befristet von der Arbeitsleistung freigestellt / beurlaubt zu werden (Kinderbetreuungsurlaub), ohne zugleich das eigene Arbeitsverhältnis beenden zu müssen.

Diese arbeitsgestalterischen Maßnahmen sind von besonderer Bedeutsamkeit für die Beschäftigten. Die Verwaltung ist bestrebt, diesen Belangen weiterhin besondere Priorität im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten / Erfordernissen einzuräumen.

Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Bei dem Wiedereinstieg nach der Elternzeit werden Berufsrückkehrerinnen und – rückkehrer von der Gemeinde unterstützt. So bietet der Fachbereich Personal und Organisation auf Wunsch persönliche Beratungen an. Neben Arbeitszeitmodellen, können beispielsweise Aufgabenveränderungen im Anschluss an die Elternzeit sowie die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in Vorbereitung auf neue Arbeitsfelder besprochen werden. Im Rahmen der Möglichkeiten ist die Verwaltung bemüht, der

veränderten Lebenssituation ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Familiengründung entgegenzukommen.

Unterstützungs- und Beratungsangebote für Familien

Das Familienservicebüro der Gemeinde steht Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Beratungs- und Vermittlungsstelle rund um das Thema Familie und Kinder zur Verfügung.