

Gleichstellungsplan gem. § 15 NGG der Gemeinde Rastede

*für den Geltungszeitraum
2021 - 2023*

- 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. Evaluation der Zielerreichung und Fortschreibung des Gleich-
stellungsplanes**
- 7. Tabellarische Teile**
 - 7.1 Ist-Analyse (Beamte)
 - 7.2 Ist-Analyse (Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes)
 - 7.3 Ist-Analyse (sonstige Tarifbeschäftigte)
 - 7.4 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, zweite nunmehr dritte 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 31.12.2020 sind insgesamt 8 Beamtinnen und Beamte beschäftigt, von denen 5 weiblich sind. Von diesen 5 Beamtinnen sind 4 teilzeitbeschäftigt, eine Beamtin ist beurlaubt aufgrund von Elternzeit. Die männlichen Beamten sind allesamt vollzeitig beschäftigt.

In Beschäftigungsvolumen ausgedrückt ergibt sich hieraus ein Geschlechterverhältnis von 47,5% weiblichen Beamtinnen gegenüber 52,5% männlichen Beamten.

Zum Stichtag 31.12.2017 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018-2020) lag der Anteil weiblicher Beamtinnen gemessen am Gesamtbeschäftigungsvolumen bei 33,33%, der männliche Anteil entsprechend bei 66,66%.

Ursächlich für die Erhöhung des Anteils weiblicher Beamtinnen gemessen am Gesamtbeschäftigungsvolumen ist die Stelle „Organisation“ im Fachbereich Personal und Organisation, die mit einer Beamtin besetzt wurde.

Tarifbeschäftigte (ohne Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes)

Zum Stichtag 31.12.2020 sind insgesamt 135 Tarifarbeitnehmer/-innen beschäftigt. Diese setzen sich aus 68 weiblichen und 67 männlichen Beschäftigten zusammen.

In Beschäftigungsvolumen ausgedrückt ergibt sich hieraus ein Geschlechterverhältnis von 44,9% weiblichen Beschäftigten gegenüber 55,1 männlichen Beschäftigten.

Zum Stichtag 31.12.2017 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018-2020) lag der Anteil weiblicher Beschäftigter gemessen am Gesamtbeschäftigungsvolumen bei 46,07%, der männliche Anteil entsprechend bei 53,93%.

Von den 68 weiblichen Beschäftigten arbeiten 42 in Teilzeit; damit sind 61,76% der weiblichen Bediensteten teilzeitbeschäftigt; zum Stichtag 31.12.2017 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018-2020) waren es 46 teilzeitbeschäftigte weibliche Bedienstete (von insgesamt 69 weiblichen Beschäftigten). Dies entsprach einer Teilzeitbeschäftigungsquote von 66,66%.

Von den 67 männlichen Beschäftigten kommen 13 in Teilzeit zum Einsatz; damit sind 19,40% der männlichen Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt; zum Stichtag 31.12.2017 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018-2020) waren es 9 teilzeitbeschäftigte männliche Bedienstete (von insgesamt 58 männlichen Bediensteten). Dies entspricht einer Teilzeitbeschäftigungsquote von 15,51%.

Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes

Zum Stichtag 31.12.2020 sind insgesamt 93 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigt. Hiervon sind 5 männlich und 84 weiblich.

In Beschäftigungsvolumen ausgedrückt ergibt sich hieraus ein Geschlechterverhältnis von 93,82% weiblichen Beschäftigten gegenüber 6,18% männlichen Beschäftigten.

Zum Stichtag 31.12.2017 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018-2020) lag der Anteil weiblicher Beschäftigter gemessen am Gesamtbeschäftigungsvolumen bei 94,58%, der männliche Anteil entsprechend bei 5,42%.

Von den 84 weiblichen Beschäftigten arbeiten 65 in Teilzeit; damit sind 77,38% der weiblichen Bediensteten teilzeitbeschäftigt; zum Stichtag 31.12.2017 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018-2020) waren es 65 teilzeitbeschäftigte weibliche Bedienstete (von insgesamt 79 weiblichen Beschäftigten). Dies entsprach einer Teilzeitbeschäftigungsquote von 80%.

Von den 5 männlichen Beschäftigten kommen 3 in Vollzeit und 2 in Teilzeit zum Einsatz. Damit sind 40% der männlichen Mitarbeiter teilzeitbeschäftigt; zum Stichtag 31.12.2017 (als Beurteilungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018-2020) waren es 3 teilzeitbeschäftigte männliche Bedienstete (von insgesamt 4 männlichen Bediensteten). Dies entsprach einer Teilzeitbeschäftigungsquote von 75,00%.

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/ihrer 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 **31.12.2017** (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018 – 2020) Unterrepräsentanzen nach Beschäftigungsvolumen in folgenden Besoldungsgruppen (BesGr.) festzustellen:

BesGr. A 13: 0% weibliche Beamtinnen

Folgendes Bild ergibt sich zum Stichtag **31.12.2020**:

BesGr. A 13: keine Stelle zum Stichtag vorhanden

BesGr. A 12: 0% weibliche Beamtinnen

BesGr. A 11: 0% männliche Beamte

BesGr. A 10: 0% männliche Beamte

Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Besoldungsgruppe A 12 und von Männern in der Besoldungsgruppe A 10 ist dem Umstand geschuldet, dass hierfür jeweils nur eine Planstelle ausgewiesen ist. So lange nur eine einzige A12-er bzw. A10-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.

Zwischen 2017 – 2020 gab es eine Personalveränderung bei den zwei vorhandenen A11-er Stellen. Die vormals mit einem Mann besetzte Stelle wurde mit einer weiblichen Beamtin nachbesetzt, da diese das Auswahlverfahren für sich entscheiden konnte.

Laufbahnbeamtinnen / Laufbahnbeamte der Laufbahngruppe 1 (2. Einstiegsamt)

In der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst) waren zum Stichtag **31.12.2017** (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 **31.12.2020**:

BesGr.: A 7 0% männliche Beamte

BesGr.: A 6 0% männliche Beamte

Das statistisch unverändert gebliebene Bild erklärt sich daraus, dass zwischen 2017 – 2020 keine Personalfluktuations 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 Festle-

gung 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. Einstiegssamt 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. 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 **31.12.2017** (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018 – 2020) 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:	20,26% weibliche Beschäftigte
EG 9c:	0% männliche Beschäftigte
EG 9b:	31,51% weibliche Beschäftigte
EG 9a:	11,36% weibliche Beschäftigte

Folgendes Bild ergibt sich zum Stichtag **31.12.2020**:

EG 12:	0% weibliche Beschäftigte
EG 11:	37,11% weibliche Beschäftigte
EG 10:	13,19% weibliche Beschäftigte
EG 9c:	42,86 % männliche Beschäftigte
EG 9b:	11,11% weibliche Beschäftigte
EG 9a:	36,19 % weibliche Beschäftigte

Das statistisch unveränderte Bild bei den Entgeltgruppen EG 12 spiegelt die unverändert gebliebene Stellenbesetzungssituation wider; mangels Personalfuktuation sind insoweit im Zeitraum 31.12.2017 bis 31.12.2020 keine Personalentscheidungen zu treffen gewesen, die sich auf die Geschlechterverteilung dieser Entgeltgruppen hätten auswirken können.

Im Vergleich zum Stichtag 31.12.2017 (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018 – 2020) lässt sich im Bereich der Entgeltgruppe 11 eine deutliche Steigerung des weiblichen Beschäftigtenanteils feststellen; ursäch-

lich hierfür ist die zusätzliche Ausbringung zweier Vollzeitstelle, die mit weiblichen Beschäftigten besetzt wurden.

Weitere prozentuale Veränderungen lassen sich im Wesentlichen mit der Durchführung des Bewertungsprojektes erklären. Sofern die Stellen höher bewertet wurden, wurde die Höhergruppierung zum 01.08.2019 vorgenommen. Diese Veränderungen spiegeln sich in den prozentualen Veränderungen wider.

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 **31.12.2017** (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018 – 2020) waren Unterrepräsentanzen nach dem Beschäftigungsvolumen in den jeweiligen Entgeltgruppen (EG) wie folgt festzustellen:

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

Folgendes Bild ergibt sich zum Stichtag **31.12.2020**:

EG 8:	24,57% männliche Beschäftigte
EG 7:	0% männliche Beschäftigte
EG 6:	31,42% weibliche Beschäftigte
EG 5:	24,66% weibliche Beschäftigte
EG 4:	0% weibliche Beschäftigte
EG 3:	keine Stellen

Das statistische Bild der Entgeltgruppen 5 und 6 ist nicht losgelöst voneinander zu betrachten, sondern zusammenhängend. Ursächlich hierfür ist wiederum das durchgeführte Bewertungsprojekt, da die Hälfte der ursprünglich nach EG 5 bewerteten Verwaltungsstellen jetzt nach EG 6 bewertet sind. Folglich finden sich bei der Stichtagsbetrachtung „31.12.2020“ in der Entgeltgruppe 6 Beschäftigte wider, die bei der statistischen Betrachtung des Vorgängerstellenplans noch in der Entgeltgruppe 5 erfasst waren.

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 31.12.2020 unbelegt ist.

Entgeltgruppen 1 – 2Ü

Zum Stichtag **31.12.2017** (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018 – 2020) waren Unterrepräsentanzen nach dem Beschäftigungsvolumen in den jeweiligen Entgeltgruppen (EG) wie folgt festzustellen:

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

Folgendes Bild ergibt sich zum Stichtag **31.12.2020**:

EG 2Ü: 23,23% weibliche Beschäftigte
EG 2: 0% männliche Beschäftigte
EG 1: 0% männliche Beschäftigte

20 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, 6 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 Fachkräfte) erfasst. Dieses kommt in den gemeindlichen Kindertagesstätten (einschließlich Hort) und in der Jugendpflege zum Einsatz.

Zum Stichtag **31.12.2017** (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018 – 2020) sind Unterrepräsentanzen in allen Entgeltgruppen zu verzeichnen gewesen. Von 83 Beschäftigten waren 4 männlich. In Beschäftigungsvolumen ausgedrückt, betrug der weibliche Mitarbeiteranteil 94,6%, der männliche hingegen 5,4%

Zum Stichtag **31.12.2020** (als Planungsgrundlage für den Gleichstellungsplan 2018 – 2020) ergeben sich nur geringfügige Veränderungen. Zwar hat sich erneut eine deutliche Steigerung des Gesamtpersonalvolumens eingestellt - es sind zwischenzeitlich 93 Personen beschäftigt -, von dieser Steigerungsrate profitierte der männliche Beschäftigtenanstieg jedoch nur unwesentlich, da nunmehr 5 der 93 Beschäftigten männlich sind.

Im Beschäftigungsvolumen ausgedrückt, betrug der weibliche Mitarbeiteranteil 93,82%, der männliche hingegen 6,18%.

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

4.1 Benennung der personellen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Seit der Modernisierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) zum 01.01.2011 werden in §1 folgende Zielsetzungen festgeschrieben:

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,

1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
2. Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

(2) Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,

2. das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
3. die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

(3) Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.

Der Gleichstellungsplan verlangt ebenso wie das Personalentwicklungskonzept nach vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen; der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein. Grundsätzlich gilt, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Gleichstellungsplan zum Abbau von Unterrepräsentanzen in Stellenbesetzungsverfahren verbindlich ist.

Basierend auf den gesetzlichen, tarifrechtlichen und betrieblichen Möglichkeiten sind weiterhin die bekannten und bewährten Instrumente zu nutzen, um die Zielerreichung zu befördern. Bewährte Instrumente sind und bleiben weiterhin Umsetzungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Qualifikations-, Fort- und Weiterbildungsangebote und Teilzeitbeschäftigung.

Stellenausschreibung

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

Konkrete Ansprache von Bewerber*innen des unterrepräsentierten Geschlechtes

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

Bewerbungsauswahlverfahren

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. Stellen, die in Teilzeit möglich sind, sind als entsprechend teilzeitgeeignet auszusprechen.

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.

Ausgleich von Arbeitszeitguthaben

Im Ausgleich von Arbeitszeitguthaben können Freistunden und/oder freie Tage auch in Verbindung mit Urlaubstagen in Anspruch genommen werden, sodass Betreuungserfordernisse zum Beispiel in Schulferienzeiten flexibler abgefangen werden können.

Mobiles Arbeiten

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird mobiles Arbeiten unter Beachtung der Arbeitsplatzanforderungen und in Absprache mit dem/der Dienstvorgesetzten sowie dem Personalamt ermöglicht.

Kontinuierliche Weiterentwicklung geschlechtssensibler Organisationsmaßnahmen

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

Nachwuchskräfte

Die Verwaltung wirkt aktiv dem Fachkräftemangel entgegen und ermöglicht jungen Menschen Einblick in unterschiedliche Arbeitsbereiche. Der Gleichstellungsplan ist hier bereits leitend. So wird sich bemüht, sowohl bei der Vergabe von Praktikumsstellen als auch bei eintägigen Hospitationen wie dem Zukunftstag, einer geschlechtsstereotypen Berufswahlorientierung entgegenzuwirken und für Arbeitsfelder mit Unterrepräsentanzen zu interessieren.

Darüber hinaus werden die zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze in der Verwaltung nach Möglichkeit paritätisch besetzt, um zukunftsgerichtet ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu erreichen.

Angestelltenlehrgänge I und II

Interessierte Tarifbeschäftigte, die sich bei der Gemeinde Rastede bewährt haben, wird die Teilnahme am Angestelltenlehrgang I (Ausbildung Verwaltungswirt*in) und der Angestelltenlehrgang II (Ausbildung Verwaltungsfachwirt*in) angeboten. Der erfolgreiche Abschluss der Lehrgänge begründet keinen Anspruch auf Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, vermittelt aber die erforderlichen Kenntnisse, um sich auf entsprechende Stellen erfolgreich bewerben zu können.

Arbeits- und Wegezeit bei Qualifizierungen

Die tatsächlichen Arbeits- und Wegezeiten 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.

6. Evaluation der Zielerreichung und Fortschreibung des Gleichstellungsplanes

Der Gleichstellungsplan setzt sich aus mehreren Arbeitsschritten zusammen: In der Bestandsaufnahme wird der Anteil von Männern und Frauen nach Bereichen sowie Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppen erhoben. Die sich anschließende Analyse ermittelt geschlechtsspezifische Unterrepräsentanzen sowie die zugrundeliegenden Ursachen. In der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Im Maßnahmenkatalog werden einzelne Handlungsansätze gegliedert nach Themenfeldern aufgeführt. Die tabellarische Darstellungsform des Gleichstellungsplanes erfordert Kennzahlen, die eine fortlaufende Überprüfung der Zielerreichung ermöglicht. Der Gleichstellungsplan besitzt eine Gültigkeit von jeweils drei Jahren und ist kontinuierlich fortzuschreiben.

Im Sinne der Transparenz wird der Gleichstellungsplan mit allen Bestandteilen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis gegeben.