

Gleichstellungsplan gem. § 15 NGG der Gemeinde Rastede

*für den Geltungszeitraum
01.01.2012 – 31.12.2014*

- 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 (übrige Tarifbeschäftigte)
 - 6.4 Fluktuationsabschätzung

1. Vorbemerkung

Der Gleichstellungsplan berücksichtigt insbesondere in seinem tabellarischen Teil veränderte Darstellungsweisen, die den Vorgaben des zum 01.01.2011 neu gefassten Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG) geschuldet sind. Zum einen ist hier auf die Neudefinition der den Tatbestand auslösenden „Unterrepräsentanz“ hinzuweisen; während bis zuletzt eine etwaige Unterrepräsentanz der Geschlechterverhältnisse anhand der „Kopffzahlen“ zu überprüfen war, gilt zukünftig das Beschäftigungsvolumen, d. h., das konkrete Verhältnis der Arbeitszeitanteile eines Geschlechtes, das in die Verhältnisgewichtung zum Gesamtbeschäftigungsvolumen gesetzt wird. Zur Veranschaulichung wird im tabellarischen Teil dieses Gleichstellungsplans jedoch auch das „Kopffzahlenverhältnis“ geschlechterbezogen ausgewiesen.

Ferner ist im Gleichstellungsplan auch eine numerische Festlegung im Sinne einer Zielvorgabe vorzunehmen, soweit in einem Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppenbereich eine Unterrepräsentanz festzustellen ist. Diese gesetzgeberisch geforderten Festlegungen berücksichtigen die jeweils letzten zwei Spalten der tabellarischen Anlagen.

Erkennbar stellen die hier formulierten Festlegungen auf die Zielquote „45%“ ab – hier ist auf die Neudefinition der Unterrepräsentanz im Sinne des § 3 Abs. 3 NGG zu verweisen, der von einer Unterrepräsentanz der Geschlechteranteile ausgeht, soweit diese unterhalb von 45% liegt (vorher: 50%). Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass eine geschlechterbezogene Repräsentanz nach dem Willen des Gesetzgebers in einem Spektrum von 45 – 55% gegeben ist.

2. Bestandsaufnahmen der Beschäftigtenstruktur

2.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen

Auch in seiner Neufassung stellt das NGG in § 3 Abs. 4 zur Überprüfung 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 in absoluten Zahlen folgende Geschlechterverhältnisse:

Beamtinnen und Beamte

Zum Stichtag 31.12.2011 sind 9 Beamte und Beamtinnen beschäftigt, von denen 4 weiblich sind. Von diesen vier Beamtinnen sind drei teilzeitbeschäftigt tätig, eine Beamtin nimmt Elternzeit in Anspruch. Mithin ergibt sich hier in zusammenfassender Betrachtung ein Verhältnis von 4 weiblichen Beamtinnen gegenüber 5 männlichen Beamten (Verhältnis: 44,44%). Die Teilzeitquote im weiblichen Bereich beträgt damit 100%, wobei keiner der männlichen Beamten in Teilzeit tätig ist.

Tarifbeschäftigte (exkl. Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes)

Zum Stichtag 31.12.2011 sind insgesamt 117 Tarifarbeitnehmer/-innen beschäftigt gewesen. Von dieser Gesamtzahl befanden sich 2 weibliche Personen in Elternzeit / Kinderbetreuungsurlaub. In vergleichender Betrachtung aller Tarifbeschäftigter standen zum v. g. Stichtag 63 weibliche Personen (einschl. beurlaubter Frauen) 54 männlichen Beschäftigten gegenüber (53,84% Frauenanteil).

Der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter umfasst insgesamt 40 Personen. Damit sind mit 40 von 63 weiblichen Beschäftigten 63,49% in Teilzeit tätig bzw. 34,19% gemessen an der Gesamtzahl der Tarifarbeitnehmer/-innen.

Die Teilzeitquote im Bereich der männlichen Beschäftigten betrug mit insgesamt 5 Personen von 54 männlichen Beschäftigten 9,26 % bzw. mit Blick auf die Gesamtbeschäftigtenzahl 4,27%.

Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes

Zum Begutachtungszeitpunkt sind 60 Personen im tariflichen Geltungsbereich des Sozial- und Erziehungsdienstes beschäftigt gewesen, 7 hiervon waren beurlaubt (Elternzeit / Kinderbetreuungsurlaub). Von diesen 60 Kräften sind 2 männlich, mithin ergibt sich hieraus eine männliche Beschäftigtenquote von 3,33%. Ausgehend von der Gesamtbeschäftigtenzahl sind zum Bewertungsstichtag 6 weibliche ganztags (10%) und 45 weibliche Personen teilzeitbeschäftigt gewesen (75%). Demgegenüber stehen zwei männliche Beschäftigte, von denen einer vollzeit- und einer teilzeitbeschäftigt tätig war.

2.2 Feststellung der Unterrepräsentanz / Analyse und Ursachenforschung

Ausweislich der tabellarischen Darstellungen und der gesetzgeberischen Vorgaben, eine rechtliche Unterrepräsentanz an die jeweilige Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppe anhand des Beschäftigungsvolumens (vgl. § 3 Abs. 3 S. 2 NGG) zu knüpfen, ergeben sich mit Blick auf die drei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (Beamte; Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes; übrige Tarifbeschäftigte) folgende Feststellungen:

Beamtinnen und Beamte

Das Beschäftigungsvolumen weiblicher Beschäftigter bei den zwei Zeit- / Wahlbeamtenstellen ist mit 0% auszuweisen. Da die Feststellungen etwaiger Unterrepräsentanzen und die hieran zu knüpfenden Maßnahmen gemäß § 15 Abs. 3 S. 2 NGG auch die (besoldungs-, vergütungs- und entgeltgruppenbezogenen) Besonderheiten der jeweiligen Bereiche zu berücksichtigen haben, ist hierzu Folgendes anzumerken:

Die Besetzung der Zeitbeamtenstellen erfolgt auf Grundlage kommunalverfassungsrechtlicher Vorgaben entsprechend durch Wahl. Für die Wahl des hauptamtlichen Bürgermeisters durch die wahlberechtigten Bürger dürfte sich daher die Festsetzung etwaiger geschlechterbezogenen Unterrepräsentanzen schon daher nicht stellen, weil der Bürger in seiner Wahlentscheidung weder direkt noch mittelbar beeinflusst werden kann und darf – etwaige Festsetzungen des Rates als oberste Dienstbehörde im Gleichstellungsplan entziehen sich somit in rechtlicher Hinsicht jedweder Einflussmöglichkeiten auf das Abstimmungsverhalten des Bürgers und sollten mit Blick auf die all-

gemeinen Wahlgrundsätze unterbleiben bzw. nur zurückhaltend formuliert werden. Überdies gilt es zu berücksichtigen, dass sowohl die Stelle des hauptamtlichen Bürgermeisters / der hauptamtlichen Bürgermeisterin wie auch die des / der gewählten Allgemeinen Vertreters / Vertreterin kommunalverfassungsrechtlich jeweils nur mit einer Person besetzt werden kann – aus dem „mathematischen“ Blickwinkel heraus würde insofern stets eine Unterrepräsentanz vorherrschen, je nach dem, welches Geschlecht der / die Stelleninhaber/in zum Begutachtungszeitpunkt hat. Somit entziehen sich etwaige Festlegungen diesbezüglicher Art der Einflussmöglichkeiten und Zielsetzungen des Gleichstellungsplans, was in der tabellarischen Darstellung durch den Sternchen-Vermerk in den letzten beiden Spalten zum Ausdruck kommt.

Im Besoldungsbereich der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst) ergeben sich Unterrepräsentanzen weiblichen Geschlechtes in den Besoldungsgruppen A 13 und A 10, bei den Männern in der Besoldungsgruppe A 11. Ähnlich wie im Bereich der Wahlbeamtenstellen ist der Besoldungsbereich der Laufbahngruppe 2 von einer äußerst geringen Anzahl entsprechender Kräfte geprägt. Der tabellarischen Darstellung kann entnommen, dass nahezu jede Besoldungsgruppe von überwiegend einer, maximal zweier Beschäftigter belegt wird. In der Konsequenz hieraus kann bereits bei einer ansonsten paritätischen bzw. repräsentativen Geschlechterbesetzung einer Besoldungsgruppe (z. B. durch eine vollzeitbeschäftigte Frau und ein vollzeitbeschäftigten Mann = 2 Vollzeitstellen) der (zu bewilligende) Teilzeitantrag der Beamtin (von 40 auf 20 Wochenstunden) zu einer Verkehrung der Gesamtbetrachtung führen. Ausgehend von der ausschlaggebenden Kennzahl des „Beschäftigungsvolumens“ würden bei diesem Szenario 0,5 Vollzeiteinheiten (VE) weiblicher Beschäftigtenanteile nunmehr 1,0 VE Beschäftigtenanteile männlicher Kräfte gegenüberstehen – rechnerisch ergibt sich hierdurch ein Frauenanteil von 33,33%, der rechtlich als Unterrepräsentanz zu definieren wäre, sich gleichwohl aktiver Einflussmöglichkeiten der Dienststelle bzw. des Dienstherrn entzieht; entsprechende Feststellungen treffen in umgekehrtem Maße ebenso die Besoldungsgruppe A 11, die von einer einzigen teilzeitbeschäftigten Frau belegt ist.

Im Besoldungsbereich der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer allgemeiner Verwaltungsdienst) ergeben sich Unterrepräsentanzen in den Besoldungsgruppen A 6 / A 7. Hier sind ausschließlich zwei weibliche Beamtinnen beschäftigt, so dass mit Blick auf die rechnerischen Effekte der rechtlich festzustellenden Unterrepräsentanz auf vorstehende Ausführungen verwiesen werden kann.

Tarifbeschäftigte (exkl. Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes)

In sämtlichen der Laufbahngruppe 2 qualitativ vergleichbaren Entgeltgruppe EG 9 – EG 12 ergibt sich ein dem Beamtenbereich vergleichbares Bild. Wie dort unterliegen diese faktisch durch wenig Fluktuation geprägten und mit Fachvorgesetztenfunktion ausgestatteten Stellen einem seltenen „Geschlechtertausch“. Hinzu kommt die begrenzte zahlenmäßige Verfügbarkeit dieser qualitativ herausragenden Stellen; entsprechend dem Stellenplan sind 3 Stellen der Entgeltgruppe EG 12, eine Stelle der Entgeltgruppe EG 11, 4 Stellen der Entgeltgruppe EG 10 und 8 Stellen der Entgeltgruppe EG 9 ausgewiesen. Entsprechende positiv zu verzeichnende Entwicklungstendenzen ergeben sich gleichwohl bei der Entgeltgruppe 9, die zum Bewertungsstichtag mit einem Frauenanteil von 14,29% des Beschäftigungsvolumens besetzt gewesen ist. Zweifellos ist diesem Eingruppierungsbereich besondere Aufmerksamkeit in ent-

sprechenden Nachbesetzungskonstellationen zu widmen, gleichwohl die begrenzte, aktive Einflussnahme bei der statistischen Auswertung nicht außer Acht zu lassen.

In zusammenfassender Betrachtung der die Laufbahngruppe 1 vergleichbaren tarifrechtlichen Stellen des Eingruppierungsspektrums EG 3 / 5 – EG 8 ergibt sich dem Grunde nach eine am Beschäftigungsvolumen gemessene Geschlechterparität von 49,51% weiblichen zu 50,49% männlichen Beschäftigten. In rechtlicher Würdigung ergeben sich weibliche Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen EG 3 und EG 4. Dieser Umstand ist maßgeblich a.), auf die hohe Teilzeitbeschäftigungsquote zurückzuführen, und zum anderen b.), darauf, dass in dem Eingruppierungsniveau EG 3 / 4 ein breites Spektrum an „Arbeitertätigkeiten“ angesiedelt sind bzw. körperlich und handwerklich geprägte Tätigkeitsfelder. Diese werden erfahrungsgemäß vorwiegend von männlichen Beschäftigten ausgeübt. Unterrepräsentanzen für männliche Beschäftigten beziehen sich auf die Entgeltgruppen EG 5 (hier: 41,34%) und EG 8 (14,81%). Dies betrifft vorwiegend verwaltende / administrative Stellen im Bereich der qualifizierten Sachbearbeitung, oftmals im Teilzeitbereich. Im Übrigen ist ein überproportional hoher Anteil weiblicher Beschäftigte im Sozialleistungsbereich tätig, in dem eine hohe Anzahl nach der Entgeltgruppe EG 8 bewerteter Stellen angesiedelt ist.

Im Vergütungsbereich der – grundsätzlich keine qualifizierende Berufsausbildung voraussetzenden – Entgeltgruppen EG 1 bis EG 2ü (Reinigungskräfte, Küchenhilfen, Haus- und Hofarbeiter ohne eine Berufsqualifikation erfordernde Tätigkeit, u. ä.) liegen Unterrepräsentanzen im männlichen Bereich vor (Beschäftigungsquote hier: 11,68%). Sämtliche in diesem Eingruppierungsfeld tätige MitarbeiterInnen sind in Teilzeit beschäftigt. Überdies ist - ähnlich der Entwicklungen des allgemeinen Arbeitsmarktes - auch für den Einzugs- bzw. Beschäftigungsbereich der Gemeinde Rastede festzustellen, dass schlichtweg bestimmte Berufsfelder (Reinigungskräfte; Küchengehilfen) schwerpunktmäßig von Frauen wahrgenommen werden.

Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes

Der tarifliche Einzugsbereich des Sozial- und Erziehungsdienstes betrifft nahezu ausschließlich das Personal der kommunalen Kindertagesstätten. Hier ist zum Begutachtungsstichtag eine Gesamtanzahl von 60 Kräften tätig gewesen. Von den 60 Personen sind zwei männlich, so dass der Anteil männlicher Beschäftigter 3,33%. Bereits dieser statistischen Größe folgt automatisch, dass eine männlichen Unterrepräsentanz jede Entgeltgruppe (S3 – S15) betrifft. Eine entsprechende Unterrepräsentanz stellt die Verwaltung im Bereich der Kindertagesstätten seit Jahrzehnten fest; eine hohe Teilzeitbeschäftigtenquote, wie auch eine offensichtlich bei Frauen vorherrschende Affinität für dieses sozialpädagogisch ausgerichtete Berufsbild erschweren die Anwerbung männlicher Bewerber, soweit Bewerbungen männlicher Fachkräfte überhaupt noch verzeichnet werden können.

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.) ergeben sich aus den tabellarischen Darstellungen des Gleichstellungsplans.

Dabei wird erkennbar, dass mit Blick auf die absehbaren - ausweislich altersbedingter - Abgänge nur eine geringe Zahl an Stellenvakanzen im Planungszeitraum verzeichnet werden können. Diese sind von ihrer nominellen Größe nicht geeignet, massive Unterrepräsentanzen abzumildern oder gar bei einer absoluten Zielgröße von 45% im Planungszeitraum umzusetzen. Gleiches gilt für Vakanzen, die mutterschutz- / elternzeitbedingt entstehen und im Regelfall mit der Rückkehr des/der Stelleninhabers/in einhergehen; derartige Personalveränderungen entziehen sich somit einer planbaren Vorhersehbarkeit, so dass eine strukturierte Planung für Nachrückende nicht möglich ist; hinzu kommt, dass in diesen Konstellationen zumeist befristete Vertretungskräfte eingestellt werden müssen. Dabei erweist sich die Rekrutierung von Vertretungskräften in den letzten Jahren zunehmend als problematisch. Arbeitgeberseitig besteht insoweit nur noch in den seltensten Fällen die Möglichkeit, überhaupt noch eine geschlechterspezifische Auswahl treffen zu können. Im Übrigen erweisen sich Vakanzen infolge Kündigungen weiterhin – wie in der Vergangenheit – in absoluten Zahlen als vernachlässigbare und überdies nicht planbare Einzelfälle.

Unberücksichtigt darf ebenso wenig bleiben, dass die Vorgaben des NGG mit anderen Rechtsvorgaben in Wechselwirkung stehen, die bei der (Nach-)Besetzung von frei werdenden (Beförderungs-) und sonstigen Stellen zu beachten sind. Das NGG selbst wiederholt in § 13 Abs. 1 NGG, dass die verfassungsrechtlich in Artikel 33 des Grundgesetzes verankerte Entscheidungsmaxime der „Eignung“, „Befähigung“ und „fachliche Leistung“ ausschlaggebende Auswahlkriterien sind. Diese Bewertungsfaktoren überlagern damit die Regelungsinhalte des NGG und hiernach etwaig festgestellter Unterrepräsentanzen. Daher kommt nach § 13 Abs. 5 S. 1 NGG eine vorrangige Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechtes auch nur dann in Betracht, sofern dieses die in vergleichender Betrachtung zum besten / zur besten Mitbewerber/in die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorweisen kann.

4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

4.1 Benennung der personellen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Unter Bezugnahme der tabellarischen Darstellungen zur Fluktuationsabschätzung sind sämtliche tarifvertragliche und gesetzliche Instrumente (Umsetzungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Fort- und Weiterbildungsangebote, Teilzeitbeschäftigung) zu nutzen, bestehende Unterrepräsentanzen aktiv abzubauen. Dabei ist es der äußerst straffen Personaldichte geschuldet, keine vorübergehenden Stellenvakanzen bewusst zu schaffen oder gar solche hinzunehmen, um diese zu einem späteren Zeitpunkt für den Abbau etwaiger Unterrepräsentanzen nutzbar zu machen – die entsprechende Spalte in der tabellarischen Darstellung zur Fluktuationsabschätzung ist vor diesem Hintergrund bewusst nicht mit konkreten Angaben zu versehen.

Als aktivierendes Element soll – soweit vorherrschend – bei entsprechenden Besetzungen das unterrepräsentierte Geschlecht sowohl bei internen wie auch externen Stellenausschreibungen ausdrücklich angesprochen werden.

4.2 Benennung der organisatorischen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Bereits die bestehenden arbeitsorganisatorischen Regelungen sehen ein Höchstmaß an diskriminierungsfreien und flexiblen Einsatz- und Zugangsmöglichkeiten sowohl für Männer und Frauen in den unterschiedlichsten kommunalen Tätigkeitsbereichen vor. In vergleichender Betrachtung durchaus als weitgehend zu bezeichnende tarifvertragliche und beamtenrechtliche Anspruchsregelungen ermöglichen es sowohl Frauen und Männern, Teilzeitbeschäftigungen, Arbeitsbefreiungen und Beurlaubungen zu beanspruchen wie auch mit Blick auf das Erfordernis sachgerechter Stellenbesetzungen den Anspruch auf ermessensfehlerfreien und transparenten Entscheidungen des Arbeitgebers bzw. des Dienstherrn geltend zu machen. Dabei stehen die organisatorischen Möglichkeiten naturgemäß in einem Spannungsverhältnis zu den betrieblichen Belangen / Bedürfnissen wie auch rechtlichen Erfordernissen, die die Gemeinde in ihrer Stellung als staatliche Einrichtung in den Bereichen der Eingriffs-, / Hoheits-, Leistungsverwaltung und der Daseinsvorsorge zwingend sicherzustellen hat. Auch durch das enge Zusammenwirken zwischen Dienststelle und der Personalvertretung werden organisatorische, personelle, soziale und sonstige innerdienstlichen Maßnahmen und Erfordernisse regelmäßig erörtert, und, soweit personalvertretungsrechtlich relevant, gemeinsam geregelt.

Die Gleichstellungsbeauftragte bringt sich vor diesem Kontext umfassend in die damit verbundenen Arbeitsprozesse der Verwaltung und politischen Gremien ein. Im Sinne eines Gleichstellungsmanagements ist eine umfassende Informationspolitik z. B. bei Stellenbesetzungsverfahren (von der Mitteilung über beabsichtigte Personalplanungen bis zur Einwilligungentscheidung mit allen Zwischenschritten) ein praktiziertes Verfahren, was in der Vergangenheit von einer konstruktiven Zusammenarbeit geprägt war. Flankiert wird dies ferner durch die seinerzeit als Neuregelung geschaffene Vorschrift des § 5a Abs. 9 Niedersächsische Gemeindeordnung (Nachfolgeregelung: § 9 Abs. 7 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz), in regelmäßigen Abständen im Zusammenwirken mit dem Bürgermeister / der Bürgermeisterin einen Bericht zu fertigen und dem Rat vorzulegen, der die Zustandsbeschreibung und Zielerreichung des Gleichstellungsauftrages im Sinne des Artikel 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung zum Gegenstand hat; dieser Bericht berücksichtigt insofern auch innerdienstliche Angelegenheiten und damit die personellen, organisatorischen, sozialen und sonstigen innerdienstlichen Gegebenheiten innerhalb der Verwaltung.

4.3 Benennung der fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Die Dienststelle ist bei der Auswahlentscheidung für die Entsendung geeigneter Bewerber/-innen zu fort- oder / und weiterbildenden Maßnahmen - wie bei Stellenbesetzungsverfahren - ebenso an die gesetzlich verankerten Kriterien der „Eignung“, „Befähigung“ und „fachliche Leistung“ gebunden; ein besonderer Gestaltungsspielraum in Form aktivierender Anreize für das eine oder andere unterrepräsentierte Geschlecht ergeben sich hier insoweit nicht. Dennoch ist es gelungen, für das Fortbildungsjahr 2012 eine weibliche Beschäftigte zum Angestelltenlehrgang II zu entsenden (dieser ist eingruppierungsrechtliche Voraussetzung für die Zuordnung zu den Entgeltgruppe E 9 – E 12) wie auch eine andere weibliche Beschäftigte zum Angestelltenlehrgang I (dieser ist eingruppierungsrechtliche Voraussetzung für die Zuordnung zu den Entgeltgruppe E 6 – E 8, sofern keine Verwaltungsausbildung vorliegt).

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

Vorrangig wird mit Blick auf eine familiengerechte Beschäftigung von Frauen der Wunsch auf Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Kinderbetreuungsurlaub artikuliert. Die Möglichkeiten hierzu ergeben sich aus unterschiedlichen Gesetzen und tarifvertraglichen Vorschriften. Hinzu kommt die erklärte Absichtshaltung der Verwaltung, über den gesetzlich oder tarifvertraglich nominierten Teilzeit- oder Beurlaubungsanspruch weitere Belange der AntragstellerInnen z. B. in Form von individuellen Teilzeitvereinbarungen zu berücksichtigen; dies betrifft bei Teilzeitbeschäftigten vorrangig die Lage der Arbeitszeit bzw. die Festsetzung nicht allzu langer beantragter Beurlaubungszeiten. Diesbezüglich ergeben sich für den Rathausbereich darüber hinaus überaus flexible Arbeitszeitregelungen, die gänzlich auf die Festlegung von Kernzeiten verzichten und so insbesondere den Interessenslagen von Teilzeitbeschäftigten entgegenkommen. Auch hat die Verwaltung in den letzten Jahren in ausgewählten Einsatzbereichen die Möglichkeiten des Job-Sharings eröffnet. Letztendlich wird verwaltungsseitig auch hier ein weitgehendes Entgegenkommen angestrebt, sofern sich die Umsetzungsmöglichkeiten in Abwägung mit den dienstlichen Belangen und Bedürfnissen vereinbaren lassen.

Überdies verfügt die Gemeinde Rastede über das sog. Familienservicebüro, das selbstverständlich auch interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Beratungs- und Vermittlungstelle zur Verfügung steht. Das vielfältige Beratungsangebot wie auch die hier erhältlichen Informationen über Kinderbetreuungsmöglichkeiten können an dieser Stelle insoweit auch von den gemeindeeigenen Bediensteten in Anspruch genommen werden. Gleiches gilt selbstverständlich auch für die Dienstleistungen der Gleichstellungsbeauftragten, die neben regelmäßigen Präsenzzeiten innerhalb des Rathauses auch nach terminlicher Verständigung jederzeit für die Bediensteten der Gemeinde Rastede zur Verfügung steht.

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle

Beschäftigtengruppe: Beamte

Stichtag: 31.12.2011

- Tabellarischer Teil 6.1 -

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	anteili-ges BV*	Männer	anteili-ges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2011 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A (=B+C+D+F+H+I)	B	C	D	E	F	G	H	I	J (=B+E)	K (=C+G)	L (=SUMME B+D+H/A*100)	M (=SUMME C+F+I/A*100)	N (=J / (SUMME J+K)*100)	O (=K / (SUMME J+K)*100)	P	Q	R
B3	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	**	**
B2	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	**	**
Wahlbeamte / Wahlbeamtinnen gesamt -		2	0	2	0	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%			
A13	3	1	-	1	-	-	-	-	-	-	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	0%	45%
A12	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
A11	5	1	-	-	1	0,5	-	-	-	-	0,50	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
A10	6	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1,00	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	0%	45%
A9 Einstiegsamt	7	2	-	1	1	0,5	-	-	-	-	0,50	1,00	50,00%	50,00%	33,33%	66,67%	Frau	33,33%	45%
Laufbahngruppe 2 gesamt -		5	0	3	2	1	0	0	0	0	1	3	40,00%	60,00%	25,00%	75,00%			
A9 Endamt**	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
A8	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
A7	10	1	-	-	1	0,5	-	-	-	-	0,50	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	45%
A6	11	1	-	-	1	0,5	-	-	1	-	0,50	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	45%
Laufbahngruppe 1 gesamt -		2	0	0	2	1	0	0	1	0	1	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

** siehe Ausführungen zum Gleichstellungsplan - textliche Ausführungen - 2.2 / Feststellung der Unterrepräsentanz, Bereich Beamte

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle

Beschäftigtengruppe: Tarifbeschäftigte (exkl. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst)

Stichtag: 31.12.2011

- Tabellarischer Teil 6.3 -

EG	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte			davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
			Frauen	Männer	Frauen	anteili-ges BV*	Männer	anteili-ges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2011 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2014 angestrebter v.H.-Satz
			A (=B+C+D+F+H+I)	B	C	D	E	F	G	H	I	J (=B+E)	K (=C+G)	L (=SUMME B+D+H/A*100)	M (=SUMME C+F+I/A*100)	N (=J / (SUMME J+K)*100)			
EG12	1	3	-	3	-	-	-	-	-	-	3	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	0%	45%	
EG11	2	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	0%	45%	
EG10	3	4	-	4	-	-	-	-	-	-	4	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	0%	45%	
EG9	4	8	1	6	-	-	-	1	-	1	7	25,00%	75,00%	14,29%	85,71%	Frau	14,29%	45%	
gesamt		16	1	14	0	0	0	0	1	0	15	25,00%	75,00%	6,25%	93,75%				
EG8	5	16	10	2	3	1,5	-	-	1	-	11,5	2	87,50%	11,50%	85,19%	14,81%	Mann	14,81%	45%
EG6	6	15	2	4	7	3,7	2	1,39	-	-	5,7	5,39	60,00%	40,00%	51,40%	49,60%	keins	-	-
EG5	7	37	8	9	17	7,37	3	1,83	-	-	15,37	10,83	67,57%	32,43%	58,66%	41,34%	Mann	41,34%	45%
EG4	8	13	-	13	-	-	-	-	-	-	13	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	0%	45%	
EG3	9	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	0%	45%	
gesamt		83	20	30	27	12,57	5	3,22	1	0	32,57	33,22	57,83%	42,17%	49,51%	50,49%			
EG2U	10	6	-	-	2	0,61	4	0,49	-	-	0,61	0,49	33,33%	66,67%	55,45%	44,55%	keins	-	-
EG2	11	9	-	-	8	1,9	1	0,06	-	-	1,9	0,06	88,89%	11,11%	96,94%	3,06%	Mann	5,06%	45%
EG1	12	3	-	-	3	1,65	-	-	-	-	1,65	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
gesamt		18	0	0	13	4,16	5	0,55	0	0	4,16	0,55	72,22%	27,78%	88,32%	11,68%			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle

Beschäftigtengruppe: Tarifangestellte im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)

Stichtag: 31.12.2011

- Tabellarischer Teil 6.2 -

EG (SuE)	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	anteili-ges BV*	Männer	anteili-ges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsen-tiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2011 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
		A (=B+C+D+F+H+I)	B	C	D	E	F	G	H	I	J (=B+E)	K (=C+G)	L (=SUMME B+D+H/A*100)	M (=SUMME C+F+I/A*100)	N (=J / (SUMME J+K)*100)	O (=K / (SUMME J+K)*100)	P	Q	R
S15	1	2	-	-	2	1,4	-	-	-	-	1,40	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
S14	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
S13a	3	1	-	-	1	0,95	-	-	-	-	0,95	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
S13	4	1	-	-	1	0,62	-	-	-	-	0,62	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
S12	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
S11a	6	1	-	-	1	0,82	-	-	-	-	0,82	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
S11	7	2	1	-	1	0,51	-	-	-	-	1,51	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
S10	8	4	1	-	3	2,18	-	-	-	-	3,18	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
S09	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
gesamt		11	2	0	9	6,48	0	0	0	0	8,48	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%			
S08	10	1	-	-	1	0,82	-	-	-	-	0,82	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
S07	11	2	-	-	1	0,82	-	-	1	-	0,82	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
S06	12	23	2	-	18	12,99	-	-	3	-	20,99	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
S05	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
S04	14	3	-	-	3	2,3	-	-	-	-	2,30	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
S03	15	20	2	1	13	8,8	1	0,99	3	-	10,80	1,99	90,00%	10,00%	84,44%	15,56%	Mann	15,56%	45%
gesamt		49	4	1	36	25,73	1	0,99	7	0	35,73	1,99	95,92%	4,08%	94,72%	5,28%			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung

Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans: 01.01.2012 - 31.12.2014

- Fluktuationsabschätzung (6.4) -

BesGr. / EG / EG SuE	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts					
				Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz				1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
				1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
		Stichtag 01.01.2012		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3	
B3	1		1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
B2	2		1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
A13	3	Frau	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
A11	4	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
A10	5	Frau	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
A9 Einstiegsamt	6	Frau	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
A7	7	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
A6	8	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E12	9	Frau	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E11	10	Frau	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E10	11	Frau	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E9	12	Frau	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E8	13	Mann	16	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E6	14	keins	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E5	15	Mann	37	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1	0	-	-	-	1	1	-	
E4	16	Frau	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E3	17	Frau	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E2Ü	18	keins	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E2	19	Mann	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E1	20	Mann	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S15	21	Mann	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S13a	22	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S13	23	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S11a	24	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S11	25	Mann	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S10	26	Mann	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S08	27	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S07	28	Mann	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S06	29	Mann	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S04	30	Mann	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S03	31	Mann	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	

* T= Q+R+S