

# **Gleichstellungsplan gem. § 15 NGG der Gemeinde Rastede**

*für den Geltungszeitraum  
01.01.2015 – 31.12.2017*

*- 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**

Die 1. Fortschreibung des Gleichstellungsplans orientiert sich an den Darstellungsweisen, die den Vorgaben des zum 01.01.2011 neu gefassten Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) entsprechen. Insoweit sind nach der gesetzgeberischen Definition Unterrepräsentanzen nicht anhand der „Kopfzahlen“ zu messen, sondern an dem Beschäftigungsvolumen. Hieraus folgt, die Arbeitszeitanteile bzw. den Arbeitsumfang eines Geschlechtes ins Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsvolumen zu setzen. Vergleichsrahmen ist stets die einzelne Vergütungs-/Entgelt- und / oder Besoldungsgruppe eines jeden Geschlechts, so dass etwaige Unterrepräsentanzen im gesetzgeberischen Sinne auf den unterschiedlichen Vergütungsebenen und damit isoliert für sich zu betrachten sind.

Auch weiterhin sind im Gleichstellungsplan numerische Festlegungen im Sinne einer Zielvorgabe zu treffen, 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%“ und damit auf die gesetzgeberischen Vorgabe aus § 3 Abs. 3 NGG ab, die diese Größe als entsprechenden Schwellenwert definiert. 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**

Den Vorbemerkungen 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 in absoluten Zahlen folgende Geschlechterverhältnisse:

#### **Beamtinnen und Beamte**

Zum Stichtag 31.12.2014 sind insgesamt 8 Beamtinnen und Beamte beschäftigt, von denen 4 weiblich sind. Von diesen 4 Beamtinnen sind 3 teilzeitbeschäftigt tätig, eine entsprechend in Vollzeitumfang; dies entspricht einer Teilzeitquote von 75%. Die männlichen Beamten sind allesamt vollzeitlich beschäftigt. Gemessen an der Gesamtzahl ergibt sich hier über alle Besoldungsgruppen hinweg ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis von 4 weiblichen Beamtinnen gegenüber 4 männlichen Beamten (Verhältnis: 50%). Zum Stichtag 31.12.2011 als Beurteilungsgrundlage für den Plan-

aufstellungszeitraum 2012-2014 hat die weibliche Beschäftigtenquote hingegen 44,44 % (5 männliche und 4 weibliche Beamte) betragen.

### **Tarifbeschäftigte (exkl. Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes)**

Zum Stichtag 31.12.2014 sind insgesamt 117 Tarifarbeitnehmer/-innen beschäftigt gewesen. In vergleichender Betrachtung aller Tarifbeschäftigter standen zum v. g. Stichtag 61 weibliche Personen 56 männlichen Beschäftigten gegenüber (52,14% Frauenanteil; zum Stichtag 31.12.2011: 53,84% Frauenanteil).

Der Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigter umfasst insgesamt 41 Personen, der der männlichen 8. Von den 61 weiblichen Beschäftigten sind 41 der Kräfte bzw. 67,21% in Teilzeit tätig. Gemessen an der Gesamtzahl der Tarifarbeitnehmer/-innen sind dies 35,04% (zum Stichtag 31.12.2011: 63,49% bzw. 34,19%).

Die Teilzeitquote im Bereich der männlichen Beschäftigten betrug mit insgesamt 8 von 56 männlichen Beschäftigten 14,29% bzw. mit Blick auf die Gesamtbeschäftigtenzahl 6,84% (zum Stichtag 31.12.2011: 9,26% bzw. 4,27%).

### **Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes**

Zum Begutachtungszeitpunkt 31.12.2014 sind 68 Personen im tariflichen Geltungsbereich des Sozial- und Erziehungsdienstes beschäftigt gewesen, 5 hiervon waren beurlaubt (Elternzeit / Kinderbetreuungsurlaub / Freistellung aus persönlichen Gründen). Zum Stichtag 31.12.2011 für den vorausgegangenen Planaufstellungszeitraum war von insgesamt 60 Kräften sowie 7 freigestellten Personen auszugehen.

Von der mit 68 zu beziffernden Gesamtzahl der im Sozial- und Erziehungsdienst tätigen Kräfte sind zum Stichtag 31.12.2014 drei Kräfte männlich, woraus sich eine männliche Beschäftigtenquote von 4,41% ergibt (zum Stichtag 31.12.2011: 2 männliche Kräfte, dementsprechend 3,33%).

Ausgehend von der Gesamtbeschäftigtenzahl sind zum Bewertungsstichtag 8 weibliche ganztags (= 11,76% - zum Stichtag 31.12.2011 hingegen 10%) und 52 weibliche Personen teilzeitbeschäftigt gewesen (76,47% - zum Stichtag 31.12.2011 hingegen 75%). Demgegenüber stehen drei männliche Beschäftigte, von denen einer vollzeit- und zwei teilzeitbeschäftigt tätig waren.

## 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**

Wie auch im vorausgehenden Planaufstellungszeitraum sind die Beschäftigungsvolumen weiblicher Beschäftigter bei den zwei Zeit-/Wahlbeamtenstellen 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:

Unverändert, entsprechend der Rechtslage der diesem Planungszeitraum vorangegangenen Aufstellungsphase, erfolgt die Besetzung der Zeitbeamtenstellen den kommunalverfassungsrechtlichen Vorgaben entsprechend durch Wahl. Zumindest für die Wahl der / des hauptamtlichen Bürgermeisterin / Bürgermeisters ist es dem Rat als über den Gleichstellungsplan Beschluss fassendes Organ versagt, Einflussmöglichkeiten auf die Wahlfindung und -entscheidung durch die wahlberechtigten Bürgerinnen und Bürger auszuüben. Nicht nur, dass die Grundlagen fehlen, diesbezüglich geschlechterspezifische Aussagen als „planerischen Ansatz“ zu verfolgen und in den Gleichstellungsplan mit aufzunehmen; vielmehr wird durch die Nichtausweisung derartiger Zielvorgaben für den Hauptverwaltungsbeamten / die Hauptverwaltungsbeamtin dem Neutralitätsgebot Rechnung getragen, dem die Gemeinde Rastede unter Einbeziehung der Gesamtheit ihrer Organe verpflichtet ist.

Ein entsprechender planerischer Ansatz fehlt ebenso bei der einer einzigen Person vorbehaltenen Stelle der / des Allgemeinen Stellvertreterin / Stellvertreters des / der Hauptverwaltungsbeamten / Hauptverwaltungsbeamtin. Da unabhängig von der Zweckmäßigkeit derartiger Erwägungen auch in rechtlicher Hinsicht keine Teilung dieser Stelle möglich ist, würde eine im Gleichstellungsplan hierzu aufgenommene Zielvorgabe – je nach Planaussage – zu einer Benachteiligung des anderen Geschlechts führen, was wiederum der vom Gesetzgeber abverlangten „mathematischen“ Betrachtungsweise geschuldet ist. Zur Wahrung der gebotenen Neutralität sollten an dieser Stelle – analog zu den Ausführungen zum / zur hauptamtlichen Bürgermeister / Bürgermeisterin – auch weiterhin an dieser Stelle auf planerische Aussagen oder gar „Zielvorgaben“ verzichtet werden.

Für den Besoldungsbereich der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst) waren zum Stichtag 31.12.2011 als Beurteilungsgrundlage für den vorangegangenen Planaufstellungszeitraum 2012 – 2014 Unterrepräsentanzen des weiblichen Geschlechts in den Besoldungsgruppen A 13 (0% weiblicher Beschäftigtenanteil) und A 10 (0% weiblicher Beschäftigtenanteil) festzustellen, bei den Männern hingegen im Besoldungsbereich A 11 (0% männlicher Beschäftigtenanteil). Zum Stichtag 31.12.2014 als Ausgangsgrundlage für den Planaufstellungszeitraum 2015 – 2017 ergibt sich mit Blick auf die Besoldungsgruppe A 13 dasselbe Bild. Aktive Gestaltungsmöglichkeiten in diesem Besoldungsbereich zur Herstellung paritätischer

scher Geschlechterverhältnisse haben sich bisweilen aus dem Umstand heraus nicht ergeben (können), da der Stellenplan ausschließlich eine nach der Besoldungsgruppe A 13 BBesG bewertete Planstelle umfasst und der Stelleninhaber nach wie vor diese besetzt. Da der Stelleninhaber auch im Planaufstellungszeitraum 2015 – 2017 aktive Dienstbezüge erhalten wird, kann die Zielvorgabe „45%“ zwar als grundsätzlicher Programmansatz aufgenommen, gleichwohl nicht im beschlussgegenständlichen Planaufstellungszeitraum realisiert.

Mit Blick auf die Geschlechtersituation in der Besoldungsgruppe A 10 ergibt sich keine planungstechnische Relevanz, da in diesem Besoldungsbereich keine Beamtin bzw. kein Beamter eingereiht ist. Im Besoldungsbereich A 11 markiert der mit 38,65% zu errechnende Wert eine weibliche Unterrepräsentanz, die sich daraus ergibt, dass in diesem Besoldungsbereich ein vollzeitbeschäftigter männlicher Beamte und eine teilzeitbeschäftigte Beamtin tätig sind. Diese an das Beschäftigtenvolumen geknüpfte Betrachtungsweise führt insoweit zu einer Unterrepräsentanz, wobei dieser Besoldungsbereich ansonsten „kopfzahlenmäßig“ paritätisch besetzt ist.

Auf der Betrachtungsebene der Laufbahngruppe 2 lässt sich rückblickend eine Steigerung des Anteils weiblicher Beschäftigter erkennen; während zum Stichtag 31.12.2011 als Beurteilungsgrundlage für die Planphase 2012 – 2014 der Frauenanteil bei 25% lag, beträgt dieser nunmehr - zum Stichtag 31.12.2014 - 44,90%. Diese Entwicklung ist maßgeblich darauf zurückzuführen, dass es im Jahre 2012 gelungen ist, eine Beamtin der Besoldungsgruppe A 9 einzustellen. „Kopfzahlenmäßig“ herrscht in der Laufbahngruppe 2 Geschlechterparität (2 Frauen; 2 Männer).

Analog zu den Ausführungen zur Besoldungsgruppe A 13 verhält sich die Geschlechtersituation – gleichbedeutend mit einer Unterrepräsentanz des männlichen Beschäftigtenanteils – in den Besoldungsgruppe A 6, A 7 und A 9 (jeweils 0% männlicher Anteil), da in diesen Besoldungsbereichen jeweils eine Planstelle ausgewiesen und besetzt ist. Diese Feststellungen galt es – mit Ausnahme der Besoldungsgruppe A 9 - bereits zum Stichtag 31.12.2011 zu treffen. Für den Planaufstellungszeitraum 2015 – 2017 sind daher hinsichtlich der Geschlechterverteilung keine Veränderungen zu erwarten, weil die beiden Beamtinnen voraussichtlich ebenso in dem nächsten Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans im aktiven Dienst sein werden. Diese Betrachtung setzt selbstredend voraus, dass diesbezüglich keine stellenplanmäßigen Veränderungen eintreten.

### **Tarifbeschäftigte (exkl. Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes)**

Mit Blick auf die Entgeltgruppen 9 – 12, die dem Grunde nach dem Beamtenbereich der Laufbahngruppe 2 (A 9 – A 13) entsprechen, haben sich in vergleichender Betrachtung zur Ist-Situation zum Stichtag 31.12.2011 Entwicklungstendenzen zugunsten der Erhöhung des Frauenanteils ergeben. Während im Vergütungsgefüge der Entgeltgruppen 9 – 12 zum Stichtag 31.12.2011 noch 1 weibliche Tarifbeschäftigte 15 männlichen gegenüberstand, sind mittlerweile (zum Stichtag 31.12.2014) 3 weibliche Kräfte in diesem Eingruppierungsmilieu tätig. Bezogen auf das rechtserhebliche „Beschäftigungsvolumen“ ist damit eine Erhöhung von seinerzeit 6,25% Frauenanteil auf nunmehr 14,76% festzustellen. Weitere diesbezügliche Gestaltungsmöglichkeiten haben sich insbesondere mit Blick auf die Entgeltgruppen 11 und 12 nicht ergeben können, da diese Stellen schlichtweg dauerhaft besetzt gewesen waren.

Im Tarifbereich der Entgeltgruppen 3 / 5 – 8 als tarifliche Vergleichsgröße zum Besoldungsbereich der Laufbahngruppe 1 (A 6 – A 9) haben sich in vergleichender Betrachtung der Stichtagsdaten 31.12.2011 und 31.12.2014 erwartungsgemäß nur geringfügige Veränderungen ergeben. Die Geschlechterverteilungen der Entgeltgruppen 3 – 8 zusammengefasst, stehen sich zum Stichtag 31.12.2014 in absoluten Zahlen 55% Frauen 45% Männer gegenüber (zum Stichtag 31.12.2011: 57,83% Frauen gegenüber 42,17% Männern). Umgerechnet in das Beschäftigungsvolumen bewegt sich der weibliche Beschäftigtenanteil zum Stichtag 31.12.2014 bei 48,18% (zum Stichtag 31.12.2011: 49,51%), der männliche entsprechend bei 51,92% (zum Stichtag 31.12.2011: 50,49%).

Insgesamt ist insoweit auch unter Einbeziehung der einzelnen Entgeltgruppenbereiche eine vergleichsweise etablierte und ausgeglichene Geschlechteraufteilung festzustellen.

Unterrepräsentanzen für männliche Beschäftigte sind im Bereich der Entgeltgruppe EG 8 (14,10%) festzustellen. Erfasst von dieser Eingruppierungsgröße sind verwaltende / administrative Stellen im Bereich der qualifizierten Sachbearbeitung, oftmals im Teilzeit- und Sozialleistungsbereich, der seit jeher mit einem hohen Anteil weiblicher Kräfte besetzt ist. Zum Stichtag 31.12.2011 war ein ähnlicher Wert von 14,81% festzustellen.

Bestehende und bekannte Unterrepräsentanzen betreffen insoweit weiterhin die Entgeltgruppen 3 und 4, hinter denen sich bestimmte Tätigkeitstypen verbergen. Insoweit bildet das Eingruppierungsniveau EG 3 / 4 ein breites Spektrum an „Arbeitertätigkeiten“ auf dem Bauhof bzw. im Haus- und Hofpflegebereich ab, mithin körperlich und handwerklich geprägte Tätigkeitsfelder. Diese werden erfahrungsgemäß vorwiegend von männlichen Beschäftigten ausgeübt, was sich auch an der nahezu vernachlässigbaren Anzahl der weiblichen Bewerberquoten bei Stellenausschreibungen zeigt.

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 weiterhin im männlichen Bereich vor (Beschäftigungsvolumen hier: 10,44%). Sämtliche in diesem Eingruppierungsfeld tätige MitarbeiterInnen sind in Teilzeit beschäftigt. Bestätigt von den Erfahrungswerten der Vergangenheit, ist insoweit auch kurz- bis mittelfristig weiterhin davon auszugehen, dass bestimmte Berufsfelder und Berufstypen wie Reinigungskräfte und Küchenhilfen überproportional von weiblichen Kräften belegt sein werden. Diese strukturellen Gegebenheiten sind insoweit gleichstellungsspezifischen Maßnahmen auf rein örtlicher Ebene nahezu entzogen.

### **Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes**

Unverändert bildet das Personal der gemeindeeigenen Kindertagesstätten den Großteil des Beschäftigtenkreises des Sozial- und Erziehungsdienstes ab. Zum Begutachtungsstichtag sind im Gesamttarifbereich des Sozial- und Erziehungsdienstes 68 Kräften tätig.

Von den 68 Personen sind drei männlich, so dass der Anteil männlicher Beschäftigter zum Stichtag 31.12.2014 hinsichtlich ihrer Anzahl 4,41% (zum Stichtag 31.12.2011:

3,33%) beträgt und 4,43% (zum Stichtag 31.12.2011: 4,31%) gemessen am Beschäftigungsvolumen. Bereits dieser statistischen Größe folgt automatisch, dass eine männlichen Unterrepräsentanz jede Entgeltgruppe (S 3 – S 15) betrifft. Eine entsprechende Unterrepräsentanz stellt die Verwaltung im Bereich der Kindertagesstätten seit Jahrzehnten fest; spürbare Steigerungsraten männlicher Bewerberzahlen im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren sind gegenwärtig nicht zu verzeichnen. Dies legt den Schluss nahe, dass deutliche geschlechterbezogene Verschiebungen auch in diesem Beschäftigungssektor kurz- bis mittelfristig nicht zu erwarten sind.

### **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.

Soweit auf Grundlage belastbarer Faktoren ermittelbar, ist innerhalb der nächsten drei Jahre, auf dem sich die Fluktuationsabschätzung des Gleichstellungsplans zu stützen hat, ein personeller Abgang infolge Erreichen des Renteneintrittsalters ergeben (betrifft: Entgeltgruppe 5). Weitere konkret zu erwartende Abgänge und daran geknüpfte Nachbesetzungsfragen sind in der vorliegenden Planphase daher tabellarisch nicht darstellbar.

### **4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz**

#### **4.1 Benennung der personellen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben**

Entsprechend den gesetzlichen Rahmenvorgaben und betrieblichen Möglichkeiten sind weiterhin die bekannten und bewährten Instrumente nutzbar zu machen, um den jeweiligen Zielvorgaben zu entsprechen. Bewährte Instrumente sind und bleiben weiterhin Umsetzungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Fort- und Weiterbildungsangebote, Teilzeitbeschäftigung.

Auch weiterhin wird als aktivierendes Element bzw. Impulsgeber daran festgehalten, das unterrepräsentierte Geschlecht bei Stellenausschreibungen durch gezielte Ansprache in seiner Bewerbungsmotivation zu bestärken.

#### **4.2 Benennung der organisatorischen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben**

Im bisherigen und auch im zukünftigen Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans soll an den bestehenden arbeitsorganisatorisch und arbeitszeitlich flexiblen betrieblichen Regelungen als bewährte Instrumentarien festgehalten werden. Dabei gilt es auch weiterhin für die Verwaltung, gleichstellerelevante Regelungen der betrieblichen Ebene auf breitestmöglicher Konsensgrundlage unter enger Einbeziehung der Personalvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung fortzuentwickeln.

#### **4.3 Benennung der fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben**

Analog zu den Handlungsmöglichkeiten und -erwägungen im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen vorausgehenden Stellenbesetzungsverfahren verhält es sich mit Fort- / Qualifizierungsmaßnahmen.

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

Beschäftigte äußern mit Blick auf eine vereinbarungsgerechte Verwirklichung von Familie und Beruf weiterhin den vorrangigen Wunsch, den individuellen Arbeitsumfang (Teilzeitbeschäftigung) zu verringern, Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder das Arbeitsverhältnis jenseits einer elternzeitbedingter Freistellung durch tarifliche Beurlaubung (Stichwort Kinderbetreuungsurlaub) ruhend zu stellen, ohne zwangsweise das eigene Arbeitsverhältnis auflösen zu müssen. An zweiter Stelle steht der Wunsch, die Teilzeitbeschäftigung hinsichtlich ihrer Arbeitszeitlege interessensgerecht zu verwirklichen.

Da diese bestimmenden Größen weiterhin im Fokus der Beschäftigten liegt, versucht auch die Verwaltung (weiterhin), die gegebenen gesetzlichen, tarifvertraglichen und arbeitsablauforganisatorisch vertretbaren Möglichkeiten maximal zu nutzen und entsprechenden Anliegen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entsprechen.

Das bereits seit längerem etablierte Familienservicebüro steht dabei selbstverständlich und weiterhin auch interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Beratungs- und Vermittlungsstelle zur Verfügung. Selbiges gilt auch für die Angebote 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

- Tabellarischer Teil 6.1 -

Stichtag: 31.12.2014

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	N (=J / (SUMME J+K)*100)		O (=K / (SUMME J+K)*100)
		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
B4	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	**	**
<b>Wahlbeamte / Wahlbeamtinnen gesamt -</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>2,00</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>			
A13	3	1	-	1	-	-	-	-	-	-	0,00	1,00	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	0,00%	45%
A12	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
A11	5	2	-	1	1	0,63	-	-	-	-	0,63	1,00	50,00%	50,00%	38,65%	61,35%	Frau	38,65%	45%
A10	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%			45%
A9 Einstiegsamt	7	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	100,00%	45%
<b>Laufbahngruppe 2 gesamt -</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0,63</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,63</b>	<b>2</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>	<b>44,90%</b>	<b>55,10%</b>			
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	0,4	-	-	1	-	0,40	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	45%
<b>Laufbahngruppe 1 gesamt -</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,9</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>			

\* 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: Tarifangestellte im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)

Stichtag: 31.12.2014

- 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	
		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	1	-	-	1	0,9	-	-	-	-	0,90	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
S14	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
S13a	3	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1,00	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
S13	4	2	-	-	2	1,24	-	-	-	-	1,24	-	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	3	1	-	2	1,01	-	-	-	-	2,01	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
S10	8	5	1	-	4	3,12	-	-	-	-	4,12	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
S09	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
<b>gesamt</b>		<b>13</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>7,09</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10,09</b>	<b>0</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,00%</b>			
S08	10	1	-	-	1	0,82	-	-	-	-	0,82	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	45%
S07	11	2	-	-	2	1,7	-	-	1	-	1,70	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	45%
S06	12	25	2	-	19	14,42	1	0,15	3	-	16,42	0,15	92,00%	8,00%	99,09%	0,91%	Mann	0,91%	45%
S05	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-			
S04	14	3	-	-	3	2,3	-	-	-	-	2,30	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0%	45%
S03	15	24	3	1	17	11,81	1	0,99	2	-	14,81	1,99	91,67%	8,33%	88,15%	11,85%	Mann	11,85%	45%
<b>gesamt</b>		<b>55</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>42</b>	<b>31,05</b>	<b>2</b>	<b>1,14</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>36,05</b>	<b>2,14</b>	<b>96,36%</b>	<b>3,64%</b>	<b>94,40%</b>	<b>5,60%</b>			

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

Stichtag: 31.12.2014

- 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:
		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
EG12	1	3	-	3	-	-	-	-	-	-	-	3	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	0,00%	45%
EG11	2	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	0,00%	45%
EG10	3	6	-	5	1	0,77	-	-	-	-	0,77	5	16,67%	83,33%	13,34%	86,66%	Frau	13,34%	45%
EG9	4	8	2	6	-	-	-	-	-	-	2	6	25,00%	75,00%	25,00%	75,00%	Frau	25,00%	45%
<b>gesamt</b>		<b>19</b>	<b>2</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>0,77</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2,77</b>	<b>16</b>	<b>15,79%</b>	<b>84,21%</b>	<b>14,76%</b>	<b>85,24%</b>			
EG8	5	17	9	2	6	3,18	-	-	-	-	12,18	2	88,24%	11,76%	85,90%	14,10%	Mann	14,10%	45%
EG6	6	13	3	4	4	2,54	2	1,39	-	-	5,54	5,39	53,85%	46,15%	50,69%	49,31%	keins	-	-
EG5	7	34	6	13	15	8,7	-	-	-	-	14,7	13	61,76%	38,24%	53,07%	46,93%	keins	-	45%
EG4	8	15	-	14	-	-	1	0,97	-	-	-	14,97	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frau	0,00%	45%
EG3	9	1	-	-	1	0,46	-	-	-	-	0,46	-	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	45%
<b>gesamt</b>		<b>80</b>	<b>18</b>	<b>33</b>	<b>26</b>	<b>14,88</b>	<b>3</b>	<b>2,36</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>32,88</b>	<b>35,36</b>	<b>55,00%</b>	<b>45,00%</b>	<b>48,18%</b>	<b>51,92%</b>			
EG2U	10	5	-	-	1	0,23	4	0,48	-	-	0,23	0,48	20,00%	80,00%	32,39%	67,61%	Frau	32,39%	45%
EG2	11	7	-	-	6	1,35	1	0,06	-	-	1,35	0,06	85,71%	14,29%	95,74%	4,26%	Mann	4,26%	45%
EG1	12	7	-	-	7	3,05	-	-	-	-	3,05	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Mann	0,00%	45%
<b>gesamt</b>		<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>4,63</b>	<b>5</b>	<b>0,54</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4,63</b>	<b>0,54</b>	<b>73,68%</b>	<b>26,32%</b>	<b>89,56%</b>	<b>10,44%</b>			

\* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans: 01.01.2015 - 31.12.2017

- 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					
				Freiwerden 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		S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
		Stichtag 01.01.2015		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	
B4	1		1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
B2	2		1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
A13	3	Frau	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
A11	4	Frau	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
A10	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
A9																						
Einstiegsamt	6	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	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	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E10	11	Frau	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E9	12	Frau	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E8	13	Mann	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E6	14	keines	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E5	15	keines	34	-	1	-	-	-	-	-	-	-	0	1	0	-	-	-	-	1	-	
E4	16	Frau	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E3	17	Frau	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E2U	18	keins	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E2	19	Mann	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
E1	20	Mann	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S15	21	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S13a	22	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S13	23	Mann	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S11a	24	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S11	25	Mann	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S10	26	Mann	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S08	27	Mann	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S07	28	Mann	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S06	29	Mann	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S04	30	Mann	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	
S03	31	Mann	24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-	-	-	-	

\* T= Q+R+S