

Stufenplan

der Gemeinde Rastede

Gemäß § 4 des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG) wird für die Gemeinde Rastede für die Zeit vom 01.01.2003 bis zum 31.12.2004 folgender Stufenplan festgelegt:

Eine Ausgleichsmaßnahme mit dem Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, ist der auf die Dienststelle zugeschnittene individuelle Stufenplan.

Nach § 4 (1) NGG erstellt jede Dienststelle nach Maßgabe ihrer dienstrechtlichen Befugnisse auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation diesen Stufenplan.

Im Stufenplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des § 2 (6) NGG abgebaut werden soll. Der Stufenplan ist alle zwei Jahre fortzuschreiben.

Der Stufenplan für die Gemeinde Rastede wurde erstmalig zum 12.12.1995 aufgestellt. Die letztmalige Fortschreibung erfolgte versehentlich für 3 Jahre (Zeitraum 01.01.2001 – 31.12.2003). Gemäß § 4 NGG darf die Fortschreibung nur für 2 Jahre erfolgen. Die Fortschreibung erfolgt deshalb zum Stichtag 01.01.2003.

Die 3. Fortschreibung des Stufenplanes zum Stichtag 01.01.2003 enthält neben der statistischen Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und einer textlichen Darstellung bspw. weitergehende Informationen über den Anteil der Teilzeitarbeitsplätze zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

An der bisherigen Gliederung der Fortschreibung des Stufenplanes wurde festgehalten. Sie basiert auf dem Runderlaß vom 02.06.1995.

I. Textlicher Teil

I. 1. Analyse des Ist-Zustandes

I. 2. Angabe von dienstrechtlichen Befugnissen zu Personalentscheidungen

I. 3. Nennung personeller, organisatorischer und fortbildender Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

II. Tabellarischer Teil

II. 1. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

II. 2. Aussagen über zu erwartende Fluktuation

Den tabellarischen Darstellungen des Stufenplanes sind die Beschäftigtenzahlen der Gemeinde zugrundegelegt.

Aussagen über die zu erwartende Fluktuation sind im textlichen Teil unter II. 2 aufgenommen. Wegen der ausführlichen tabellarischen Darstellung wird ansonsten im textlichen Teil auf eine Wiederholung (Beschreibung des Zahlenwerkes) verzichtet.

I. Textlicher Teil

I.1 Analyse des Ist-Zustandes

Beschäftigte und Einstufung - Entwicklung - Ursachen

Beamtinnen/Beamte:

Es ist festzustellen, dass im Beamtinnen-/Beamtenbereich der Anteil der beschäftigten Frauen an der **Zahl der Gesamtbeschäftigten** bei 30 % liegt. In absoluten Zahlen: von 10 Beschäftigten sind 3 Frauen.

Der Anteil der beschäftigten Frauen an der Zahl der **Gesamtbeschäftigten im gehobenen Dienst** liegt derzeit bei 20 % und im **mittleren Dienst** ist der Frauenanteil rd. 66,67 %.

Die Gemeinde Rastede hat in der Erkenntnis einer Unterrepräsentanz der Frauen im Beamtinnenbereich im Zuge von sich ergebenden Stellenausschreibungen (gehobener Dienst) gezielt Frauen angesprochen. Im Auswahlverfahren ist aufgrund der Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen eine Entscheidung zu treffen. Der Frauenanteil konnte im Rahmen der durchgeführten hausinternen Auswahlverfahren aufgrund der o. g. Auswahlkriterien erhöht werden (s. Anlage, Teil 1, Beamte). Eine Veränderung der Quote im Bereich **gehobener Dienst** wird nach Ableistung der Probezeit (Frühjahr 2004) einer Mitarbeiterin eintreten (derzeit mittlerer Dienst).

Angestellte:

Bei den Angestellten beläuft sich der **Gesamtanteil der beschäftigten Frauen** auf rd. 77 % und ist damit im Vergleich zu 2001 erneut um 2 % gestiegen (von 123 Beschäftigten sind 95 Frauen).

Im **gehobenen Dienst** (Verg. Gr. III - Vb BAT) ist der Frauenanteil mit jetzt rd. 63 % im Vergleich zu 2001 um 7 % gesteigert worden.

Frauen sind mit rd. 33 % in der Verg. Gr. IV a, sowie rd. 43 % in der Verg. Gr. V b BAT unterrepräsentiert.

Voraussetzung für die Berücksichtigung von Mitarbeiterinnen bei hausinternen Stellenausschreibungen für diese höherwertigen Stellen im **allgemeinen Verwaltungsbereich** wäre dabei regelmäßig der Nachweis der zweiten Angestelltenprüfung.

Die Gemeinde Rastede hatte zwei Frauen vor einiger Zeit die Ausbildung zum allgemeinen gehobenen Verwaltungsdienst ermöglicht. Eine der beiden Mitarbeiterinnen hat sich anschließend auf eine frei werdende Stellen im gehobenen Dienst beworben. Da die Stelle aber nicht teilzeitgeeignet war, erfolgte die Besetzung mit einem männlichen Bewerber.

Seit Sommer 2003 besucht eine weitere Frau den Angestelltenlehrgang II.

Unverändert ist die Situation, dass im Angestelltenbereich **außerhalb des allgemeinen Verwaltungsbereiches** ab Verg. Gr. IV b BAT diverse Stellen speziellen Berufszweigen (Bauingenieure) zuzuordnen sind, in denen der Frauenanteil noch erheblich niedriger als der Männeranteil liegt. Im Zuge von Besetzungsnotwendigkeiten bei der Gemeinde Rastede wurden und werden gezielt Frauen im Ausschreibungsverfahren angesprochen.

Wesentlich ist der Frauenanteil im **mittleren Dienst** (Verg. Gr. Vc - X BAT). Hier liegt der Anteil der beschäftigten Frauen weiterhin konstant bei rd. 81 %.

Die Dienststelle unterrichtet die Mitarbeiterinnen laufend über Qualifizierungsangebote. Fortbildungsangebote der Schulungseinrichtungen (Nieders. Studieninstitut, Haus des Handels, Kommunales Bildungswerk etc.) sind allen Beschäftigten zugänglich und können von allen Beschäftigten zur zusätzlichen beruflichen Qualifikation genutzt werden. Daneben bestehen umfangreiche Qualifizierungs- oder Wiedereingliederungsangebote speziell für Frauen, die von der Frauenbeauftragten in Kooperation mit verschiedenen Institutionen angeboten werden.

Arbeiter/-innen:

Bei den Arbeiter/-innen beläuft sich der Anteil der Frauen an der Zahl der Gesamtbeschäftigten auf 32 % und ist damit um 10 % gestiegen (von 37 Beschäftigten sind 12 Frauen).

Teilzeitbeschäftigung

Im Beamtinnen-/Beamtenbereich üben rd. 9 % aller Beschäftigten eine Teilzeitbeschäftigung aus. Im Angestelltenbeschäftigungsverhältnis beläuft sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Anzahl der Gesamtbeschäftigten auf rd. 44 %, im Arbeiterinnen-/Arbeiterbereich auf 30 % (jeweils ohne Berücksichtigung der beurlaubten Kräfte).

Im Ergebnis wird deutlich, dass umfangreiche Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung angeboten werden.

Im Rahmen einer allgemeinen Dienstanweisung, wurde festgelegt, dass es in dem Bereich „Rathaus“ keine Kernzeit, sondern nur noch eine Orientierung an den Öffnungszeiten gibt. Flexibilität und Innovation lassen gerade in diesem Bereich einen Konsens beider Interessenslagen zu.

Fluktuation (einschl. Beurlaubungen und Rückkehr)

Ein Wechsel auf Dienstposten/Arbeitsplätzen kann sich ergeben, wenn

- altersbedingt Beschäftigte ausscheiden,
- familienbedingt Stellen vorübergehend anderweitig zu besetzen sind,
- ein Wechsel des Arbeitgebers vollzogen wird.

Altersbedingte Veränderungen lassen sich vorausplanen. Vorübergehende Ausfallzeiten infolge Mutterschutz, Beurlaubungen für die Familiephase usw. können statistisch nicht ermittelt werden, eine Fluktuationsabschätzung ist hier daher nicht möglich. Da für die letztgenannten Fälle überwiegend ohnehin die Rückkehr der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers zu berücksichtigen ist (zu welchem Zeitpunkt bleibt fraglich), kann eine strukturierte Planung für Nachrückende nicht erfolgen. Die Vertretungen müssen sich deshalb häufig mit befristeten Vertragsverhältnissen begnügen.

Eine Kündigung wegen Wechsel des Arbeitgebers stellt die absolute Ausnahme dar, d. h. eine nennenswerte Fluktuation findet insoweit nicht statt.

Beurlaubungen und Rückkehr von Stelleninhabersinnen/-inhabern stehen im Zusammenhang mit Familienphasen. Die Entwicklung läßt sich nur aus den Werten der Vergangenheit ableiten. Allen Beteiligten fällt es offensichtlich schwer, sich zu langfristigen Zukunftsplanungen zu äußern. Rückkehrerinnen/Rückkehrer beantragen regelmäßig bei

Wiederaufnahme der Tätigkeit die Reduzierung der Tätigkeit von Voll- auf Teilzeitbeschäftigung.

I.2 Angabe zu Personalentscheidungen von dienstrechtlichen Befugnissen

- a) Angelegenheiten der Beamtinnen/Beamten entscheidet der Rat.
- b) Einstellung, Eingruppierung und Entlassung bis einschl. Verg. Gr. Vc BAT entscheidet der Gemeindedirektor zum Stichtag 01.01.2003, jetzt der Bürgermeister, im übrigen der VA.
- c) Höhergruppierungen, die sich aus dem Tarifrecht ergeben und sonstige personalrechtliche Angelegenheiten (z. B. Nebentätigkeitsgenehmigungen) bis einschl. Verg. Gr. Vc BAT entscheidet der Gemeindedirektor, zum Stichtag 01.01.2003, jetzt der Bürgermeister, im übrigen der VA.

I.3 Nennung personeller, organisatorischer und fortbildender Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen

Die Verwaltung hat die dritte Fortschreibung des Stufenplanes erarbeitet. Der Stufenplan ist ein Baustein einer modernen Personalentwicklungsplanung, deren Inhalt auch auf die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern abzielt.

Die Zielbestimmung des Stufenplanes ist in § 4 NGG festgelegt. Hiernach werden Stufenpläne mit dem Ziel aufgestellt, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Mit der Verpflichtung zur Stufenplanerstellung will das Gesetz einen Schwerpunkt auf personalplanerische Maßnahmen legen, um den Anteil weiblicher Beschäftigter -auch in höheren Positionen- zu erhöhen.

Im Stufenplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

Stellenplan

Personalplanerische Maßnahmen sind nur im Rahmen der vorgegebenen Stellenpläne möglich. Die Anzahl der Stellen wird durch den Rat vorgegeben. Mit einer generellen Stellenaufstockung ist in den nächsten Jahren nicht zu rechnen. Dies bedeutet nicht, dass sich aufgrund von Stellenbemessungen aus gegebenen Anlass Erhöhungen nicht ergeben könnten.

Stellenbesetzung/Ausschreibung

Die Besetzung der Stellen erfolgt grds. nach hausinterner Ausschreibung bzw. öffentlicher Ausschreibung. Eine gezielte Ansprache von Frauen in Ausschreibungen erfolgt besonders in den Bereichen, in denen eine Unterrepräsentanz vorliegt. Beurlaubte Mitarbeiterinnen erhalten von Ausschreibungen Kenntnis.

Höhergruppierung/Beförderung/Aufstieg

Für den Bereich der Höhergruppierungen (Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter) ist festzustellen, dass diese erfolgen, wenn Angestellte bzw. Arbeiterinnen/Arbeiter nicht tarifgerecht eingruppiert sind. Die Eingruppierung der Angestellten/Arbeiter richtet sich nach Tätigkeitsmerkmalen.

Die/Der Angestellte/Arbeiterin/Arbeiter erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. Die/Der Angestellte/Arbeiterin/Arbeiter ist in die Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmale die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht (§ 22 BAT). Personalplanerische Maßnahmen sind insoweit kaum möglich.

Höhergruppierungen ergeben sich nur durch die Zuweisung auf einen höherwertigen Arbeitsplatz -nach Ausschreibung eines solchen Arbeitsplatzes- bzw. wenn sich eine höhere Bewertung des Arbeitsplatzes durch Veränderung der Tätigkeiten ergibt.

Generell bleibt festzuhalten, dass Frauen und Männern im Rahmen der Personalplanung abhängig von der Qualifikation gleichermaßen Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten angeboten werden.

Unter Beachtung der üblichen Leistungskriterien ist zu erwarten, dass sich bei gleicher Eignung auch Möglichkeiten für Frauen ergeben.

Ausbildung/Fortbildung

Bei Berücksichtigung der stellenplanerischen Zwänge ergibt sich nur noch in begrenztem Maße sinnvoll die Möglichkeit, die Ausbildung von Nachwuchskräften zu forcieren. Es stellt sich die Problematik, dass über Bedarf ausgebildet würde.

Im tariflichen Bereich (Auszubildende) wird nach hauseigenen Prüfungskriterien verfahren. Im Grundsatz sind personalplanerische Maßnahmen nicht möglich, da jeweils Schulnoten und Prüfungsleistungen bzw. Vorstellungsgespräche entscheidende Kriterien sind. Die Lebensbiographie findet dabei Berücksichtigung. Hier ist festzustellen, dass in den letzten Jahren die Zahl der Bewerbungen erheblich zurückgegangen ist und sich damit die Auswahlmöglichkeiten erheblich reduziert haben.

Fortbildung erfolgt auf der Grundlage der dezentralen Anforderung im Sinne einer sach-/fachbezogenen Qualifikation. Dabei steht jeder/jedem Beschäftigten grundsätzlich die Möglichkeit offen, das Fortbildungsangebot insbesondere des Studieninstitutes Oldenburg e. V. zu nutzen. Das Seminarprogramm wird halbjährlich erstellt und entspricht in Inhalt und Ablauf der Fortbildung dem Anspruch nach qualifizierter Förderung.

Die Möglichkeit, Frauen insbesondere durch den Besuch eines Angestelltenlehrganges II auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorzubereiten (§ 10 Abs. 2 NGG), besteht in den engen Grenzen der Personalplanung. Nur wenn entsprechend höherwertige Stellen zur Verfügung stehen, ist eine entsprechende Förderung von Frauen möglich.

In dem angebotenen Rahmen sind Qualifizierungsangebote auch für Beurlaubte/Berufsrückkehrerinnen/Berufsrückkehrer offen. Hausinterne Fortbildungen beschränken sich aus personellen und organisatorischen Gründen z.Zt. auf Durchführung von Einzelveranstaltungen hinsichtlich EDV-Schulungen.

Dieses vorausgeschickt, die Einzelangaben:

a) Schaffung neuer Stellen

Zur Zeit ist die Schaffung von neuer Stellen nicht vorgesehen

b) Neubesetzung vorhandener Stellen

Ziel: Verwendung von Stellen für Frauen (Beförderung/Höhergruppierung)

Anzahl : 100% der freien Stellen - soweit nach hausinterner Ausschreibung und unter Berücksichtigung der allgemeinen Auswahlkriterien möglich.

Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung von Frauen

Anzahl: 100 % bei Beamtinnen-/Beamtenbereich (ggfs. Besetzung mit Beschäftigten, die aufgrund ihrer entsprechenden Ausbildung in Betracht zu ziehen sind).

Anzahl: 100 % bei Angestellten/Arbeiterinnen/Arbeiter - soweit nach Ausschreibung/ Stellenbesetzungsverfahren möglich und Unterrepräsentanz in der Verg./Lohngruppe, wenn nicht Übernahme der Auszubildenden (in beiden Fällen sind die allgemeinen Auswahlkriterien zu berücksichtigen).

gehobener Dienst - Beamtinnen/Beamte

Stufenplanung möglich, bis 2008 wurden durch Abgang (Freizeitphase bei Altersteilzeit) folgende Stellen frei:

<u>Monat/Jahr</u>		
1) 03/2003	Fachbereichsleiter	A 12
2) 03/2003	Geschäftsbereichsleiter	A 13

zu 1 und 2) Die Stellen wurden mit KU-Vermerk versehen, eine Stelle wurde durch die Neueinstellung eines Beamten besetzt und eine andere Stelle wird voraussichtlich zum 01.03.2004 mit einer Aufstiegsbeamtin besetzt.

mittlerer Dienst - Beamtinnen/Beamte

Stufenplanung möglich, bis 2008 werden durch Abgang folgende Stellen voraussichtlich frei:

<u>Monat/Jahr</u>		
1) 03/2004 (Laufbahnwechsel)	Sachbearbeitung	A 07
2) 10/2006 (Ruhestand)	Sachbearbeitung	A 09 mit Zulage

zu 1) Ausbildung einer Nachfolgerin ist bereits erfolgt.
zu 2) Planungen noch nicht absehbar.

Vergütungsgruppen - Angestellte

Stufenplanung möglich, bis 2008 werden durch Abgang (Ruhestand bzw. Freizeitphase bei Altersteilzeit) folgende Stellen voraussichtlich frei:

<u>Monat/Jahr</u>				
1) 11/2004	Sachbearbeitung	20,0	Std.	Vb
2) 04/2005	Schulsekretärin	38,5	Std.	VIII
3) 12/2005	Sachbearbeitung	38,5	Std.	Vc
4) 07/2006	Schwimmeistergeh.	19,25	Std.	VIII
5) 05/2007	techn.Angestellter	38,5	Std.	Vc
6) 07/2007	Schulsekretärin	12,0	Std.	VIII
7) 09/2007	Schulsekretärin	20,0	Std.	VIII

Die Planungen sind noch nicht absehbar.

Lohngruppen - Arbeiterinnen/Arbeiter

Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist im Bereich der Lohngruppen 2 bis 6 a (z. Z. höchste Einstufungsmöglichkeit bei der Gemeinde Rastede) festzustellen.

Stufenplanung möglich, bis 2008 werden durch Abgang (Ruhestand bzw. Freizeitphase bei Altersteilzeit) folgende Stellen voraussichtlich frei:

<u>Monat/Jahr</u>	
1) 02/2004	5a
2) 04/2006	5a

Die Planungen sind noch nicht absehbar.

Personelle Maßnahmen

Die Dienststelle ergreift vielfältige personelle Maßnahmen (Aus-/Fortbildung, Arbeitszeitmodelle, Stellenbesetzungsverfahren) zur Verwirklichung des Gesetzes.

Die damalige Frauenbeauftragte brachte sich umfassend in den Arbeitsprozess „Frauenförderung“ mit ein. Im Sinne eines Gleichstellungsmanagements ist eine umfassende Informationspolitik z. B. bei Stellenbesetzungsverfahren (von der Mitteilung über beabsichtigte Personalplanungen bis zur Einwilligungsentscheidung mit allen Zwischenschritten) ein praktiziertes Verfahren.

Die Erhebung und Auswertung des Datenmaterials zur Fortschreibung des Stufenplanes entspricht ebenfalls den Empfehlungen des NGG und somit mittelbar der Förderung von Frauen. Der Stufenplan wird mit anderen Worten als Controllinginstrument im Sinne einer modernen Verwaltungsführung von der Frauenbeauftragten und der Dienststelle genutzt.

Bei hausinterner Ausschreibung von Stellen erschließt sich ein Personenkreis, der Frauenanteile beinhaltet. Nur wenn wegen fehlender Qualifikation der eigenen Bewerberinnen und Bewerber noch Bedarf besteht, erfolgt eine externe Ausschreibung (§ 7 Abs. 1 NGG). Die Berücksichtigung weiblicher Bewerber erfolgt nach den üblichen Auswahlkriterien.

Organisatorische Maßnahmen

Individuelle Teilzeitvereinbarungen haben Vorrang vor einer starren Festlegung. Den persönlichen Bedürfnissen von Bewerberinnen/Bewerbern auf den vorgenannten Stellen ist Rechnung zu tragen, wenn die dienstlichen Belange dies ermöglichen.

c) vorhandene Stellen

1. Teilzeitregelung

Den möglichen frauenspezifischen Bedürfnissen wird Rechnung getragen, wenn die dienstlichen Belange dies ermöglichen.

2. Aus- und Fortbildung

Es gelten die Ausführungen im generellen Teil.

3. Stellenbewertung/Aufstieg

Es gelten die Ausführungen im generellen Teil.

Personelle/organisatorische Maßnahmen

Arbeitszeitmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden individuell geregelt und entziehen sich deshalb einer (Stufen)planung. Eine räumliche Umgestaltung von Arbeitsplätzen ist nicht erforderlich.