

Entwurf



**Gleichstellungsplan
der
Gemeinde Schladen-Werla**

**für den Zeitraum
01.01.2023 bis 31.12.2025**

Inhaltsverzeichnis:

I. Einleitung	3
II. Bestandsaufnahme	4
Beamtinnen und Beamte	4
Beschäftigte nach TVöD-BTV (Allgemeine Verwaltung).....	5
Beschäftigte nach TVöD-SuE (Sozial- und Erziehungsdienst)	7
Zusammenfassung	9
Altersstruktur	9
Erwartete Fluktuationen 2023 – 2025	10
III. Analyse zur Beschäftigtenstruktur	10
Beamtinnen/Beamte:	11
Beschäftigte TVöD-BTV:.....	11
IV. Maßnahmen und Zielerreichung.....	12
Verbesserung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben	12
Ausgewogene Besetzung	13
Schlusswort	13

I. Einleitung

Mit Wirkung ab 1. Januar 2011 ist das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Das Gesetz modernisiert und verbessert die Bestimmungen aus dem alten NGG von 1994 und schafft Regelungen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen.

Gemäß § 15 NGG ist die Erstellung eines Gleichstellungsplanes erforderlich. Danach hat jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan aufzustellen. Als Grundlage des Gleichstellungsplans dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. Nach § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn innerhalb einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe der Gemeinde Schladen-Werla der Frauen- oder Männeranteil unter 45 % liegt. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. Im Gleichstellungsplan ist für seine Geltungsdauer festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verbessert werden soll.

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz soll Frauen eine gleichberechtigte Stellung in den öffentlichen Verwaltungen verschaffen. Es verpflichtet die Verwaltungen, Maßnahmen zum Ausgleich der Benachteiligung von Frauen und zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit umzusetzen.

Sowohl die Regelungen zum Abbau der Unterrepräsentanz als auch die zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gelten für Frauen und Männer.

Künftig werden Personalmaßnahmen daran ausgerichtet, die Unterrepräsentanz eines Geschlechts zu verringern. Bei gleicher Befähigung und Eignung ist dem unterrepräsentierten Geschlecht der Vorzug zu geben.

Mit der Verpflichtung der Dienststellen, im Interesse der Verbesserung der Verwaltungsentscheidungen männliche und weibliche Sichtweisen und die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern in die Entscheidungsfindung einzubeziehen, wurden ausdrücklich Aspekte des Gender Mainstreaming (Gleichstellungspolitik) im Gesetz verankert.

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans umfasst jetzt drei Jahre, zum Ablauf ist ein neuer Plan zu erstellen.

II. Bestandsaufnahme

Die **Ist-Analyse** zum Gleichstellungsplan basiert auf einer Bestandsfeststellung zum 31.08.2022 getrennt nach den jeweiligen Bereichen:

- Beamtinnen und Beamte
- Beschäftigte Verwaltung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst „TVöD-BTV“
- Beschäftigte Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Sonderregelung für den Sozial- und Erziehungsdienst „TVöD – SR SuE“

Beamtinnen und Beamte

Anzahl						
Besoldungsgruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
B 1	0	1	1	0,00%	100,00%	Frauen
A 16	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 15	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 14	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 13	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 12	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 11	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 10	0	1	1	0,00%	0,00%	Frauen
A 9	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 8	2	0	2	0,00%	0,00%	Männer
A 7	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 6	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 5	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 4	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 3	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 2	0	0	0	0,00%	0,00%	
Gesamt	2	2	4	50,00%	50,00%	

Volumen						
Besoldungs- gruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
B 1	0	1	1	0,00%	100,00%	Frauen
A 16	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 15	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 14	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 13	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 12	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 11	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 10	0	1	1	0,00%	0,00%	Frauen
A 9	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 8	1,38	0	1,38	0,00%	0,00%	Männer
A 7	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 6	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 5	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 4	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 3	0	0	0	0,00%	0,00%	
A 2	0	0	0	0,00%	0,00%	
Gesamt	1,38	2	3,38	40,83%	59,17%	Frauen

Beschäftigte nach TVöD-BTV (Allgemeine Verwaltung)

Anzahl						
Entgelt- gruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
15	0	0	0	0,00%	0,00%	
14	0	0	0	0,00%	0,00%	
13	0	0	0	0,00%	0,00%	
12	1	1	2	50,00%	50,00%	
11	3	0	3	100,00%	0,00%	Männer

Entgelt- gruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
10	0	0	0	0,00%	0,00%	
9c	1	0	1	0,00%	0,00%	Männer
9b	6	2	8	75,00%	25,00%	Männer
9a	2	1	3	66,67%	33,33%	Männer
8	1	2	3	33,33%	66,67%	Frauen
7	1	0	1	0,00%	0,00%	Männer
6	8	1	9	88,89%	11,11%	Männer
5	12	10	22	54,55%	45,45%	Männer
4	3	1	4	75,00%	25,00%	Männer
3	1	5	6	16,67%	83,33%	Frauen
2Ü	3	1	4	75,00%	25,00%	Männer
2	3	0	3	100,00%	0,00%	Männer
1	17	5	22	77,27%	22,73%	Männer
Gesamt	62	29	91	68,13%	31,87%	Männer

Volumen						
Entgelt- gruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
15	0	0	0	0,00%	0,00%	
14	0	0	0	0,00%	0,00%	
13	0	0	0	0,00%	0,00%	
12	1	1	2	50,00%	50,00%	
11	3	0	3	100,00%	0,00%	Männer
10	0	0	0	0,00%	0,00%	
9c	1	0	1	0,00%	0,00%	Männer
9b	4,69	2	6,69	70,10%	29,90%	Männer
9a	1,65	1	2,65	62,26%	37,74%	Männer
8	0,77	2	2,77	27,80%	72,20%	Frauen
7	0,5	0	0,5	0,00%	0,00%	Männer

Entgelt- gruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
6	7,06	1	8,06	87,59%	12,41%	Männer
5	7,71	10	17,71	43,53%	56,47%	Frauen
4	2,64	1	3,64	72,53%	27,47%	Männer
3	1	5	6	16,67%	83,33%	Frauen
2Ü	0,78	0,19	0,97	80,41%	19,59%	Männer
2	1,34	0	1,34	100,00%	0,00%	Männer
1	8,48	1,76	10,24	82,81%	17,19%	Männer
Gesamt	41,62	24,95	66,57	62,52%	37,48%	Männer

Beschäftigte nach TVöD-SuE (Sozial- und Erziehungsdienst)

Anzahl						
Entgelt- gruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
S 18	0	0	0	0,00%	0,00%	
S 17	1	0	1	0,00%	0,00%	Männer
S 16	1	0	1	100,00%	0,00%	Männer
S 15	2	0	2	100,00%	0,00%	Männer
S 14	0	0	0	0,00%	0,00%	
S 13	5	0	5	100,00%	0,00%	Männer
S 12	0	0	0	0,00%	0,00%	
S 11 B	1	0	1	100,00%	0,00%	Männer
S 11 A	0	0	0	0,00%	0,00%	
S 10	0	0	0	0,00%	0,00%	
S 9	3	0	3	100,00%	0,00%	Männer
S 8 B	1	0	1	100,00%	0,00%	Männer
S 8 A	60	2	62	96,77%	3,23%	Männer
S 7	0	0	0	0,00%	0,00%	
S 4	0	0	0	0,00%	0,00%	

Entgelt- gruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
S 3	13	0	13	100,00%	0,00%	Männer
S 2	0	0	0	0,00%	0,00%	
Gesamt	87	2	89	97,75%	2,25%	Männer

Volumen						
Entgelt- gruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
S 18	0	0	0	0,00%	0,00%	
S 17	1	0	1	0,00%	0,00%	Männer
S 16	1	0	1	100,00%	0,00%	Männer
S 15	1,83	0	1,83	100,00%	0,00%	Männer
S 14	0	0	0	0,00%	0,00%	
S 13	4,83	0	4,83	100,00%	0,00%	Männer
S 12	0	0	0	0,00%	0,00%	
S 11 B	0,5	0	0,5	100,00%	0,00%	Männer
S 11 A	0	0	0	0,00%	0,00%	
S 10	0	0	0	0,00%	0,00%	
S 9	2,62	0	2,62	100,00%	0,00%	Männer
S 8 B	0,81	0	0,81	100,00%	0,00%	Männer
S 8 A	51,35	2	53,35	96,25%	3,75%	Männer
S 7	0	0	0	0,00%	0,00%	
S 4	0	0	0	0,00%	0,00%	
S 3	11,22	0	11,22	100,00%	0,00%	Männer
S 2	0	0	0	0,00%	0,00%	
Gesamt	75,16	2	77,16	97,41%	2,59%	Männer

Zusammenfassung

Anzahl						
	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
Beamte	2	2	4	50,00%	50,00%	Frauen
TVöD-BTV	62	29	91	68,13%	31,87%	Männer
SuE	87	2	89	97,75%	2,25%	Männer
Gesamt	151	33	184	82,07	17,93%	Männer

Volumen						
	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
Beamte	1,38	2	3,38	40,83%	59,17%	Frauen
TVöD-BTV	41,62	24,95	66,57	62,52%	37,48%	Männer
SuE	75,16	2	77,16	97,41%	2,59%	Männer
Gesamt	118,16	28,95	147,11	80,32%	19,68%	Männer

Altersstruktur

Alter	Männlich	Weiblich	Gesamt
Bis 35 Jahre (Jahrgang 1984)	8	64	72
36 - 45 Jahre (1983- 1974)	5	28	33
46 - 55 Jahre (1973 - 1964)	11	33	44
56 - 67 Jahre (1963 - 1952)	8	28	36
68 - 72 Jahre (1951 - 1947)	2	0	2
Gesamt	34	153	187

Erwartete Fluktuationen 2023 – 2025

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Abgang Alter bzw. ATZ	Ende Zeitvertrag	Gesamt	davon weiblich	davon männlich
Allgemeine Verwaltung					
E12	1	0	1	1	0
E7	0	1	1	1	0
E6	1	0	1	1	0
E2ü	1	0	1	1	0
E2	0	1	1	1	0
Sozial- und Erziehungsdienst					
S 8 A	2	0	2	2	0
Gesamt	5	2	7	7	0

III. Analyse zur Beschäftigtenstruktur

Aus der Bestandsaufnahme der Personalstruktur geht hervor, dass die Gesamtanzahl der weiblichen Beschäftigten bei 82,07 % und der männlichen Beschäftigten bei 28,95 % (151 Frauen, 33 Männer) liegt. Das prozentuale Gesamtbeschäftigungsvolumen teilt sich in Anteile von Frauen mit 80,32 % und Männern mit 19,68 % auf.

Derzeit befindet sich 2 Beschäftigte (1 Frau / 1 Mann) in der Arbeitsphase der Altersteilzeit im Blockmodell. Diese enden am 31.10.2023 bzw. 31.10.2024. Anschließend folgt die Freistellungsphase die am 31.08.2025 bzw. 31.10.2026 enden.

Zwei weitere Beschäftigte (2 Frauen) werden am 01.08.2023 in die Arbeitsphase eintreten und diese zum 31.07.2025 bzw. 31.12.2025 beenden. Die anschließenden Freistellungsphasen enden am 31.07.2027 bzw. 31.05.2028.

Durch diese Altersteilzeitfälle ist die Quote gem. § 4 des Tarifvertrages zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) zurzeit erfüllt.

Während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans enden 1 Zeitvertrag. Dieser fällt in den Bereich des TVöD-BTV.

Momentan befinden sich 6 Beschäftigte in Elternzeit (4 Frauen und 2 Männer) und für 3 Beschäftigte musste ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Hierbei handelt es sich um Frauen.

Beamtinnen/Beamte:

In der Gruppe der Beamtinnen/Beamte waren zum Stichtag 31.08.2022 zwei Männer und zwei Frauen beschäftigt.

Eine Beamtenstelle ist ein Wahlbeamter bis zum 31.10.2026. Bei der daraufhin anstehenden Neuwahl sind keine Einflussmöglichkeiten bei der Besetzung gegeben.

Beschäftigte TVöD-BTV:

a) Entgeltgruppen 1 bis 2ü

In diesen Entgeltgruppen sind 23 Frauen (79,31 %) und 6 Männer (20,69 %) beschäftigt. Dadurch sind Männer in den Entgeltgruppe 1 bis 2ü stark unterrepräsentiert.

Unter die Entgeltgruppen fallen die Stellen der Reinigungskräfte sowie der Gemeinde- und Saisonarbeiter/Hausmeister. Es handelt sich bis auf 1 Stelle um Teilzeitstellen mit niedriger Vergütung, die nach dem Rollenverständnis nur von Frauen als Zusatzverdienst und von Männern im Rahmen einer Nebentätigkeit übernommen werden.

b) Entgeltgruppen 3 bis 8

Die vorhandenen 45 Stellen der Entgeltgruppen 3 bis 8 sind mit 26 Frauen (57,78 %) und 19 Männern (42,22 %) besetzt. Hier ergibt sich auch eine Unterrepräsentanz der Männer.

Diese Unterrepräsentanz ergibt sich daraus, dass in den Verwaltungsberufen deutlich mehr Frauen als Männer ausgebildet wurden. Es zeichnet sich erst jetzt ab, dass sich wieder deutlich mehr Männer für diesen Ausbildungszweig interessieren.

Personalveränderungen sind derzeit nicht abzusehen. Im Falle einer Neubesetzung wird jedoch darauf geachtet, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die Stelle mit einem männlichen Bewerber besetzt wird.

c) Entgeltgruppen 9 bis 15

Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen insgesamt 17 Stellen. Davon entfallen auf Frauen 13 Stellen (76,47 %) und auf Männer 4 Stellen (23,53 %). Dies ergibt eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern.

Ein Ausgleich der Repräsentanz in den Entgeltgruppen 9 bis 15 kann aufgrund der Größe der Gemeinde und damit verbunden, fehlender vorhandener Stellen, nicht gewährleistet werden.

d) Beschäftigte TVöD – SR SuE:

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sind derzeit 89 Stellen (97,75 %) mit Frauen und 2 Stellen (2,25%) mit Männern besetzt.

Die Unterrepräsentanz von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst erklärt sich daraus, dass dieser Beruf in der Vergangenheit nach dem Rollenverständnis ebenfalls den Frauen zugeordnet wurde. Bewerbungen von männlichen Bewerbern lagen nur in sehr begrenztem Umfang vor.

Da der Ausbildungsberuf zur Erzieherin bzw. zum Erzieher nicht durch die Gemeinde Schladen-Werla angeboten wird, erfolgt die Nachwuchsgewinnung ausschließlich über den freien Arbeitsmarkt.

Die Gemeinde Schladen-Werla bietet zahlreiche Praktikantenplätze für Schüler etc. in den Kindergärten an. Bewerbungen von männlichen Praktikanten sind auch hier die absolute Ausnahme.

Teilzeitbeschäftigte:

Insgesamt befanden sich von 184 Beschäftigten (zum Stichtag 31.08.2022) 97 Personen (entspricht 53,13 %) in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Hiervon waren 94,85 Prozent der Beschäftigten in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis Frauen.

Die teilzeitbeschäftigten Frauen sind insbesondere in den Entgeltgruppen 1 bis 6 und S3 bis S10 anzutreffen.

IV. Maßnahmen und Zielerreichung

Verbesserung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein fester Bestandteil der Personalpolitik der Gemeinde Schladen-Werla.

Anträge auf Arbeitszeitreduzierungen, Sonderurlaub etc. werden in Zusammenarbeit mit dem Beschäftigten soweit möglich umgesetzt. Durch die flexible Arbeitszeit im Rahmen der Gleitzeit kann und wird auf kurzfristige Bedarfe an Freistellungen der Beschäftigten eingegangen. Des Weiteren besteht im Bereich der Verwaltung die Möglichkeit des Home-Office / Mobile Arbeit.

Durch die verstärkte Teambildung ist es den einzelnen Beschäftigten noch zusätzlich möglich, kurzfristige Bedarfe an Freistellungen etc. auf kleiner Ebene, also innerhalb des Teams, zu regeln. Es muss seitens des Teams nur sichergestellt werden, dass der Dienstbetrieb ordnungsgemäß gewährleistet ist.

Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten werden eingehend geprüft und wenn möglich eingeführt.

Ausgewogene Besetzung

Das Ziel der Gemeinde ist es, in Bereichen mit Unterrepräsentation eine ausgewogene Besetzung in Bezug auf die Geschlechter zu erreichen.

Wie an der Altersstruktur zu erkennen ist, sind Personalveränderungen während der Dauer des Gleichstellungsplanes kaum abzusehen. Zurzeit laufen noch drei Stellenbesetzungsverfahren. Bei diesen Stellen konnte eine adäquate Besetzung aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels (z.B. Bautechniker, Ezieher) noch nicht vorgenommen werden.

Dennoch wird bei der Besetzung versucht, in den Bereichen mit Unterrepräsentation eine ausgewogene Neubesetzung vorzunehmen.

Schlusswort

Verantwortlich für die Umsetzung des Gleichstellungsplanes und das Erreichen der Ziele sind die Führungskräfte der Gemeinde Schladen-Werla.

Es werden aber auch alle Beschäftigten gebeten, sich aktiv an der Umsetzung zu beteiligen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe.

Der Gleichstellungsplan wird für die Dauer von drei Jahren aufgestellt. Er wird bei Ablauf fortgeschrieben, dem Rat zur Beschlussfassung vorgelegt und in Kraft gesetzt.

Schladen, den _____

Der Bürgermeister

Andreas Memmert