

Gleichstellungsplan

der

Stadtverwaltung

Neustadt a. Rbge.

Geltungsdauer:

01.01.2014 - 01.01.2017

- Entwurf Stand 08/14 -

§ 3 Grundgesetz

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

§ 1 NGG

Zielsetzung

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,

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

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

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

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

1. Neuregelung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) und Zielsetzungen

Am 01. Januar 2011 ist das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung gleiche berufliche Chancen zu ermöglichen. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern sind nun gemäß § 1 NGG gemeinsame Ziele des NGG. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Betreuungsaufgaben von Kindern und älteren Angehörigen in ihren Familien sollen die Wahrnehmungen dieser Aufgaben erleichtert werden.

Zur Zieldurchsetzung ist gemäß §15 NGG ein Gleichstellungsplan für eine Geltungsdauer von drei Jahren zu fertigen. Es wird eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur durchgeführt, die unterteilt sein wird in folgende Darstellungen:

- Bestandsanalyse in Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen;
- Auflistung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts;
- Darstellung Besetzung in den beiden Dezernaten und Fachdiensten.

Es sollen Ziele gesetzt werden, um eine unausgewogene Geschlechterverteilung in der Zukunft abzubauen.

Die oberste Priorität ist und bleibt die Befähigung und Leistung einer Person unabhängig des Geschlechts. Sollten diese Kriterien von beiden Geschlechtern bei einer Neubesetzung einer Stelle erfüllt werden, ist das Geschlecht zu bevorzugen, welches im Missstand vertreten ist.

§ 4 NGG

Familiengerechte Arbeitsgestaltung

Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitszeiten in der Dienststelle sind, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben das zulässt, so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

Für die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie legt die Stadtverwaltung Neustadt a. Rbge. fest, welcher Standard erreicht werden soll.

2. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans

Zur Umsetzung des NGG und zur Erstellung des Gleichstellungsplans sollte eine Informationsveranstaltung durch die Gleichstellungsbeauftragte und den Personalrat erfolgen. Außerdem sollten Gespräche und ein jährlicher Austausch mit den einzelnen Fachdiensten erfolgen, um die Umsetzung des Gleichstellungsplans zu erleichtern und ggf. auf Fluktuationen positiv reagieren zu können. Der Gleichstellungsplan wird als Datei an alle Beschäftigten versendet und den Kolleginnen und Kollegen, die nicht an einen PC-Arbeitsplatz angeschlossen sind in Papierform zur Verfügung gestellt.

Es sollen künftig weitere Auswertungen und Modelle sowie die vorhandenen fortgeschrieben und aktualisiert dem Gleichstellungsplan beigelegt werden. Der Umfang die-

ses Plans soll laufend ergänzt und verbessert werden, um Frauen und Männern als Hilfe und Überblick zu dienen.

3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in der Stadtverwaltung Neustadt a. Rbge. zur Analyse und Feststellung von Unterrepräsentanzen

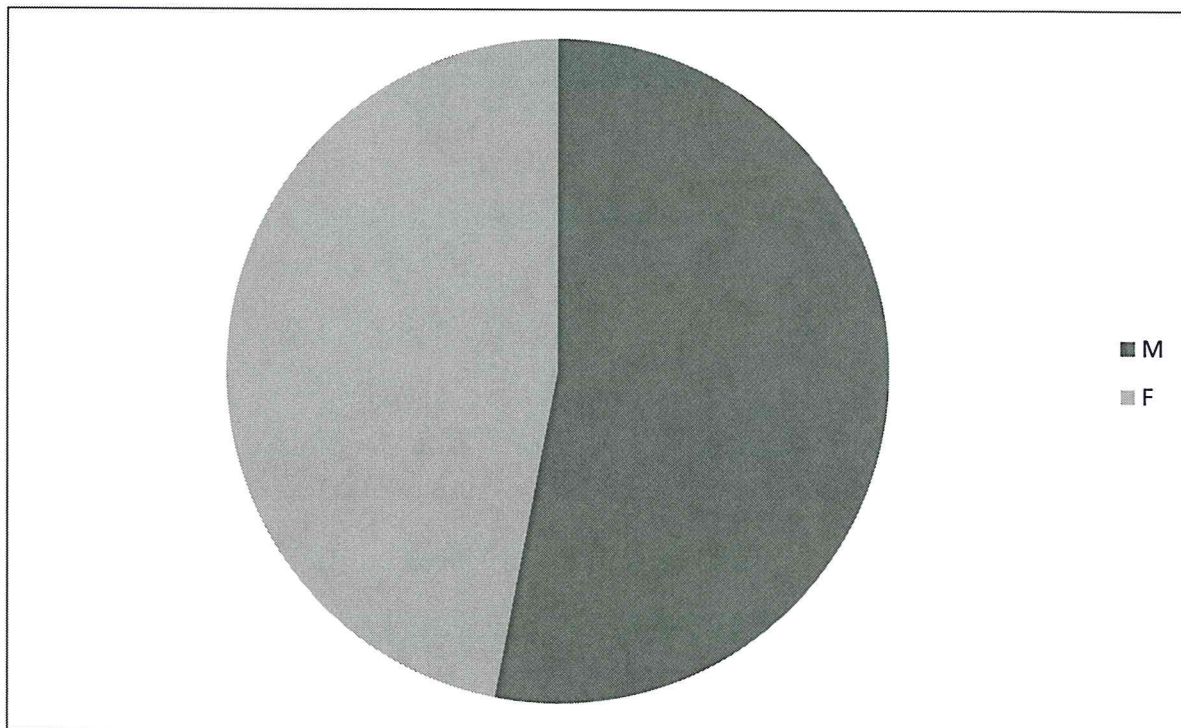
Gemäß § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe der Dienststelle unter 45% liegt. Grundlage ist das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies bedeutet, dass Teilzeitbeschäftigte bzw. Beurlaubte mit dem Anteil ihrer individuellen Arbeitszeit berücksichtigt werden (z. B. Halbtagskräfte mit 0,5 Beschäftigungsvolumen). Das Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration rät, dass der sog. S- und E-Tarif für den Erziehungs- und Sozialdienst separat darzustellen ist. Grundlage ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30.06.2013. Grundlage für die Datenanalyse sind der Stellenplan 2013 (mit Änderungen) und der Stellenplan 2014, sowie Personallisten des Teams Personal.

a) Beschäftigungsvolumen

Frauenanteil: 47%

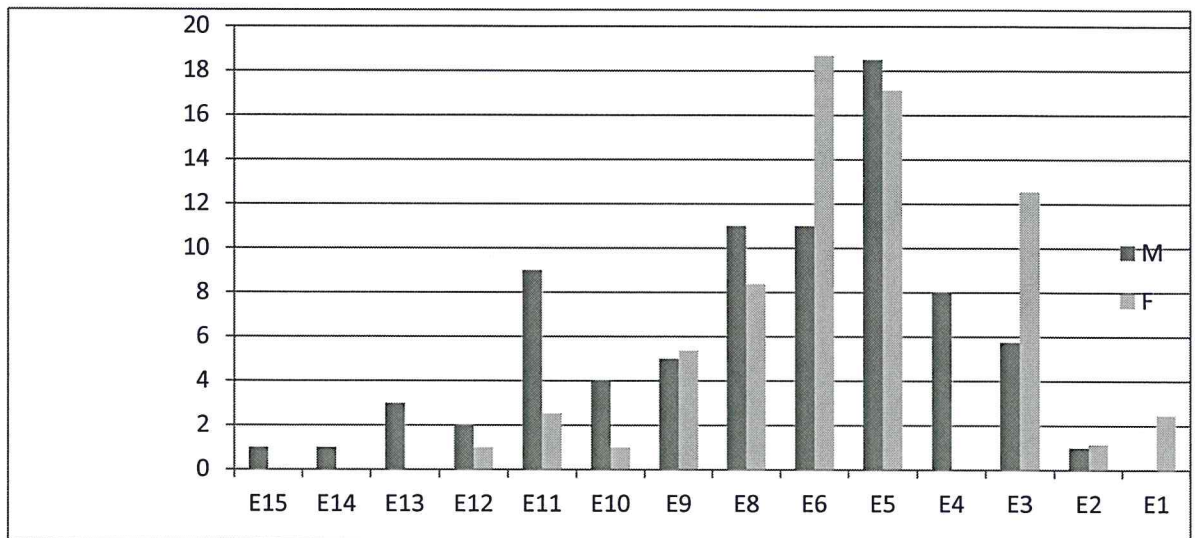
Männeranteil: 53 %

Es liegt keine Unterrepräsentanz im Beschäftigungsvolumen der Stadt Neustadt a. Rbge. vor. Die Zahlen sind fast ausgewogen.



b) Grafik: Frauen und Männer im Angestelltenverhältnis

Grundlage ist das Beschäftigungsvolumen am 30.06.2013, daraus ergibt sich folgende Aufstellung:



Neben flexiblen Arbeitszeiten für alle Beschäftigten, werden alle praktikablen Teilzeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht und von den Beschäftigten genutzt.

Derzeit :

- Teilzeitbeschäftigte: 182
- Beurlaubte ohne Lohnfortzahlung: 12

Im S- und E-Tarif sind zu 95 % Frauen beschäftigt. Von 87 Beschäftigten sind hier nur 5 Männer tätig. Dennoch sollte auch hier das Ziel der Gleichstellung angestrebt und umgesetzt werden. In der Hausmeistertätigkeit dominieren die Männer mit 93 %, doch sind auch 7 % Frauen hier tätig. In diesen beiden Bereichen wird es schwierig werden, eine ausgeglichene Quote an Frauen und Männern zu erreichen.

c) Personalreserve

<u>Beurlaubte</u>	<u>Voraus. Rückkehr:</u>
	Grupp.
weiblich	S 6 März 2014
weiblich	S 11 Mai 2014
weiblich	S 3 Aug. 2014
weiblich	E 6 Aug. 2014
männlich	E 4 Sep. 2014
weiblich	S 6 Jan. 2015
weiblich	E 8 Apr. 2015
weiblich	A 9 Aug. 2015
weiblich	S 6 Okt. 2015
weiblich	S 6 März 2018
männlich	E 9 unbefr.
weiblich	A 10 unbefr.

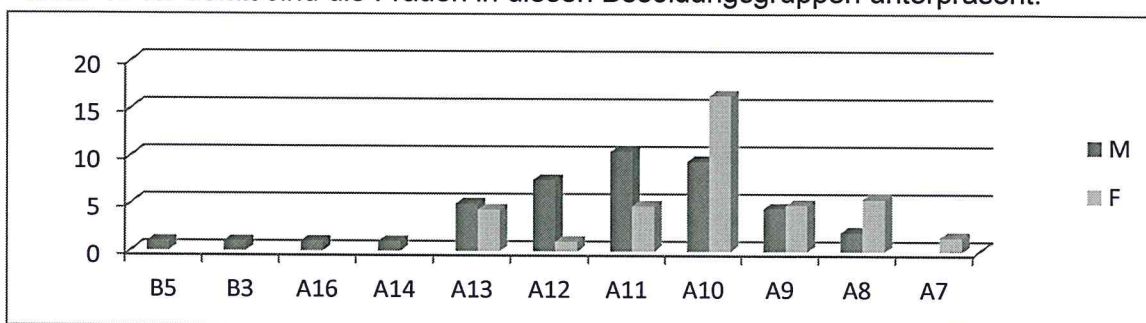
Bestehende Personalreserve anwesend:

	Grupp.
weiblich	A 9
weiblich	A 10
weiblich	E 5
weiblich	A 7
weiblich	E 9
weiblich	E 8
weiblich	E 10
weiblich	E 8

d) Grafik: Frauen und Männer Beamtenverhältnis

Stichtag 30.06.2013

Der Frauenanteil in den Besoldungsgruppen A 11, A 12, A 14, A 16 u. B 3 beträgt unter 40 %. Somit sind die Frauen in diesen Besoldungsgruppen unterrepräsent.



e) Anteil der Frauen und Männer zur Ausbildung

Zum Stichtag 30.06.2013 waren 7 Frauen und 7 Männer zur Ausbildung bei der Stadt Neustadt a. Rbge. eingestellt. Im laufenden Jahr folgten 3 Frauen und 1 Mann. Die Gesamtzahl ist ausgewogen; folglich besteht im Ausbildungsbereich keine Unterrepräsentanz.

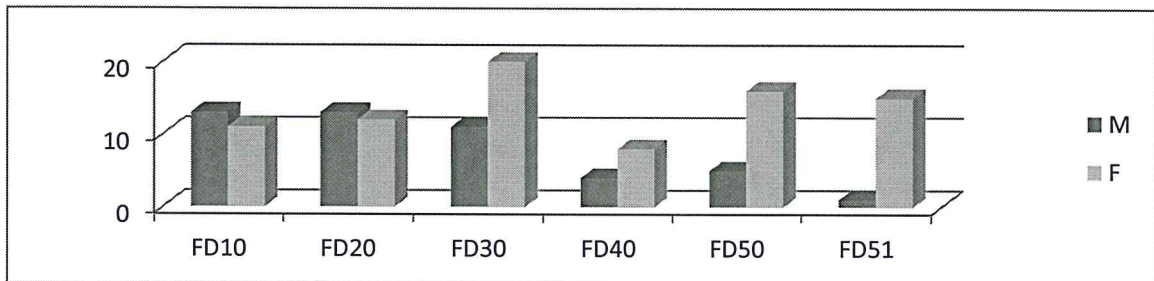
2012	weiblich	männlich
Azubis	0	3
Anwärter	1	1
2013		
Azubis	2	0
Anwärter	1	1
2014		
Azubis	2	1
Anwärter	2	0

f) Anteil der Frauen und Männer in den beiden Dezernaten

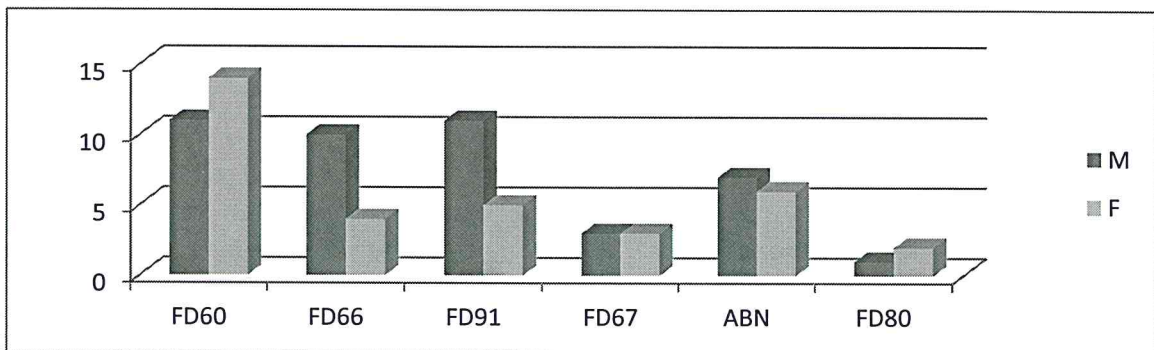
Die Stadtverwaltung Neustadt a. Rbge. hat ein großes und vielfältiges Aufgabenspektrum. Dies spiegelt sich in den beiden Dezernaten und in der Verteilung in den einzelnen Fachdiensten wider. In dieser Grafik wurde die tatsächliche Anzahl der Beschäftigten unabhängig der Arbeitszeit zugrunde gelegt.

Nachfolgend ist eine Darstellung der Beschäftigten in den Dezernaten zum Stichtag 30.06.2013 dargestellt.

Dezernat 1



Dezernat 2



Nicht in die den vorstehenden Grafiken enthalten sind die Fachdienste 01 (1 Mann, 3 Frauen) und 14 (3 Männer, 0 Frauen), da sie organisatorisch keinem Dezernat zugeordnet sind.

Fachdienste mit eher ausgewogenem Geschlechterverhältnis: FD10, FD20, FD67, ABN, FD 80

Fachdienste mit Unterrepräsentanz der Frauen: FD14, FD66, FD91

Fachdienste mit Unterrepräsentanz der Männer: FD01, FD30, FD32, FD40, FD50, FD51, FD 60

Die erhöhte Frauenquote lässt sich überwiegend durch viele Beschäftigte in Teilzeit erklären, dieses Beschäftigungsmodell wird vermehrt von Frauen genutzt.

g) Aufteilung der Frauen und Männer in den Entgeltgruppen

(s. Diagramm 1 und 2)

Ab der Entgeltgruppe E 10 herrscht ein Mangel an Frauen. In den darunter liegenden Bereichen dominiert eher das weibliche Geschlecht lediglich in der Entgeltgruppen E 9, E 5 und E 2 herrscht ein ausgewogenes Verhältnis.

4. Fluktuationsuntersuchung - Abschätzung neu zu besetzender Stellen

Für die folgenden Jahre können keine Schätzungen getroffen werden, bzgl. Wechsel eines Stelleninhabers, Beurlaubungen sowie Inanspruchnahme der Elternzeitmodelle. Dennoch kann eine Tendenz für gewisse zu erwartende Fluktuationen durch das reguläre Erreichen des Renteneintrittsalters getroffen werden.

Künftig soll der Gleichstellungsplan um eine Aufstellung dieser Stellen ergänzt werden.

Sollten Stellen ab Besoldungsgruppe A 11 bzw. einer Entgeltgruppe E 10 neu zu besetzen sein, bei gleicher Befähigung und Leistung Bewerber beider Geschlechter zur Auswahl stehen, sollte die Wahl auf eine geeignete Bewerberin fallen. In den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 sowie der Entgeltgruppe E 1, E 3 und E 6 sollten neu zu besetzende Stellen mit geeigneten männlichen Bewerbern besetzt werden.

In den Fachdiensten strebt die Stadtverwaltung ein ausgewogenes Verhältnis beider Geschlechter an.

Altersstruktur:

Es sind 12 Beamte und 6 Beamtinnen in einem Alter zwischen 55 bis 65 bei der Stadt Neustadt tätig, sowie 27 männliche und 64 weibliche Beschäftigte. Die Kolleginnen und Kollegen die das Altersteilzeitmodell nutzen, wurden nicht mit berechnet.

5. Zieldefinierung der Stadt Neustadt a. Rbge.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine gesetzliche Aufgabe. Unabhängig des Geschlechts stehen die Leistung und Befähigung der Beschäftigten als Kriterien an erster Stelle. Die ausgewogene Präsenz von Frauen und Männern in den Fachdiensten ist Ziel der Stadt Neustadt a. Rbge. und wird bei Neubesetzungen in den Fachdiensten berücksichtigt. Die Chancengleichheit für alle Beschäftigten ist in der Stadtverwaltung Neustadt a. Rbge. vorhanden und wird beachtet.

Die Stadtverwaltung Neustadt a. Rbge. ermöglicht durch flexible Arbeitszeiten und Telearbeit eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ziel der Stadt Neustadt a. Rbge. ist, eine ausgeglichene Präsenz von Frauen und Männern in Besoldungs- u. Entgeltgruppen sowie eine ausgeglichene Anzahl innerhalb der Fachdienste zu erzielen.

Viele Beschäftigte nutzen, soweit es der Dienstbetrieb ermöglicht, die praktikablen Varianten (flexible Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitmodelle, Telearbeit), um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Beurlaubten ist eine Rückkehr ins Berufsleben zu erleichtern.

6. Maßnahmen gegen Unterrepräsentanzen

- Ausbau Qualifizierungsmaßnahmen (Ausbildung, Weiterbildung, Führungskräfteachwuchsförderung)
- Teilzeitfähige Führungspositionen
- Motivierung bestimmter Zielgruppen zu einer Bewerbung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Gestaltung von flexiblen Arbeitsmodellen – bereits vorhanden –

- Planbare und gezielte Besetzung durch Einsatz der Personalreserve
- Gewährung von mehr Telearbeit
- Information von Beurlaubten etc. über Weiterbildung/ Krankheitsvertretung/Stellen-ausschreibungen
- Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten für die Kinder der Beschäftigten
- Paritätische Besetzung der internen Gremien

Anlage Darstellung Bestandsaufnahme in Zahlen

In Altersteilzeit befinden sich (in Klammern Zeitpunkt Übergang in Rentenzeit):

A 13 eine Frau (10/2015) und zwei Männer (11/2014; 12/2016)
A 12 ein Mann (11/2014)
A 11 ein Mann (12/2013)
A 10 eine Frau (10/2013) und ein Mann (06/2013)
A 9 ein Mann (06/2014)

E 8 eine Frau (12/2013)
E 6 drei Frauen (02/2015; 06/2015; 07/2016)
E 5 drei Frauen (11/2013; 03/2016; 12/2016)

Beschäftigte:

Stellengesamtzahl = 198 abzgl. 4 nicht neu besetzte Stellen ergibt eine Gesamtzahl von 194.
In Altersteilzeit befanden sich 7 Kolleginnen im Abrechnungszeitraum.

Frauen: 112
Vollzeit: 28
In Teilzeit beschäftigt: 77
Mehr als 20 Stunden arbeitend: 33
Bis 20 Stunden arbeitend: 44
In Altersteilzeit sind sieben Kolleginnen.

Männer: 82
Vollzeit: 78
In Teilzeit beschäftigt: 4
Mehr als 20 Stunden arbeitend: 3
Bis 20 Stunden arbeitend: 1

Weibliche Stunden: 2.585
Männliche Stunden: 3.092

Gesamt: 5.677 Stunden

Beamte:

Gesamtzahl: 102 davon sieben nicht neu besetzte Stellen und acht Kolleginnen und Kollegen in Altersteilzeit im Abrechnungszeitraum.

Frauen: 49
Vollzeit: 25
In Teilzeit beschäftigt: 22
Mehr als 20 Stunden arbeitend: 12
Bis zu 20 Stunden arbeitend: 10
In Altersteilzeit sind zwei Kolleginnen

Männer: 46
Vollzeit: 39
In Teilzeit beschäftigt: 1
Mehr als 20 Stunden arbeitend: 1
Bis zu 20 Stunden arbeitend: 0

In Altersteilzeit sind sechs Kollegen

Darstellung S- und E-Tarif

Im S- und E-Tarif sind 87 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt. Die Anzahl der Frauen beträgt 82 und die Anzahl der Männer 5. Zum 30.06.2013 waren 2 Stellen nicht neu besetzt.

Von 82 Frauen sind 75 in Teilzeit beschäftigt und von den 5 Männern 3.

Frauen:	82
Vollzeit:	7
In Teilzeit beschäftigt:	75
In der Altersteilzeit:	0
Mehr als 20 Stunden arbeitend:	60
Bis 20 Stunden arbeitend:	15

Männer:	5
Vollzeit:	2
In Teilzeit beschäftigt:	3
Mehr als 20 Stunden arbeitend:	3
Bis 20 Stunden arbeitend:	0

Weibliche Stunden:	2.611
Männliche Stunden:	143
Stundenanzahl gesamt:	2.754

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

Fachrichtung/ Laufbahn/Berufsgruppe/Organisationseinheit oder ähnliches:

Stichtag: 30.06.2013

Blatt 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	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.20.. festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am xx.xx.20.. angestrebter v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
B5	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	Wahlamt		
B3	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	Frauen	0,0%	
A16	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	Frauen	0,0%	
A14	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	Frauen	0,0%	
A13	5	11	3	4	1	0,85	0	0	1	2	4,35	5	49,0%	51,0%	49,1%	51,0%	keine Unterrepräsentanz		
A12	6	9	1	7	0	0	0	0	0	1	1	7,5	11,8%	88,2%	12,1%	87,5%	Frauen	12,1%	
A11	7	18	5	10	2	1,25	0	0	0	1	4,75	10,5	31,2%	68,8%	36,5%	63,5%	Frauen	36,5%	
A10	8	33	8	8	14	7,87	1	0,97	1	1	16,37	9,47	63,4%	36,7%	63,9%	36,1%	Männer	36,1%	
A9	9	10	4	4	1	0,87	0	0	0	1	4,87	4,5	52,0%	48,0%	54,9%	45,1%	keine Unterrepräsentanz		
A8	10	8	4	2	2	1,5	0	0	0	0	5,5	2	73,3%	26,7%	73,3%	26,7%	Männer	26,7%	
A7	11	2	0	0	2	1,47	0	0	0	0	1,47	0	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	Männer	0,0%	
Gesamt	11	95	25	39	22	13,81	1	0,97	2	6	38,31	42,97	47,1%	51,9%	48,9%	51,1%			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

