

Stadt Neustadt a. Rbge

Gleichstellungsplan der Stadt Neustadt a. Rbge.

Nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Geltungszeitraum: 01.01.2017 – 01.01.2020

Stichtag: 30.06.2016

Arbeitsgruppe:

Ingo Thiele
Bärbel Heidemann
Raziye Karaköy
Claudia Klar

Weitere Informationen:

Stadt Neustadt a. Rbge.
Fachdienst Zentrale Dienste
Nienburger Str. 31
31535 Neustadt a. Rbge.

Inhalt

1. Einleitung.....	4
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	6
2.1 Beschäftigtenzahlen gesamt.....	6
2.2 Ist Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle.....	9
2.2.1 Beamtinnen und Beamte.....	9
2.2.2 Beschäftigte TVöD.....	11
2.2.3 Beschäftigte TVöD-SuE	12
2.3 Verteilung der Beamtinnen und Beamten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen	13
2.4 Verteilung der Beschäftigten TVöD nach Geschlecht und Entgeltgruppen	14
2.5 Verteilung der Beschäftigten TVöD-SuE nach Geschlecht und Entgeltgruppen.....	15
2.6 Verhältnis Vollzeit zu Teilzeit.....	16
2.7 Verteilung der Führungskräfte.....	17
2.8 Anteil der Frauen und Männer in den Fachbereichen	19
2.9 Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter	20
3. Analyse und Ursachenforschung für Unterrepräsentanz in einzelnen Bereichen.....	21
3.1 Beamtinnen und Beamte.....	21
3.2 Beschäftigte TVöD.....	23
3.3 Beschäftigte TVöD-SuE.....	24
4. Fluktuationsuntersuchung.....	25
4.1 Beamtinnen und Beamte.....	25
4.2 Beschäftigte TVöD.....	27
4.3 Beschäftigte TVöD-SuE.....	28
5. Überprüfung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan für die Jahre 2014 bis 2016.....	29
6. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz	30
6.1 Beamtinnen und Beamte.....	31
6.2 Beschäftigte TVöD.....	32
6.3 Beschäftigte TVöD-SuE.....	32
7. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz	32
7.1 Personelle Maßnahmen	32
7.2 Organisatorische Maßnahmen	33
7.3 Fortbildende Maßnahmen.....	34
8. Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung von Familien-und Erwerbstätigkeit	34

1. Einleitung

Seit dem 01.01.2011 ist das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft.

Das Ziel dieses Gesetzes ist es, für Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind gem. § 1 Abs. 2 NGG

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 Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Aufgabe der Dienststelle und aller Beschäftigten, insbesondere solcher mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Zur Zieldurchsetzung hat jede Dienststelle nach § 15 NGG mit mindestens 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Gleichstellungsplan für eine Geltungsdauer von drei Jahren zu fertigen.

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

Der Rat der Stadt Neustadt a. Rbge. hat für die Jahre 2014 bis 2017 einen Gleichstellungsplan beschlossen, der bis zum 01.01.2017 gültig war. Mit der Fortschreibung dieses Planes für die Jahre 2017 bis 2020 ist zu überprüfen, ob die gesetzten Ziele erreicht und die vorgesehenen Maßnahmen umgesetzt wurden.

Der Gleichstellungsplan muss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeit beachtet werden.

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.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Um die Ziele des Gleichstellungsplans zu verwirklichen, hat die Dienststelle den Bestand der Beschäftigtenstruktur und ihre Ursachen zu ermitteln. Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen, die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Als Bereich gilt jede Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Darüber hinaus erfolgte eine differenzierte Bestandsaufnahme (z. B. nach Verteilung der Führungskräfte, Verhältnis Vollzeit zu Teilzeit etc.).

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.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Neustadt a. Rbge. sind Beamtinnen und Beamte sowie Beschäftigte nach dem TVöD und TVöD-SuE. Aus Vereinfachungsgründen wird im Folgenden der Begriff Beschäftigte genutzt, es sei denn, die Unterscheidung der Mitarbeitergruppen ist für die Aussagen des Gleichstellungsplans entscheidend.

Für die Bestandsaufnahme wurde zunächst die Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2016 erhoben.

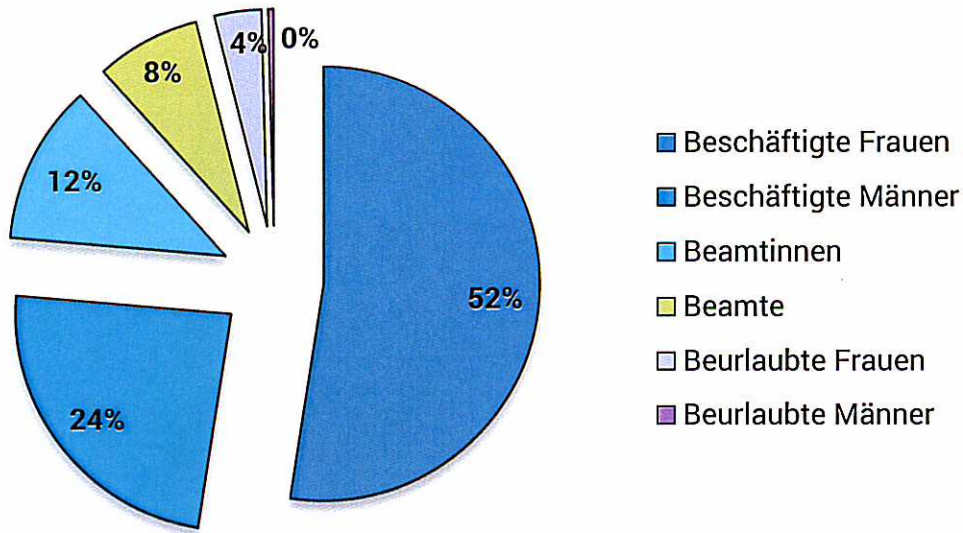
2.1 Beschäftigtenzahlen gesamt

Am 30.06.2016 sind bei der Stadt Neustadt a. Rbge. insgesamt 491 Beschäftigte tätig. Gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt der Frauenanteil bei 67,01 %, der der Männer bei 32,99 %.

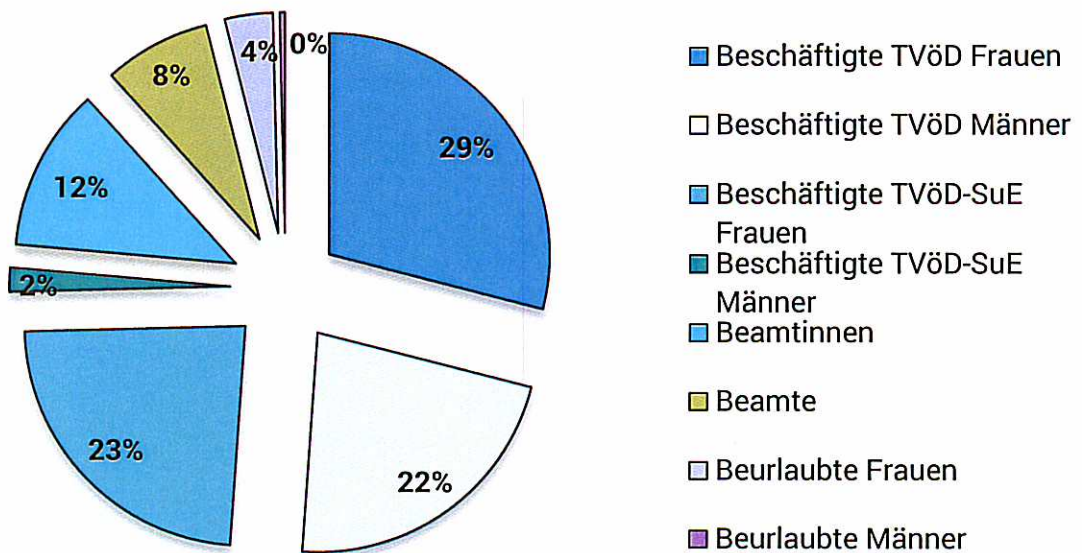
	Gesamt	Männer	Frauen
Beamte/Beamtinnen	95	38	57
Anwärter/innen	6	2	4
Beschäftigte TVöD	254	112	142
Beschäftigte TVöD-SuE	126	8	118
Auszubildende	7	1	6
Praktikanten	3	1	2
Gesamt	491	162	329

Beschäftigte	Stadt Neustadt a. Rbge	Männer	Anteil Männer	Frauen	Anteil Frauen
Beamte/Beamtinnen	101	40	39,60	61	60,40
Tarif-Beschäftigte	390	122	31,28	268	68,72
Summe	491	162	32,99	329	67,01

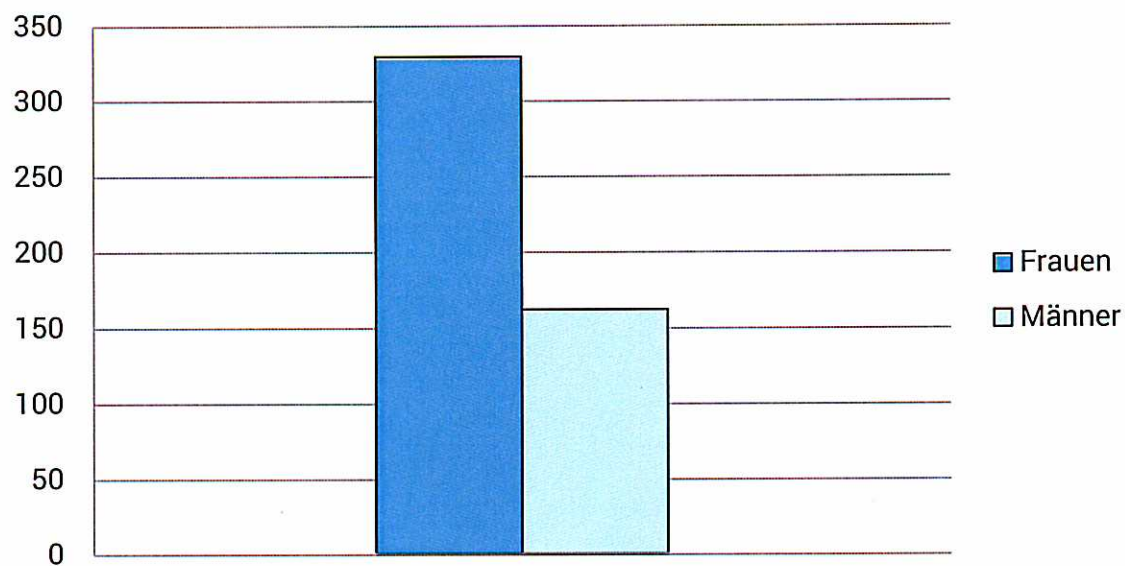
Zusammensetzung der Mitarbeiter/innen



Zusammensetzung der Mitarbeiter/innen gesonderte Darstellung Sozial- Erziehungsdienst



Beschäftigten gesamt



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

2.2.1 Beamtinnen und Beamte

Stichtag 30.06.2016

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		
	A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	P
B8	1	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
B7	2	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
B6	3	1,00	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Wahlamt	0,00
B5	4	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
B4	5	1,00	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Wahlamt	0,00
B3	6	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00
B2	7	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00
B1	8	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00
A16	9	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00
A15	10	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00
A14	11	2,00	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00	keine Unterrepräsentanz	0,00
A13hd	12	2,00	1	0	1	0,85	0	0	1,85	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00	0,00
Höherer Dienst insgesamt	13	6	2	3,00	1	0,85	0,00	0	2,85	3,00	50,00	50,00	48,72	51,28	keine Unterrepräsentanz	
A13	14	8,00	3	4	0	0	1	0	3,00	4,50	37,50	62,50	40,00	60,00	Frauen	40,00
A12	15	7,00	1	6	0	0	0	0	1,00	6,00	14,29	85,71	14,29	85,71	Frauen	14,29
A11	16	18,00	7	8	3	2	0	0	9,00	8,00	55,56	44,44	52,94	47,06	keine Unterrepräsentanz	0,00
A10	17	29,00	7	9	11	6,45	0	2	15,45	9,00	68,97	31,03	63,19	36,81	Männer	36,81
A9	18	11,00	6	3	2	1,13	0	0	7,13	3,00	72,73	27,27	70,38	29,62	Männer	29,62
Gehobener Dienst insgesamt	19	73	24	30	16	9,58	1,00	2	35,58	30,50	57,53	42,47	50,82	46,16	keine Unterrepräsentanz	

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft



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	anteiliges BV*	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2016 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	O (L oder M)	P		
	A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P			
A9mD	20	9,00	3	3	3	2,63	0	0	0	1	0	5,63	3,00	33,33	66,67	3,00	34,76	Männer	34,76	0,00
A8	21	5,00	2	2	1	0,75	0	0	0	0	0	2,75	2,00	40,00	60,00	2,00	42,11	Männer	42,11	0,00
A7	22	4,00	1	0	2	0,75	0	0	0	1	0	2,25	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	Männer	0,00	0,00
A6	23	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00
A5	24	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00
Mittlerer Dienst insgesamt	25	16	5	4,00	5	3,25	0,00	0,00	2	0	0	9,75	4,00	25,00	75,00	4,00	29,09	Männer	29,09	0,00
A4	26	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00
A3	27	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00
A2	28	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00
Einfacher Dienst insgesamt	29	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00
Anwärter/innen	30	6,00	4	2	0	0	0	0	0	0	0	4,00	2,00	33,33	66,67	2,00	33,33	Männer	33,33	0,00

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

2.2.2 Beschäftigte TVöD Stichtag 30.06.2016

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Beschäftig- 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: Satz im Geltungszeitraum
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2016 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	O (L oder M)	zum Ablauf des GSP am 31.12.2019 angestrebter v.H.-Satz	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P				
	15Ü	31	0,00	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00		0,00		0,00
	15	32	1,00	0	1	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00			0,00		0,00		0,00
	14	33	1,00	0	1	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00			0,00		0,00		0,00
	13	34	3,00	0	2	0	0	0,00	2,89	0,00	100,00	0,00	100,00			0,00		0,00		0,00
	12	35	4,00	1	2	0	0	1,00	2,87	25,00	75,00	25,84	74,16			0,00		0,00		0,00
	11	36	27,00	7	14	6	0	10,65	14,00	48,15	51,85	43,20	56,80			0,00		0,00		0,00
	10	37	7,00	2	5	0	0	2,00	5,00	28,57	71,43	28,57	71,43			0,00		0,00		0,00
	09	38	22,00	7	7	6	0	9,65	7,92	59,09	40,91	54,92	45,08			0,00		0,00		0,00
	08	39	39,00	5	17	14	0	16,61	17,00	56,41	43,59	49,42	50,58			0,00		0,00		0,00
	07	40	0,00	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00		0,00		0,00
	06	41	56,00	10	24	20	0	23,54	25,67	53,57	46,43	47,84	52,16			0,00		0,00		0,00
	05	42	50,00	5	18	23	0	19,10	20,40	56,00	44,00	48,35	51,65			0,00		0,00		0,00
	04	43	7,00	1	6	0	0	1,00	6,00	14,29	85,71	14,29	85,71			0,00		0,00		0,00
	03	44	11,00	4	3	4	0	7,09	3,00	72,73	27,27	70,27	29,73			0,00		0,00		0,00
	02Ü	45	14,00	0	2	12	0	5,03	2,00	85,71	14,29	71,55	28,45			0,00		0,00		0,00
	02	46	3,00	0	0	3	0	1,31	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00			0,00		0,00		0,00
	01	47	9,00	0	0	9	0	3,05	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00			0,00		0,00		0,00
	Azubis	48	7,00	6	1	0	0	6,00	1,00	85,71	14,29	85,71	14,29			0,00		0,00		0,00

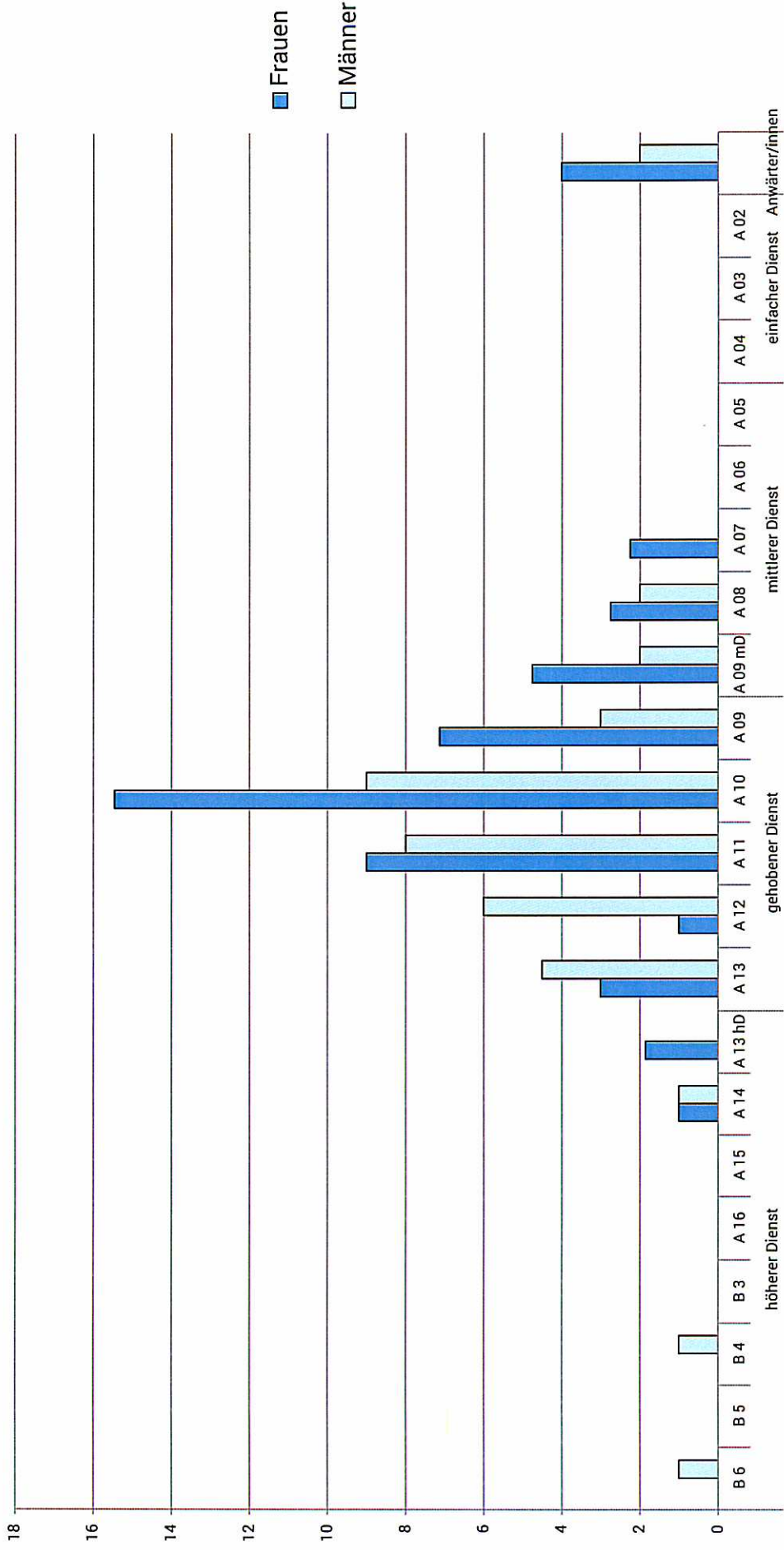
* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

2.2.3 Beschäftigte TVöD-SuE Stichtag 30.06.2016

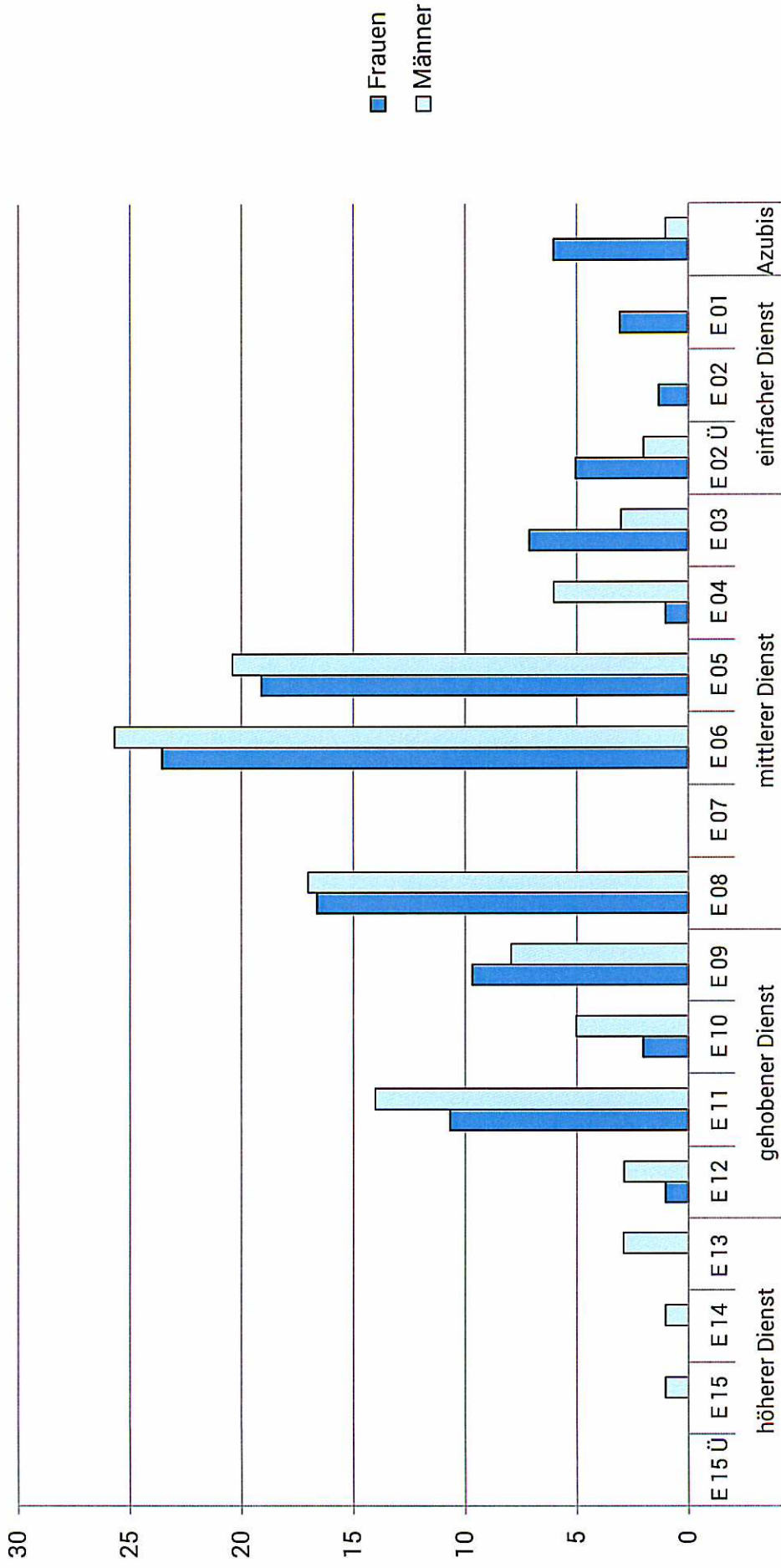
BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung 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	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2016 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	O (L oder M)	zum Ablauf des GSP am 31.12.2019 angestrebter v.H.-Satz	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P		
PraktE/ Bufdi	88	3,00	2	1	0	0	0	2	1	66,67	33,33	66,67	33,33	Männer	33,33	0,00		
S02	67	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00		
S03	68	32,00	1	0	27	19,1	1	22,50	0,82	96,88	3,12	96,48	3,52	Männer	3,52	0,00		
S04	69	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00		
S05	70	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00		
S06	71	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00		
S07	72	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00		
S08a	73	58,00	2	0	49	39,21	1	46,63	0,72	98,28	1,27	98,48	1,52	Männer	1,52	0,00		
S08b	74	4,00	0	0	4	2,79	0	2,79	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	0,00		
S09	75	8,00	0	0	8	7,57	0	7,57	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	0,00		
S10	76	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00		
S11a	77	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00		
S11b	78	18,00	4	2	8	4,64	2	10,38	3,64	77,78	22,22	74,04	25,96	Männer	25,96	0,00		
S12	79	1,00	1	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	0,00		
S13	80	2,00	1	0	0	0	1	1,00	0,99	50,00	50,00	50,25	49,75	keine Unterrepräsentanz	0,00	0,00		
S13a	81	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00		
S14	82	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00		
S15	83	2,00	0	1	1	0,99	0	0,99	1,00	50,00	50,00	49,75	50,25	keine Unterrepräsentanz	0,00	0,00		
S16	84	1,00	1	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	0,00		
S16a	85	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00		
S17	86	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00		
S18	87	0,00	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00		

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

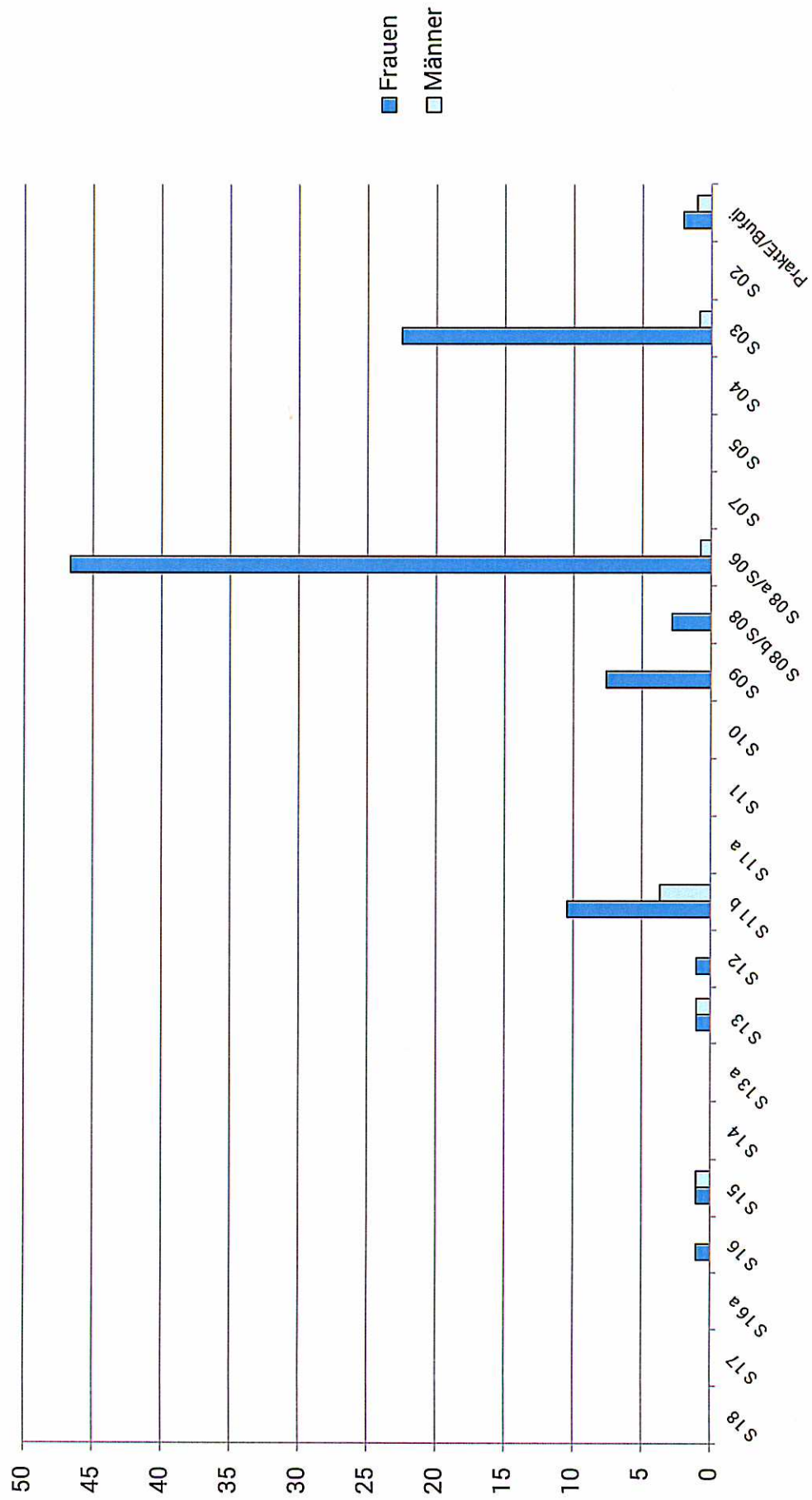
2.3 Verteilung der Beamtinnen und Beamten nach Geschlecht und Besoldungsgruppen



2.4 Verteilung der Beschäftigten TVöD nach Geschlecht und Entgeltgruppen



2.5 Verteilung der Beschäftigten TVöD-SuE nach Geschlecht und Entgeltgruppen



2.6 Verhältnis Vollzeit zu Teilzeit

		Gesamt	Männer	Frauen
Anzahl der Beschäftigten gesamt		491	162	329
	davon in Vollzeit	252	147	105
	davon in Teilzeit	239	15	224
	in % an Geschlecht		9,26	68,09
	In % an Teilzeit		6,28	93,72
Anteil Teilzeit	In % an Anzahl Teilzeit gesamt	48,67	3,05	45,62

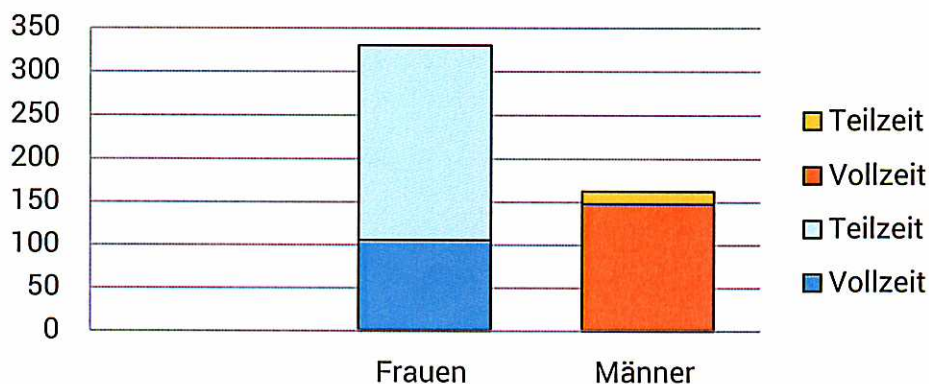
68,09 % aller Frauen und 9,26 % aller Männer arbeiten insgesamt in Teilzeit. Die Teilzeitquote beträgt insgesamt 48,67 %. Von den insgesamt 239 in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten entfällt auf die Frauen ein Anteil von 93,72 %, auf die Männer 6,28 %.

In der Gesamtanzahl der Beschäftigten sind die Beurlaubten miteingerechnet.

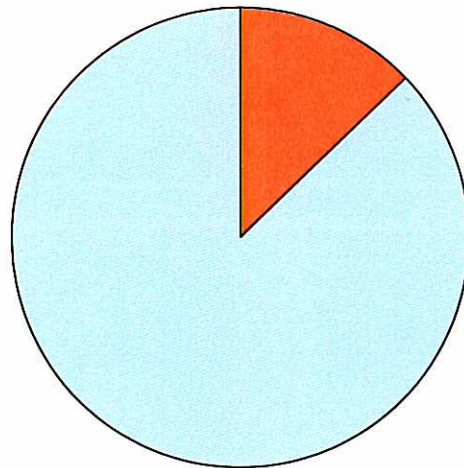
Von den 14 Fachdienstleiterinnen bzw. Fachdienstleitern arbeitet derzeit niemand in Teilzeit, während eine stellvertretende Fachdienstleiterin in Teilzeit tätig ist (entspricht einer Quote von 8,33 %).

Die Möglichkeit der Telearbeit nutzen bei der Stadt Neustadt a. Rbge. insgesamt 14 Beschäftigte; davon 9 Frauen (64,29 %) und 5 Männer (35,71 %).

Anteil Vollzeit/Teilzeit



Sozial- und Erziehungsdienst Vollzeit/Teilzeit



■ Vollzeit

□ Teilzeit

2.7 Verteilung der Führungskräfte

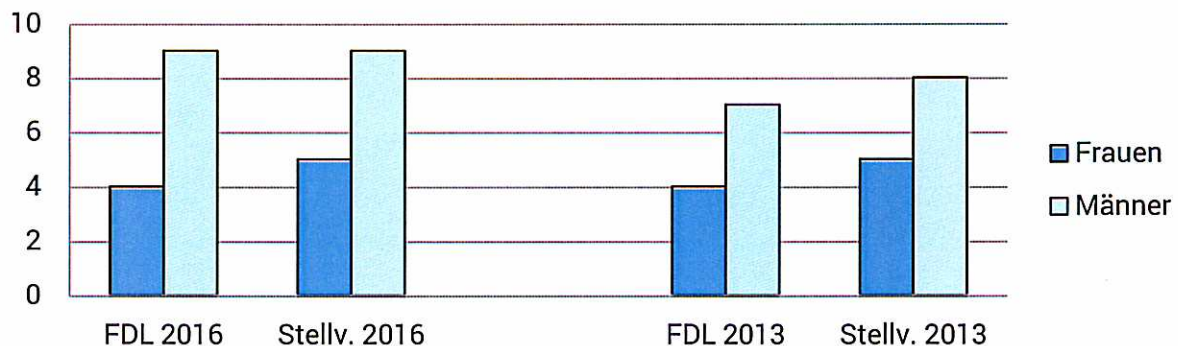
Fachdienstleitungen (FDL) und deren Stellvertretungen nach Geschlechtern

Fachdienst	OE-Nr.	FDL Geschlecht	Stellv. FDL Geschlecht
Bürgermeisterreferat	01	m	m
Gleichstellungsbeauftragte (*)		w	unbesetzt
Rechnungsprüfungsamt	14	m	w
Zentrale Dienste	10	m	m
Finanzwesen	20	m	m
Recht, Versicherungen u. Feuerweh	30	m	m
Bildung	40	m	m
Kinder u. Jugend	51	w	w
Bürgerservice	32	m	w
Soziales	50	w	m
Plan- u. Bauordnung	60	unbesetzt	w
Tiefbau	66	w	m
Stadtgrün	67	w	w
Immobilien	91	m	m
ABN	68	unbesetzt	m

Führungsebene	Gesamt	weiblich	männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
Fachbereichsleitung	3	1	2	33,33	66,67
Fachdienstleitung	14	4	8	28,57	57,14
Stellv. FDL	14	5	9	35,71	64,39

Von 14 Fachdienstleistungsstellen werden 4 von Frauen (28,57 %) und 8 durch Männer (57,14 %) besetzt. Stellvertretend führen 5 Frauen (35,71 %) und 9 Männer (64,39 %). Nach dem NGG ist die Gleichstellungsbeauftragte (*) weiblich.

Führungskräfte



Die Aufgaben des Fachdienstes 80 sind inzwischen im Fachdienst 60 aufgegangen.

Die beiden Stellen der Wahlbeamten und die Stellen der Fachbereichsleiter sind in dieser Aufstellung nicht berücksichtigt.

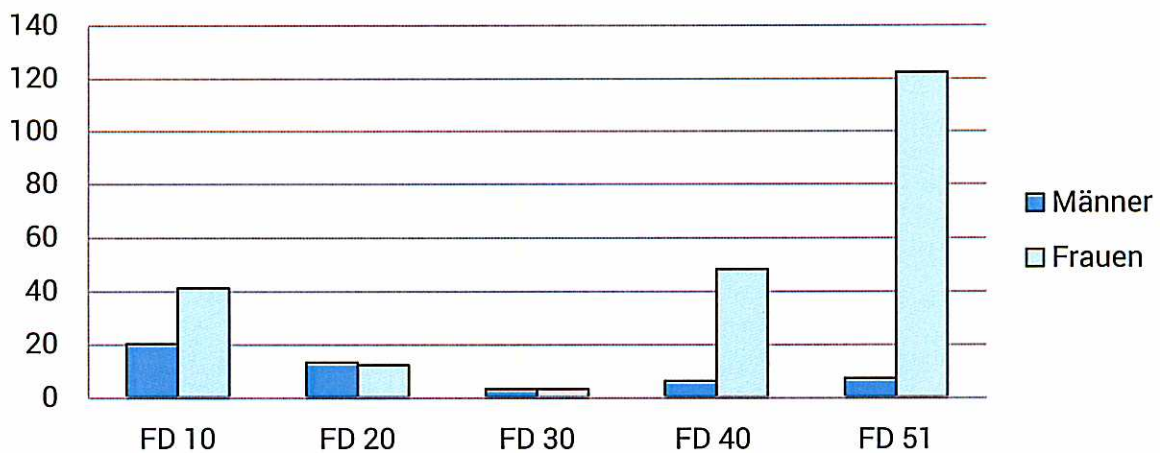
Bei den Wahlbeamten, dem Bürgermeister und dem 1. Stadtrat, handelt sich jeweils um eine Stelle, daher stellt sich die Frage der Unterrepräsentanz nicht.

Der 1. Stadtrat führt den Fachbereich 1. Fachbereich 1 und Fachbereich 3 werden durch einen Mann geführt. Die Leitung des Fachbereiches 2 hingegen wird einer Frau übertragen.

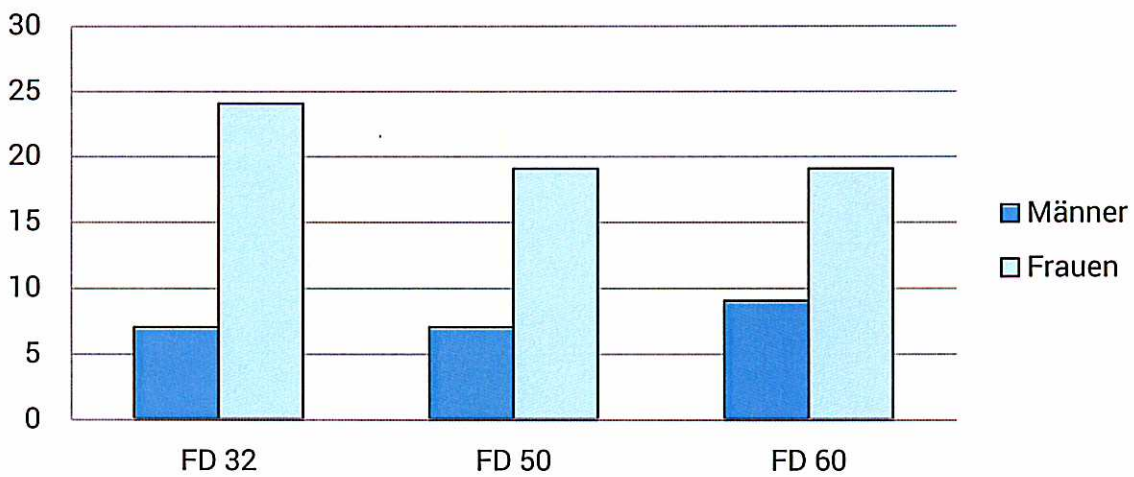
2.8 Anteil der Frauen und Männer in den Fachbereichen

Die Stadtverwaltung Neustadt a. Rbge. hat ein großes und vielfältiges Aufgabenspektrum. Dies spiegelt sich in den drei Fachbereichen und in der Verteilung in den einzelnen Fachdiensten wieder. In diesen Grafiken wurde die tatsächliche Anzahl der Beschäftigten unabhängig der Arbeitszeit zugrunde gelegt.

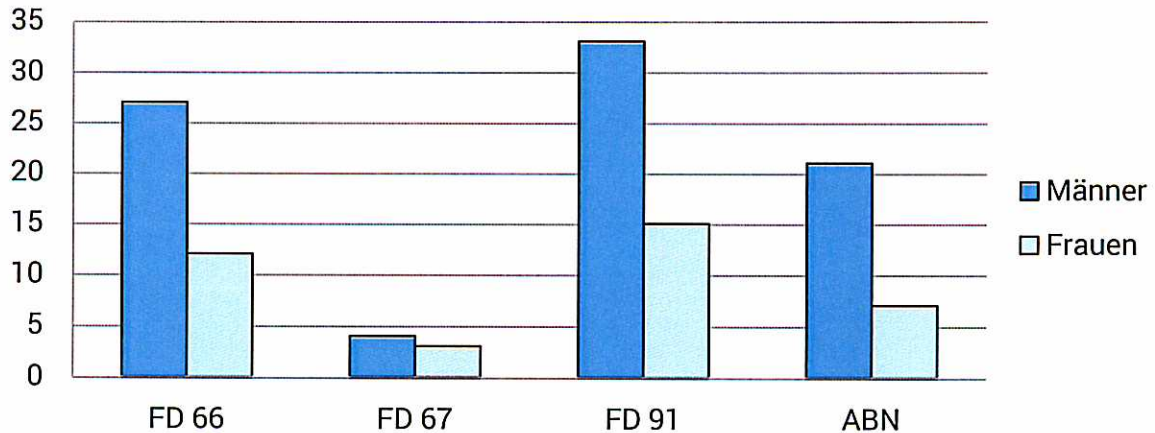
Fachbereich 1



Fachbereich 2



Fachbereich 3



Beschäftigte, die sich am 30.06.2016 im Sonderurlaub oder in Personalreserve befanden, sowie Auszubildende und Anwärter wurden dem Fachdienst 10 zugeordnet.

Nicht in den vorstehenden Grafiken enthalten sind die Fachdienste 01 (2 Männer, 4 Frauen) und 14 (2 Männer, 1 Frau) sowie die Gleichstellungsbeauftragte und der Vertreter des Personalrates, da sie organisatorisch keinem Fachbereich zugeordnet sind.

Fachdienste mit eher ausgewogenem Geschlechterverhältnis: FD 20, FD 30, FD 67

Fachdienste mit Unterrepräsentanz der Frauen: FD 14, FD 66, FD 91, ABN

Fachdienste mit Unterrepräsentanz der Männer: FD 01, FD 10, FD 32, FD 40, FD 50, FD 51, FD 60

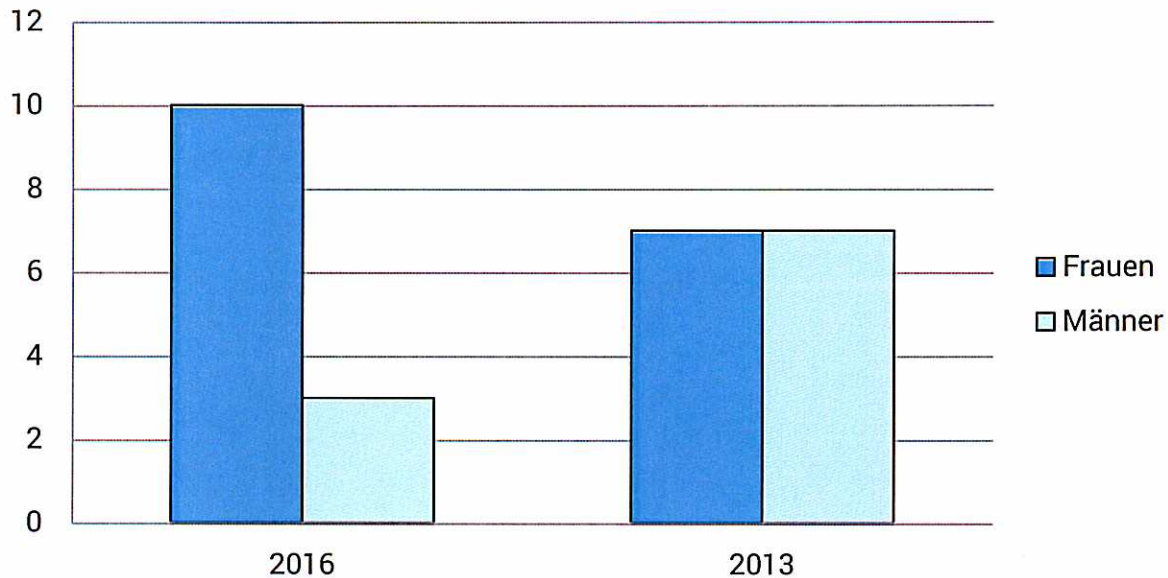
2.9 Auszubildende sowie Anwärterinnen und Anwärter

Nach § 17 NGG besteht eine Unterrepräsentanz in Bezug auf die Ausbildung, wenn der Frauen- oder Männeranteil bei den Auszubildenden unter 45 % liegt.

Zum Stichtag 30.06.2016 verteilten sich die Geschlechter auf die einzelnen Ausbildungsberufe wie folgt:

Beruf	2013		2014		2015		Gesamt		Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
	w	m	w	m	w	m	w	m		
Stadtinspektoranwärter/innen	1	1	2	-	1	1	4	2	66,67	33,33
Verwaltungsfachangestellte	2	-	1	1	2	-	5	1	83,33	16,67
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	-	-	1	-	-	-	1	-	100	0
Gesamt	3	1	4	1	3	1	10	3	76,92	23,08

Nachwuchskräfte



Aufgrund der geringen Anzahl der Anwärtinnen und Anwärter sowie der Auszubildenden ist es sehr schwierig, eine zeitweise Unterrepräsentanz der Frauen oder Männer zu reduzieren.

Bei der Auswahl der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber wird die Verwaltung durch Eignungsuntersuchungen der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen (DGP) unterstützt. Je nach Qualität der Bewerberinnen und Bewerber wurden bei den Anwärtinnen und Anwärter sowie den Verwaltungsfachangestellten in den vergangenen Jahren häufig mehr weibliche Nachwuchskräfte eingestellt.

Bei der Personalwahl wird darauf geachtet, dass bei gleicher Eignung das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht Vorrang haben soll.

3. Analyse und Ursachenforschung für Unterrepräsentanz in einzelnen Bereichen

Im Rahmen der Analyse sollen nunmehr für die festgestellten Unterrepräsentanzen mögliche Ursachen aufgezeigt werden.

3.1 Beamtinnen und Beamte

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur zeigt, dass bei den Beamten und Beamtinnen insgesamt gesehen die Männer bei der Stadt Neustadt a. Rbge. zum Stichtag 30.06.2016 mit 39,60 % unterrepräsentiert sind.

Laufbahngruppe 2

B 4 und B 6

Es handelt sich jeweils um eine Stelle eines Wahlbeamten. Der Bürgermeister wird gem. § 80 Abs. 1 NKomVG (Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz) von den Bürgerinnen und Bürgern nach den Vorschriften des Niedersächsischen Kommunalwahlgesetzes über die Direktwahl gewählt. Der 1. Stadtrat wird gem. § 109 NKomVG auf Vorschlag des Bürgermeisters vom Rat gewählt. Da es sich jeweils um eine Stelle handelt, ist immer das andere Geschlecht unterrepräsentiert, egal wie die Stelle besetzt ist.

A 13 (höherer Dienst) bis A 14

In der Besoldungsgruppe A 13hD sind die Männer unterrepräsentiert. Allerdings handelt es sich lediglich um zwei Stellen. Die Besetzung der Stellen nach Besoldungsgruppe A 14 NBesG ist ausgewogen.

A 9 bis A 13

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, werden überwiegend Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung eingesetzt. In der Besoldungsgruppe A 11 ist das Geschlechterverhältnis ausgewogen.

In den Besoldungsgruppen A 9 und A 10 liegt eine Unterrepräsentanz der Männer vor. Hierbei lässt sich nur vermuten, dass es in der Vergangenheit weniger Bewerberinnen bzw. Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts gegeben hat oder aber dass die verwaltungsinternen Voraussetzungen bei Bewerberinnen bzw. Bewerbern des unterrepräsentierten Geschlechts nicht vorlagen.

Weiterhin liegen in den Besoldungsgruppen A 13 und A 12 eine Unterrepräsentanz der Frauen vor. Die Stellen sind überwiegend mit Führungskräften der Fachrichtung Allgemeine Verwaltung besetzt. Wie bereits in 2.3 dargestellt, sind die Frauen in den Führungsebenen unterrepräsentiert.

Laufbahngruppe 1

A 7 bis A 9 (mittlerer Dienst)

Bei der Laufbahngruppe 1 handelt es sich hauptsächlich um Beamtinnen und Beamte der Allgemeinen Dienste. In den Besoldungsgruppen A 8 und A 9mD liegt eine Unterrepräsentanz der Männer vor, die sich damit begründen lässt, dass in den letzten Jahren die Anzahl von Bewerberinnen höher war, als die Anzahl von Bewerbern. Allerdings ist die Unterrepräsentanz der Männer in der Besoldungsgruppe A 8 nur gering.

In der Besoldungsgruppe A 7 sind die Stellen nur mit Frauen besetzt. Von den insgesamt vier Stellen ist nur eine Beamtin als Ganztagskraft tätig, die restlichen Drei arbeiten entweder in Teilzeit oder sind derzeit beurlaubt. Um Beruf und Familie vereinbaren zu können, nutzen Frauen häufiger die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten, sodass hier eine Unterrepräsentanz der Männer besteht.

Anwärterinnen und Anwärter

Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor, die sich damit begründen lässt, dass in den letzten Jahren die Anzahl von Bewerberinnen höher war, als die Anzahl von Bewerbern. Die Unterrepräsentanz ist hier jedoch nur vorübergehend hinzunehmen, da jedes Jahr zwei neue Anwärtinnen bzw. Anwärter eingestellt werden und sich die Zahl der Männer bzw. Frauen somit ändern kann.

3.2 Beschäftigte TVöD

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur zeigt, dass bei den Beschäftigten (TVöD) mit 43,30 % eine knappe Unterrepräsentanz der Männer besteht.

Entgeltgruppen 14 bis 15 Ü

In den Entgeltgruppen E 14 und E 15 ist jeweils nur eine Stelle besetzt.

Entgeltgruppen E 10 bis E 13

Hier liegt eine Unterrepräsentanz der Frauen vor. Bei diesen Stellen handelt es sich überwiegend um solche im technischen/IT-Bereich. In diesen Tätigkeitsfeldern sind gesellschafts- und interessenbedingt immer noch Männer in der Überzahl zu finden. Allerdings ist die Unterrepräsentanz der Frauen in der Entgeltgruppe E 11 nur gering.

Entgeltgruppen E 5 bis E 9

Das Geschlechterverhältnis ist ausgeglichen.

Entgeltgruppen E 1 bis E 4

In der Entgeltgruppe E 4 sind die Frauen unterrepräsentiert. Es handelt sich hierbei ausschließlich um Stellen aus dem Bereich Bauhof. In den Entgeltgruppen E 1 bis E 3 besteht eine Unterrepräsentanz der Männer. Bei diesen Stellen handelt es sich weitgehend um solche von Küchenhilfskräften. Sie sind überwiegend mit weiblichen Teilzeitkräften besetzt. Die Unterrepräsentanz ist hier gesellschaftlich bedingt.

Auszubildende

Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor, die sich damit begründen lässt, dass in den letzten Jahren die Anzahl von Bewerberinnen höher war, als die Anzahl von Bewerbern. Die Unterrepräsentanz ist hier jedoch nur vorübergehend hinzunehmen, da jedes Jahr zwei neue Auszubildenden eingestellt werden und sich die Zahl der Männer bzw. Frauen somit ändern kann.

3.3 Beschäftigte TVöD-SuE

Insgesamt sind die Männer im Sozial- und Erziehungsdienst mit 6,98 % deutlich unterrepräsentiert.

S 12 und S 15 bis S 16

In den Entgeltgruppen S 16 und S 12 liegt eine Unterrepräsentanz der Männer vor. Jedoch handelt es sich jeweils lediglich um eine Stelle. Die Besetzung in den Entgeltgruppen S 13 und S 15 ist ausgewogen.

S 2 bis S 11 b

Im gesamten Sozial- und Erziehungsbereich sind deutlich mehr Frauen zu finden, sodass eine Unterrepräsentanz von Männern vorliegt. Dies stellt kein in Neustadt a. Rbge. vorhandenes spezifisches Problem dar. Denn die Studiengänge Sozialarbeit/-pädagogik sowie die Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher oder zum Sozialassistent/in werden deutlich häufiger von Frauen gewählt als von Männern. Daher ist es häufig schwierig, geeignete männliche Bewerber zu finden.

4. Fluktuationsuntersuchung

4.1 Beamtinnen und Beamte

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt samt	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	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		
			P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1	T2	T3	U1	U2	U3	V1	V2	V3	
				Stichtag 30.06.2016																		
			Frauen o. Männer																			
B8	1		0	0	0	0																
B7	2		0	0	0	0																
B6	3	Wahlamt	1	0	0	0																
B5	4		0	0	0	0																
B4	5	Wahlamt	1	0	0	0																
B3	6		0	0	0	0																
B2	7		0	0	0	0																
B1	8		0	0	0	0																
A16	9		0	0	0	0																
A15	10		0	0	0	0																
A14	11	keine Unterrepräsentanz	2	0	0	0																
A13hd	12	Männer	2	0	0	0																
Höherer Dienst insgesamt	13	keine Unterrepräsentanz	6	0	0	0																
A13	14	Frauen	8	1	1	0																
A12	15	Frauen	7	1	0	0																
A11	16	keine Unterrepräsentanz	18	0	0	0																
A10	17	Männer	29	0	0	0																
A9	18	Männer	11	0	0	0																
Gehobener Dienst insgesamt	19	keine Unterrepräsentanz	73	2	1	0																

BesGr.	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			vorübergehende Stellenvakanz			1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr		
		Stichtag 30.06.2016	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1	T2	T3	U1	U2	U3	V1	V2	V3	
A9mD	20	Männer	7	0	0	0																
A8	21	Männer	5	0	0	0																
A7	22	Männer	4	0	0	0																
A6	23		0	0	0	0																
A5	24		0	0	0	0																
Mittlerer Dienst insgesamt	25	Männer	16	0	0	0																
A4	26		0	0	0	0																
A3	27		0	0	0	0																
A2	28		0	0	0	0																
Einfacher Dienst insgesamt	29		0	0	0	0																
Anwärter/innen	30	Männer	6	0	0	0																

4.2 Beschäftigte TVöD

BesGr.	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		
				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
		Stichtag 30.06.2016	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1	T2	T3	U1	U2	U3	V1	V2	V3
15Ü	31		0	0	0	0															
15	32	Frauen	1	0	0	0															
14	33	Frauen	1	0	0	0															
13	34	Frauen	3	0	0	0															
12	35	Frauen	4	0	0	2															
11	36	Frauen	27	1	1	0															
10	37	Frauen	7	0	0	0															
09	38	Männer	22	1	0	2															
08	39	keine Unterrepräsentanz	39	0	0	0															
07	40		0	0	0	0															
06	41	keine Unterrepräsentanz	56	0	1	0															
05	42	keine Unterrepräsentanz	50	5	2	0															
04	43	Frauen	7	0	0	0															
03	44	Männer	11	3	0	0															
02Ü	45	Männer	14	1	0	0															
02	46	Männer	3	0	0	0															
01	47	Männer	9	0	3	0															
Azubis	48	Männer	7	0	0	0															

4.3 Beschäftigte TVöD-SuE

BesGr.	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			vorübergehende Stellenvakanzen			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
			P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1	T2	T3	U1	U2	U3	V1	V2	V3			
			Stichtag 30.06.2016																					
		Frauen o. Männer																						
PraktE/ Bufdi	66	Männer	3	0	0	0																		
S02	67		0	0	0	0																		
S03	68	Männer	32	2	5	0																		
S04	69		0	0	0	0																		
S05	70		0	0	0	0																		
S06	71		0	0	0	0																		
S07	72		0	0	0	0																		
S08a	73	Männer	58	2	1	1																		
S08b	74	Männer	4	0	0	0																		
S09	75	Männer	8	1	1	1																		
S10	76		0	0	0	0																		
S11a	77		0	0	0	0																		
S11 b	78	Männer	17	8	3	0																		
S12	79	Männer	1	0	0	0																		
S13	80		2	0	0	0																		
S13a	81		0	0	0	0																		
S14	82		0	0	0	0																		
S15	83	keine Unterrepräsentanz	2	0	0	0																		
S16	84	Männer	1	0	0	0																		
S16a	85		0	0	0	0																		
S17	86		0	0	0	0																		
S18	87		0	0	0	0																		

5. Überprüfung der Ziele aus dem Gleichstellungsplan für die Jahre 2014 bis 2016

Besoldungsgruppe	Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen in % am 30.06.2013		Unterspräsentiertes Geschlecht		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen in % am 30.06.2016		Unterspräsentiertes Geschlecht		Frauwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen in % unter Berücksichtigung der Fluktuation		Unterspräsentiertes Geschlecht		festgestellter anteiliger v.H.-Satz der Unterepräsentanz
	Frauen	Männer	Männer (1Stelle)	keine Unterepräsentanz	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
A 14	0	100	Männer (1Stelle)	keine Unterepräsentanz	50	50	-	-	-	-	50	50	keine Unterepräsentanz	keine Unterepräsentanz	
A 13 HD	-	-	-	Männer	100	0	-	-	-	-	100	0	Männer	Männer	0
A 13	49	51	keine Unterepräsentanz	Frauen	40	60	-	-	2	-	50	50	keine Unterepräsentanz	keine Unterepräsentanz	
A 12	12,1	87,5	Frauen	Frauen	14,29	85,71	-	-	1	-	16,67	83,33	Frauen	Frauen	16,67
A 11	36,5	63,5	Frauen	keine Unterepräsentanz	52,94	47,06	-	-	-	-	65,88	34,12	keine Unterepräsentanz	Männer	34,12
A 10	63,9	36,1	Männer	Männer	63,19	36,81	-	-	-	-	70,38	29,62	Männer	Männer	29,62
A 09	54,9	45,1	keine Unterepräsentanz	keine Unterepräsentanz	70,38	29,62	-	-	-	-	70,37	29,23	Männer	Männer	29,23
A 09 mD	-	-	-	keine Unterepräsentanz	70,37	29,23	-	-	-	-	57,89	42,11	Männer	Männer	42,11
A 08	73,3	26,7	Männer	Männer	100	0	-	-	-	-	100	0	Männer	Männer	0
A 07	100	0	Männer	keine Unterepräsentanz	66,67	33,33	-	-	-	-	66,67	33,33	Männer	Männer	33,33
Anwarter/innen	50	50	keine Unterepräsentanz	keine Unterepräsentanz	0	100	-	-	-	-	0	100	Frauen	Frauen	0
E 13	0	100	Frauen	Frauen	25,84	74,16	-	-	2	-	50	50	keine Unterepräsentanz	keine Unterepräsentanz	
E 12	33	67	Frauen	Frauen	43,2	56,8	-	-	-	-	43,2	56,8	Frauen	Frauen	43,2
E 11	21,8	78,1	Frauen	Frauen	28,57	71,43	-	-	-	-	28,57	71,43	Frauen	Frauen	28,57
E 10	20	80	Frauen	keine Unterepräsentanz	54,92	45,08	1	-	-	-	52,2	47,8	keine Unterepräsentanz	keine Unterepräsentanz	
E 09	51,9	48,1	keine Unterepräsentanz	Frauen	49,42	50,58	-	-	-	-	49,42	50,58	keine Unterepräsentanz	keine Unterepräsentanz	
E 08	34,9	65,1	Frauen	Männer	47,84	52,16	-	-	-	-	47,84	52,16	keine Unterepräsentanz	keine Unterepräsentanz	
E 06	61	39	Männer	keine Unterepräsentanz	48,35	51,65	-	-	-	-	14,29	85,71	Frauen	Frauen	14,29
E 05	48,1	51,9	keine Unterepräsentanz	Frauen	70,27	29,73	-	-	-	-	70,27	29,73	Männer	Männer	30
E 04	0	100	Frauen	Männer	71,55	28,45	-	-	-	-	71,55	28,45	Männer	Männer	28,45
E 03	68,5	31,5	Männer	keine Unterepräsentanz	100	0	-	-	-	-	100	0	Männer	Männer	0
E 02 U	-	-	-	keine Unterepräsentanz	100	0	-	-	-	-	100	0	Männer	Männer	0
E 02	53,6	46,4	keine Unterepräsentanz	Männer	85,71	14,29	-	-	-	-	85,71	14,29	Männer	Männer	14,29
E 01	100	0	Männer	keine Unterepräsentanz	49,75	50,25	-	-	-	-	49,75	50,25	keine Unterepräsentanz	keine Unterepräsentanz	
Azulis	50	50	keine Unterepräsentanz	Männer (1Stelle)	50,25	49,75	-	-	-	-	50,25	49,75	keine Unterepräsentanz	keine Unterepräsentanz	
S 15	100	0	Männer (1Stelle)	keine Unterepräsentanz	74,04	25,96	1	-	-	-	73,08	26,92	Männer	Männer	26,92
S 13	100	0	Männer (1Stelle)	Männer	-	-	-	-	-	-	-	-	keine Unterepräsentanz	keine Unterepräsentanz	
S 11b	-	-	-	Männer	0	0	-	-	-	-	0	0	Männer	Männer	0
S 11	77,8	22,2	Männer	Männer	100	0	-	-	-	-	100	0	Männer	Männer	0
S 10	100	0	Männer	keine Unterepräsentanz	100	0	-	-	-	-	100	0	Männer	Männer	0
S 09	-	-	-	Männer	100	0	1	-	-	-	100	0	Männer	Männer	0
S 08b / S 08	100	0	Männer	keine Unterepräsentanz	98,48	1,52	-	-	-	-	98,45	1,55	Männer	Männer	1,55
S 08a / S 06	94,2	5,8	Männer	Männer	0	0	-	-	-	-	0	0	Männer	Männer	0
S 07	83,3	16,7	Männer	keine Unterepräsentanz	96,48	3,52	1	-	-	-	96,4	3,6	Männer	Männer	3,6
S 03	100	0	Männer	Männer	100	0	-	-	-	-	0	0	Männer	Männer	0
S 02	-	-	-	keine Unterepräsentanz	-	-	-	-	-	-	-	-	keine Unterepräsentanz	keine Unterepräsentanz	

Unterepräsentanzen, bei denen es sich am 30.06.2016 lediglich um eine Stelle handelt, sind hier nicht aufgeführt (B 6, B 4, S 12, S 16).

Mit dem alten Gleichstellungsplan wurde für die Jahre 2014 bis 2016 ein Abbau der Unterrepräsentanz angestrebt:

Nachfolgend werden hierzu die Veränderungen bezüglich der Unterrepräsentanz des neuen und alten Gleichstellungsplans dargestellt.

In der Entgeltgruppe E 5 besteht weiterhin keine Unterrepräsentanz eines Geschlechts.

In der Besoldungsgruppe A 14, A 11 sowie in den Entgeltgruppen E 8, E 6, S 15 und S 13 wurde eine ausgewogene Besetzung erreicht.

Eine Unterrepräsentanz der Frauen bzw. der Männer hat sich in der Besoldungsgruppe A 13 sowie in der Entgeltgruppe E 9 entwickelt. Unter Berücksichtigung der Fluktuation gleicht sich jedoch bis zum Ablauf des Gleichstellungsplans am 31.12.2019 das Geschlechterverhältnis aus.

In der Besoldungsgruppe A 9 sowie in der Entgeltgruppe E 2 und bei den Anwärtnerinnen und Anwärtern sowie den Auszubildenden bestand am 30.06.2013 keine Unterrepräsentanz, wobei nun die Männer unterrepräsentiert sind.

Zudem besteht eine fortlaufende Unterrepräsentanz der Männer in den Besoldungsgruppen A 10, A 8 und A 7 sowie in den Entgeltgruppen E 3, E 1, S 8a, S 8b und S 3. In der Besoldungsgruppe A 8 ist der Anteil der Männer etwas angestiegen, sodass nur noch eine knappe Unterrepräsentanz vorliegt. Entwickelt hat sich außerdem eine Unterrepräsentanz der Männer in den Besoldungsgruppen A 13hD, A 9mD sowie in den Entgeltgruppen E 2Ü, S 11b, S 9, S 2.

Eine weiterführende Unterrepräsentanz der Frauen hingegen besteht in der Besoldungsgruppe A 12 sowie in den Entgeltgruppen E 13, E 12, E 11, E 10 und E 4, wobei In der Entgeltgruppe E 11 nur noch eine knappe Unterrepräsentanz der Frauen vorliegt. Die Unterrepräsentanz in der Entgeltgruppe E 12 gleicht sich zudem unter Berücksichtigung der Fluktuation bis zum 31.12.2019 aus.

6. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz

In diesem Gleichstellungsplan wird festgelegt, in welchem Umfang die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes abgebaut werden kann. Gem. § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vor, wenn dessen Anteil in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe

unter 45% liegt. Die Feststellung der Unterrepräsentanz erfolgt bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen und Männern bei der Stadt Neustadt a. Rbge.

Ein Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes kann erst dann erfolgen, wenn frei werdende Stellen in den jeweiligen Bereichen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn die Bewerberstruktur entsprechend vorliegt. Außerdem sind die gesetzlichen Regeln bei dem Bewerberauswahlverfahren zu beachten. Gem. Art. 33 Grundgesetz, § 9 Beamtenstatusgesetz und § 13 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt einzustellen.

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur der Beamtinnen und Beamten und der Beschäftigten der Stadt Neustadt a. Rbge. (Stichtag 30.06.2016) zeigt, in welchen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vorliegt. Im Rahmen der Zielsetzung wird es allerdings nicht möglich sein, in allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Gleichstellung beider Geschlechter d.h. mindestens 45% des Beschäftigungsvolumens zu erreichen.

6.1 Beamtinnen und Beamte

A-Besoldung, Laufbahngruppe 2

In den Bereichen der A-Besoldung der Laufbahngruppe 2 sind insgesamt gesehen weder die Frauen noch die Männer unterrepräsentiert. Im Bereich der Besoldungsgruppen A 14, A 13 und A 11 gibt es keinen Handlungsbedarf, da hier bereits eine Gleichstellung beider Geschlechter bis zum 31.12.2019 erfolgt. Das Ziel ist es, diese Gleichstellung zu erhalten.

In den Besoldungsgruppen A 13hD, A 12, A 10 und A 9 kann ein vollständiger Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen bzw. Männern in den nächsten drei Jahren nicht erwartet werden. Das Ziel ist es, sich einer Gleichstellung der Frauen und Männern anzunähern.

A-Besoldung, Laufbahngruppe 1

Im Bereich der Laufbahngruppe 1 wird nicht in jedem Bereich ein vollständiger Abbau der Unterrepräsentanz der Männer möglich sein. In den Besoldungsgruppen A 9mD, A 8 und A 7 ist das Ziel eine Annäherung an den Abbau der Unterrepräsentanz.

Insgesamt gesehen sollte eine Steigerung des Männeranteils bei den Beamtinnen und Beamten der Laufbahngruppe 1 in den nächsten drei Jahren möglich sein. Auch bei den Anwärterinnen und Anwärtern wird die Gleichstellung angestrebt.

6.2 Beschäftigte TVöD

Bei den Beschäftigten der Stadt Neustadt a. Rbge. erfolgt bereits eine Gleichstellung in den Entgeltgruppen E 12, E 9, E 8, E 6 und E 5 bis zum 31.12.2019. Das Ziel ist hier die Erhaltung der Gleichstellung.

In den Entgeltgruppen E 13, E 10, E 4, E 3, E 2Ü sowie E 2 und E 1 kann es nur eine Annäherung an die Gleichstellung beider Geschlechter geben, da es sich hier überwiegend um Frauen bzw. Männertypische Berufe handelt. Auch in der Entgeltgruppe E 11 und den Auszubildenden ist lediglich eine Annäherung an die Gleichstellung bis zum 31.12.2019 möglich.

6.3 Beschäftigte TVöD-SuE

Insgesamt gesehen besteht im Sozial- und Erziehungsdienst eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer. In den Bereichen der Entgeltgruppen S 11b, S 9, S 8b, S 8a und S 3 kann lediglich eine Annäherung an die Gleichstellung angestrebt werden, da Berufsgruppen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes immer noch vorrangig von Frauen ergriffen werden. In den Entgeltgruppen S 15 und S 13 wird angestrebt die Gleichstellung zu erhalten.

7. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

In den folgenden Ausführungen werden die Maßnahmen im Rahmen einer qualifizierten Personalentwicklung genannt, die bei der Stadt Neustadt a. Rbge. zum Abbau von Unterrepräsentanz geeignet sind und verwirklicht werden sollen. Es erfolgt eine Unterteilung in personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen.

7.1 Personelle Maßnahmen

Stellenausschreibungen:

Insbesondere in den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden die internen und externen Stellenausschreibungen so gestaltet, dass das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen wird, sich zu bewerben.

Teilzeitstellen:

Jede intern oder extern ausgeschriebene Stelle ist grundsätzlich als teilzeitgeeignet auszu-schreiben. Ausnahmen sind von den Organisationseinheiten ausführlich zu begründen.

Stellenbesetzungen:

Bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen von höherwertigen Tätigkeiten ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gegenüber den anderen Bewerber/innen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange zu berücksichtigen, bis in jedem Bereich eine Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist.

Weiterbildung:

Beamtinnen und Beamte haben die Möglichkeit des Aufstiegs in die nächsthöhere Laufbahn. Die Zulassung zu den entsprechenden Lehrgängen erfolgt bedarfsgerecht. Beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bei entsprechender Eignung die Möglichkeit, sich durch den Besuch eines Angestelltenlehrganges I oder II weiter zu qualifizieren. Bei gleicher Eignung ist zunächst das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen. Die nebenamtlichen Lehrgänge sollten möglichst ortsnahe durchgeführt werden, damit sie mit der jeweiligen familiären Situation vereinbar sind.

7.2 Organisatorische Maßnahmen

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung:

Unter Zurückstellung dienstlicher Belange werden Anträge auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit oberste Priorität eingeräumt.

Arbeitszeitmodelle:

Bei der Gestaltung von Teilzeitarbeitsplätzen werden die verschiedensten Arbeitszeitmodelle akzeptiert. In diesem Zusammenhang wirkt die Personalverwaltung auf eine entsprechende Akzeptanz bei den jeweiligen Führungskräften hin, verschiedene Arbeitszeitmodelle auch in ihrem Bereich zu ermöglichen. Grundsätzlich sind alle Arbeitszeitmodelle zulässig. Z. Zt. gibt es bei der Stadt Neustadt a. Rbge. verschiedene Kombinationen von Arbeitszeitmodellen. Diese werden mit Unterstützung der Organisationseinheit unterschiedlich praktiziert: immer vormittags oder immer nachmittags, vormittags oder nachmittags im Wechsel, feste Wochentage, variabler Wechsel tageweise nach Absprache, wochenweiser Wechsel und viele andere Varianten.

Telearbeit:

Auf Wunsch der Mitarbeiter/innen ist zu prüfen, ob der Arbeitsplatz als Telearbeitsplatz geeignet ist. Z. Zt. gibt es bei der Stadt Neustadt a. Rbge. 14 regelrechte alternierende Telearbeitsplätze. Das bedeutet, die Arbeit wird sowohl von zu Hause aus als auch an mindes-

tens einem Tag pro Woche im Büro bei der Stadt ausgeübt, um so Kontakt zu halten, Informationen auszutauschen und Besprechungen durchführen zu können.

Führungspositionen:

Die Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungsebenen ist abzubauen.

Informationen:

Durch das Intranet und per E-Mail wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig Informationen über Fortbildungen, Workshops, Aktivitäten usw. erhalten.

7.3 Fortbildende Maßnahmen

Zentrale Fortbildungen:

Das zentrale Fortbildungsprogramm soll mit entsprechenden Seminaren dazu beitragen, Frauen und Männern eine gleichberechtigte Stellung im Berufsleben zu ermöglichen. Außerdem soll es durch entsprechende Angebote zur besseren Vereinbarkeit von beruflicher und familiärer Tätigkeit beitragen.

Zeitliche Organisation zentraler Fortbildungen:

Soweit vom Seminarverlauf sinnvoll und ohne weiteren Kostenaufwand möglich, werden zentrale Fortbildungsveranstaltungen in der Regel 1/2tägig angeboten, damit auch Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.

Dezentrale Fortbildungen:

Die jeweiligen Organisationseinheiten ermöglichen ihren Mitarbeiter/innen die Teilnahme an dezentralen Seminaren, so wie die jeweilige familiäre Situation es erfordert

8. Mögliche Maßnahmen zur Verbesserung von Familien- und Erwerbstätigkeit

Ziel des NGG ist es, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit zu fördern und zu erleichtern. Anhand verschiedener Maßnahmen soll die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit bei der Stadt Neustadt a. Rbge. verbessert werden.

Flexibler Arbeitsort:

Bei der Stadt Neustadt a. Rbge. besteht das Angebot zur Teleheimarbeit. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auf Beantragung der Mitarbeiter zu prüfen, ob der Arbeitsplatz als Tlearbeitsplatz geeignet ist.

Elternzeit / Wiedereinstieg:

Ein Kontaktangebot sorgt dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während des Mutterschutzes, der Elternzeit oder der Beurlaubung immer über die Stadt Neustadt a. Rbge. informiert sind. Bevor vakante Stellen öffentlich ausgeschrieben werden, erfolgt bei den beurlaubten Mitarbeitern/innen eine Abfrage, ob sie an der Stelle und einer vorzeitigen Rückkehr interessiert sind. Gleiches gilt auch bei temporärem zusätzlichem Personalbedarf.

Fortbildung:

Ab ca. 6 Monate vor Ende der Beurlaubung wird mit den betreffenden Mitarbeitern/innen eine Vereinbarung über die Rückkehrschritte zur Vorbereitung auf den künftigen Arbeitsplatz geschlossen. Ab diesem Zeitpunkt kann jede/r Mitarbeiter/in an allen Angeboten des umfangreichen Fortbildungsprogramms teilnehmen. Kosten des Fortbildungsbesuchs bei anderen Trägern werden, soweit sie der künftigen Aufgabenerledigung dienlich sind, erstattet.

Kinderbetreuung:

Für die Betreuung eines erkrankten Kindes gewähren wir Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung nach den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen.

Pflegende Angehörige:

Für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen stehen unseren Beschäftigten die gleichen Möglichkeiten zur Verfügung, wie sie für die Kinderbetreuung gelten, z. B. Teilzeitmodelle, flexibler Arbeitsort oder Kontakthalteprogramm uvm. Für die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen gewähren wir Sonderurlaub / Arbeitsbefreiung nach den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen. Demnach haben Tarifbeschäftigte und Beamte einen Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung zur Pflege eines schwer erkrankten Angehörigen für einen Arbeitstag im Jahr. Mit dem Inkrafttreten des neuen Pflegezeitgesetzes zum 01.01.2015 haben Mitarbeiter zudem das Recht auf eine von der Pflegekasse bezahlte Auszeit bis zu 10 Arbeitstagen/Jahr ohne Ankündigungsfrist sowie einen Anspruch auf Freistellung bis zu 6 Monaten oder teilweise Freistellung bis zu 24 Monaten.

Unterstützungsangebote:

Alle bei der Stadt Neustadt a. Rbge. Beschäftigten haben den unschätzbaren Vorteil, dass sie bei allen Herausforderungen rund um die Themenfelder Kinder und Senioren die Unterstützung der Kolleginnen und Kollegen für Fragestellungen in Anspruch nehmen können.