

# Gleichstellungsplan

der Stadt Meppen



nach § 15 Abs. 1 des Niedersächsischen  
Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)  
vom 09. Dezember 2010

für den Zeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2019

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	1
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur .....	2
2.1. Gesamtbetrachtung .....	2
2.2. Altersstruktur .....	3
2.3. Tarifbeschäftigte .....	3
2.4. Beamtinnen und Beamte .....	4
2.5. Nachwuchskräfte .....	5
2.6. Teilzeitbeschäftigte .....	6
2.7. Elternzeit, Beurlaubungen, Altersteilzeit .....	7
3. Bestandsaufnahme freierwerdender Stellen .....	7
4. Zielvorgaben .....	8
4.1. Beschäftigtenstruktur .....	8
4.2. Fluktuation .....	8
5. Handlungsziele .....	8
5.1. Abbau der Unterrepräsentanz .....	9
5.2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	11
6. Weitere Umsetzung .....	11
7. Veröffentlichung .....	12

## 1. Einleitung

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) hat neben dem grundsätzlichen Anspruch der Gleichstellung von Frauen und Männern auch die Ziele, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen (§ 1 Abs. 1 NGG).

Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind Arbeitsbedingungen so zu gestalten,

- dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
- 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,
- die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
- Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
- Frauen und Männer in den Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen (§ 1 Abs. 2 NGG).

Jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten hat jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Als Grundlage des Gleichstellungsplans dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer geeignete Bemessungskriterien, Zielvorgaben und Maßnahmen enthalten (§ 15 NGG).

Der vorliegende Gleichstellungsplan für die Stadt Meppen umfasst eine Geltungsdauer ab dem 01.01.2017 für drei Jahre und ist bei anstehenden Personalmaßnahmen in diesem Zeitraum, soweit dies möglich ist, zu berücksichtigen. Zum Ablauf der Geltungsdauer ist ein neuer Plan zu erstellen.

Der Gleichstellungsplan ist allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Meppen zur Kenntnis zu geben (§ 15 Abs. 4 NGG). Dies geschieht durch Veröffentlichung des Gleichstellungsplanes im Intranet. Diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die keinen Zugriff auf das Intranet haben, wird der Gleichstellungsplan durch den jeweiligen Fachbereich zur Verfügung gestellt. Gleichzeitig sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere mit personeller Verantwortung, gefordert, an der Umsetzung dieses Gleichstellungsplanes mitzuwirken und mitzuarbeiten. Mitarbeiten bedeutet die konkrete

Anwendung und Durchführung der Maßnahmen des Gleichstellungsplanes in der Praxis. Weiter gefasst bedeutet mitarbeiten, mitzudenken, Vorschläge zu machen, Anregungen zu geben und insbesondere durch Verhalten dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern überall bei der Stadt Meppen immer mehr verstärkt und verfestigt wird. Dabei ist auch zu bedenken, dass es sich kein Arbeitgeber leisten kann, auf die Arbeit und die Ressourcen von qualifizierten Frauen zu verzichten.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes ist ein wichtiger Schritt für die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Er gilt ausnahmslos für alle Beschäftigten, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildenden der Stadt Meppen.

## 2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

### 2.1. Gesamtbetrachtung

Zum Stichtag 30.06.2016 waren bei der Stadt Meppen insgesamt 382 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt (ohne Aushilfskräfte), darunter 300 Tarifbeschäftigte, 57 Beamtinnen und Beamte und 25 Nachwuchskräfte (Anlage 1 und 2).

Personal gesamt	weiblich	männlich	Summe
<b>Beschäftigte</b>	159	141	300
<b>Beamtinnen/Beamte</b>	23	34	57
<b>Nachwuchskräfte</b>	10	15	25
<b>Anzahl</b>	192	190	382

Insgesamt herrscht ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern mit einem Anteil von 50,26 % Frauen und 49,74 % Männern.

Ein genaueres Bild zeichnet sich bei Betrachtung der Anteile nach den Beschäftigtengruppen ab. Bei den Beschäftigten beträgt der Anteil der Frauen demnach 53 % und bei den Männern 47 %. Die Anteile der Beamten verlaufen umgekehrt, hier beträgt der Frauenanteil 40,35 % und der Männeranteil 59,65 %. Das Verhältnis der weiblichen Nachwuchskräfte zu den männlichen Nachwuchskräften beträgt 40 % zu 60 %. Dies zeigt, dass der Frauenanteil unter den Beamten sowie zum Stichtag unter den Nachwuchskräften geringer ist als der Männeranteil.

Bei Betrachtung des Beschäftigungsvolumens (Beschäftigtenzahl, umgerechnet in Vollzeitbeschäftigung) zeichnet sich ein anderes Ergebnis ab. Es zeigt, dass eine Unterrepräsentanz der Frauen vorhanden ist. Das Beschäftigungsvolumen der Frauen liegt deutlich unter dem der Männer mit 38,62 % zu 61,38 %.

## 2.2. Altersstruktur

Das Durchschnittsalter zum Stichtag 30.06.2016 beträgt 45,71 Jahre und setzt sich wie folgt zusammen:

Alter	bis 35	36 – 45	46 – 55	56 – 65	ü 65	Summe
weiblich	42	24	77	47	2	192
männlich	49	32	59	49	1	190
Anzahl	91	56	136	96	3	382

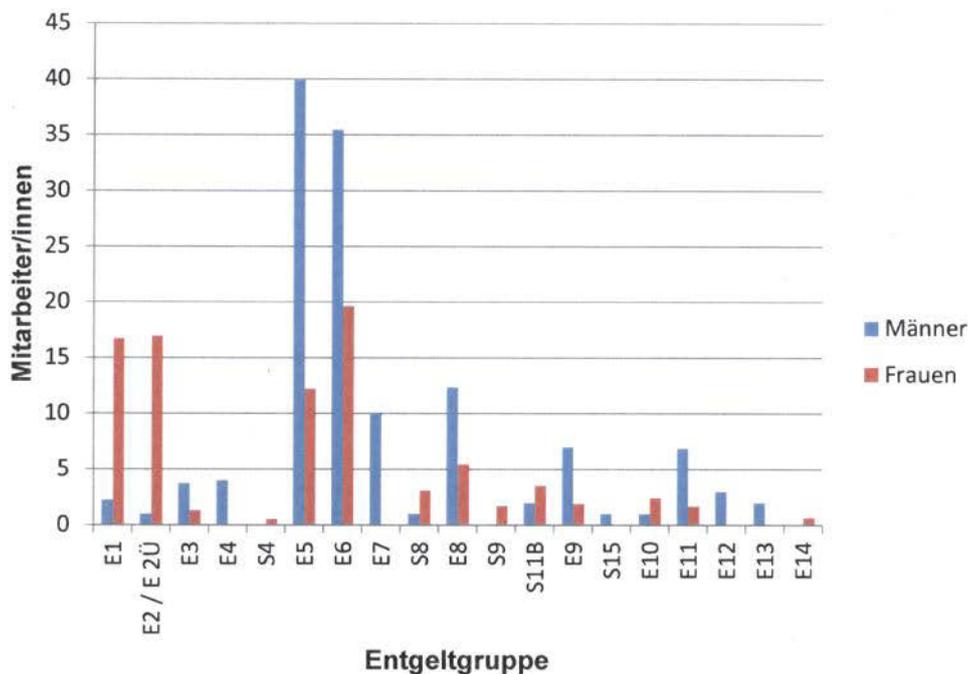
Alle Altersgruppen sind in allen Verwaltungsbereichen vorzufinden, sodass eine „gesunde“ Beschäftigungsstruktur vorliegt. Ein Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befindet sich in der aktiven Arbeitsphase zwischen 36 und 55 Jahren. Das Durchschnittsalter ist dadurch in den letzten Jahren leicht angestiegen.

## 2.3. Tarifbeschäftigte

Mit Ausnahme der Entgeltgruppen E1, E2, E10 und E14 sind die Frauen der Stadt Meppen unter den **Tarifbeschäftigten in Vollzeitäquivalenz** unterrepräsentiert. In den Tarifgruppen 1 und 2 sind – mit Ausnahme von neun Männer, die als geringfügig Beschäftigte im Parkhaus sowie als Handreiniger tätig sind - nur Frauen eingruppiert. Bei den Frauen handelt es sich um Reinigungskräfte und Kräfte für die Essensausgabe in den Schulen.

In den übrigen Entgeltgruppen überwiegt die Anzahl der Männer erheblich. Ein Grund hierfür ist, dass Frauen während der Familienphase oft nur mit einer verringerten Stundenanzahl tätig sein wollen und danach selten in Vollzeit in den Beruf zurückkehren. Ein weiterer Grund ist, dass die Beschäftigten in den handwerklich-technischen Berufen der Stadtwerke Meppen bis auf wenige Ausnahmen Männer sind.

**Abbildung 1: Vergleich der Geschlechter bei den Tarifbeschäftigten in Vollzeitäquivalenz (30.06.2016)**



In der Tabelle sind auch die Entgeltgruppen der Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes abgebildet.

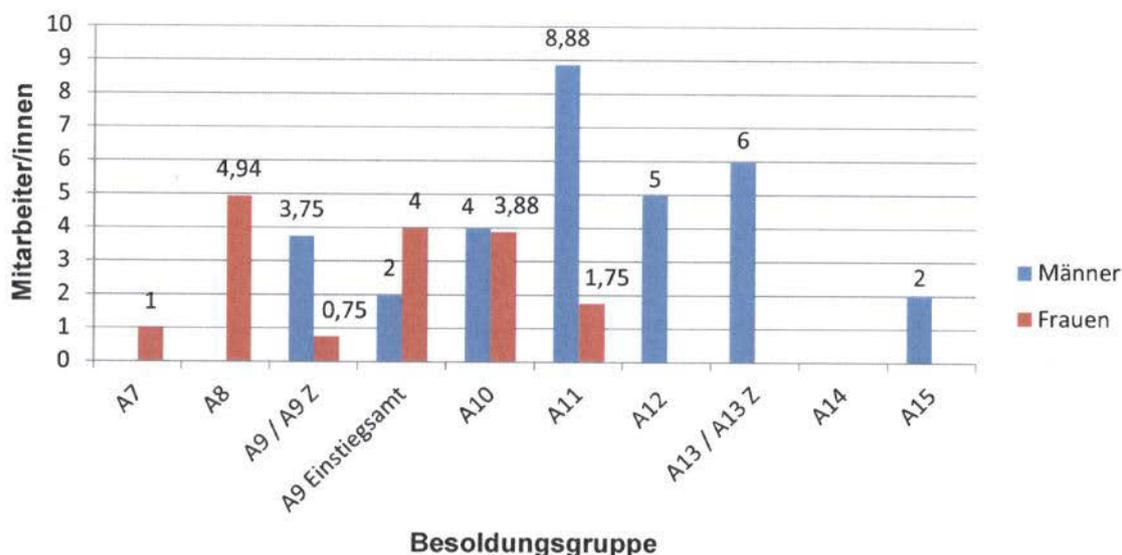
Derzeit sind insgesamt 18 im Sozial- und Erziehungsdienst bei der Stadt Meppen beschäftigt, darunter 14 Frauen und 4 Männer.

## 2.4. Beamtinnen und Beamte

Das Amt des Bürgermeisters ist durch die Wahl vom 25.05.2014 für den Zeitraum 01.11.2014 bis zum 31.10.2021 mit einem Mann besetzt. Auch die Wahlbeamtenstelle des Ersten Stadtrates bekleidet bis zum Ablauf der Wahlzeit ein Mann.

Diese Stellen mit den Besoldungsgruppen B 5 und B 3 sind im folgenden Diagramm nicht mit aufgeführt.

**Abbildung 2: Vergleich der Geschlechter bei den Beamtinnen und Beamten in Vollzeitäquivalenz (30.06.2016)**



Auffällig ist, dass die Ämter der Laufbahngruppe 1, A 7 und A 8 nur von Frauen und die Ämter der Laufbahngruppe 2, A 12, A 13 und A 15 dagegen nur von Männern besetzt werden. Ein ausgeglichenes Verhältnis findet sich in der Besoldungsgruppe A 10.

Durch die Nachwuchsausbildung ist es möglich, im Beamtenbereich freier werdende Dienstposten auch mit Frauen zu besetzen. Voraussetzung hierfür ist, dass die möglichen Bewerberinnen die gleichen fachlichen Qualifikationen mitbringen und an entsprechend dotierten Posten Interesse haben. Nach diesen Maßstäben konnten bei der Stadt Meppen in den letzten Jahren überwiegend junge Frauen für diese Ausbildung und Laufbahn gefunden werden. Dies ist auch durch den Überhang von Frauen bei der Besetzung des Einstiegsamtes A 9 sichtbar.

Für die Besoldung der Beamtinnen und Beamten ist neben den Kriterien Schulabschluss, Aus- und Weiterbildung, die Stellenbeschreibung und damit die Art der Tätigkeit von entscheidender Bedeutung.

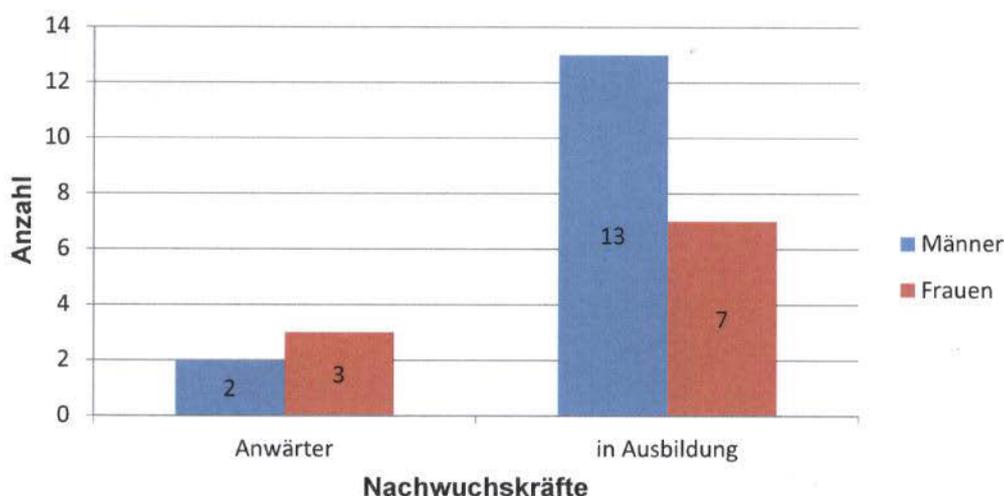
Darüber hinaus gelten die gesetzlichen Ansprüche zur Eltern- und Teilzeit. Eine familienbedingte Teilzeitbeschäftigung ist auch in Führungspositionen selbstverständlich möglich.

## 2.5. Nachwuchskräfte

Die Stadt Meppen legt bei der Auswahl der Auszubildenden Wert auf eine gleichmäßige Verteilung der Geschlechter, sofern entsprechende Bewerbungen vorliegen.

Anwärterinnen und Anwärter für die Beamtenlaufbahn werden von der Stadt Meppen bereits seit vielen Jahren nur nach vorheriger Ausbildung bei der Stadt Meppen zur/zum Verwaltungsfachangestellten und festgestellter Eignung eingestellt. Zum Stichtag 30.06.2016 werden drei Frauen und zwei Männer für die Laufbahngruppe 2 ausgebildet.

**Abbildung 3: Vergleich der Geschlechter bei den Nachwuchskräften (30.06.2016)**



Neben den Auszubildenden werden auch regelmäßig Praktikanten in Pflichtpraktika bzw. freiwilligen Praktika beschäftigt. Zudem wird es ermöglicht den Bundesfreiwilligendienst bei der Stadt Meppen abzuleisten.

## 2.6. Teilzeitbeschäftigte

Zum Stichtag 30.06.2016 arbeiten 39 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit.

Unter Teilzeitbeschäftigung wird hierbei jede Form der Teilzeit verstanden, die die Stadt Meppen einvernehmlich mit den Beschäftigten anbietet. Dies kann sowohl mit wenigen Wochenstunden als geringfügig Beschäftigte/r als auch mit beispielsweise 35 Wochenstunden erfolgen. Je nach Wunsch der/des Mitarbeiterin/Mitarbeiters bzw. Möglichkeit des Arbeitsplatzes, wird die Arbeitszeit gleichmäßig auf alle Arbeitstage der Woche verteilt oder nur auf bestimmte Arbeitstage.

Aus der nachfolgenden Tabelle wird ersichtlich, dass eine Teilzeitbeschäftigung überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird. Dies liegt zum einen vor allem an der klassischen Rollenverteilung zwischen Mann und Frau, in der die Frau auch heute noch überwiegend die familiären Verpflichtungen übernimmt. Zum anderen ist zu beachten, dass viele Teilzeitbeschäftigte als Reinigungskräfte arbeiten und diese Tätigkeit keine

Vollzeitbeschäftigung zulässt, da die Arbeit nur nach dem allgemeinem Dienstschluss bzw. Schulschluss möglich ist.

Teilzeitbeschäftigte/r	weiblich	männlich	Summe
<b>Beschäftigte</b>	126	4	130
<b>Beamtinnen/Beamte</b>	17	2	19
<b>Nachwuchskräfte</b>	0	0	0
<b>Anzahl</b>	143	6	149

## 2.7. Elternzeit, Beurlaubungen, Altersteilzeit

Zum Stichtag 30.06.2016 war eine Mitarbeiterin in Elternzeit. Zwei weitere Mitarbeiterinnen befanden sich zum Stichtag bereits bzw. gingen noch in Mutterschutz und traten anschließend in der 2. Kalenderhälfte 2016 ihre Elternzeit an. Die niedrige Zahl der sich in Elternzeit befindenden Frauen liegt unter anderem an dem Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Auch Männer nehmen Elternzeit in Anspruch, allerdings für einen kürzeren Zeitraum. Hierbei handelt es sich in der Regel um die beiden sogenannten Partnermonate. Zum Stichtag befand sich jedoch kein Mann in Elternzeit (in 2016 haben 4 Männer Partnermonate beantragt).

## 3. Bestandsaufnahme freiwerdender Stellen

Der Prognose der freiwerdenden Stellen im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes liegt eine Fluktuationsabschätzung zugrunde. Diese Abschätzung basiert auf Erfahrungen der vergangenen Jahre (Anlage 3 und 4). Bei der Fluktuationsabschätzung zu berücksichtigen sind insbesondere altersbedingte Austritte sowie sonstige Austritte bedingt durch Elternzeit und Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Aufgrund der Fluktuationsabschätzung sind in den Jahren 2017, 2018 und 2019 voraussichtlich 3 Beamtenstellen sowie 34 Beschäftigtenstellen im Tarifbereich neu zu besetzen.

## **4. Zielvorgaben**

### **4.1. Beschäftigtenstruktur**

Es werden in jedem Jahr Auszubildende und AnwärterInnen eingestellt, eine Übernahme ist allerdings nicht immer möglich. In diesem Berichtszeitraum 2017 bis 2019 scheiden Mitarbeiter aus.

Soweit nicht spezielle Vor- bzw. Ausbildungen etc. notwendig sind, werden diese Stellen voraussichtlich überwiegend von den derzeitigen Auszubildenden/AnwärterInnen besetzt werden können. Perspektivisch werden jedoch in einigen Jahren altersbedingt viele Beamte und Beschäftigte ausscheiden, sodass durch gezielte und gute Ausbildung einem Nachwuchskräftemangel entgegengewirkt werden muss.

### **4.2. Fluktuation**

Im Nachwuchsbereich sind auf Grund der zu erwartenden Fluktuationen mehrere Anwärterinnen und Anwärter für die Laufbahngruppe 2 ausgebildet worden. Zusätzlich zu den in den letzten Jahren ausgebildeten AnwärterInnen werden in den Jahren 2017 und 2019 je eine Anwärterin und im Jahr 2018 zwei Anwärter ihr Studium abschließen. Geplant ist auch in den Folgejahren die weitere Ausbildung von Anwärtern für die Laufbahngruppen 1 und 2. So werden zum 01.08.2017 zwei Anwärter für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (vorher mittlerer Dienst) ausgebildet.

Die ausschließlich weiblichen Anwärter der letzten Jahre konnten alle als Nachrücker übernommen werden. Eine Anwärterin hat nach der Abschlussprüfung zu einem anderen Dienstherrn gewechselt, hierfür wurde ein männlicher Nachrücker eingestellt. Die Anwärterinnen und Anwärter im Studium können voraussichtlich die entstehenden Lücken bei den Beamten schließen.

## **5. Handlungsziele**

Es besteht die Auffassung, dass verstärkt mehr Frauen dauerhaft in Führungspositionen gelangen sollten und dafür qualifiziert werden.

Für die Umsetzung des Gleichstellungsplanes ist es notwendig, konkrete Handlungsziele zu vereinbaren, die dem Abbau der Unterrepräsentanz und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Dabei ist zu beachten, dass die formulierten Ziele auch realistisch zu erreichen sind – beispielsweise anhand der altersbedingten Personalfuktuation.

## 5.1. Abbau der Unterrepräsentanz

Die Bestandsaufnahme gibt Aufschluss darüber, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes vorliegt. Eine Unterrepräsentanz liegt nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) dann vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 % liegt. Ein Bereich ist eine Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

Bei den Beamtinnen und Beamten soll für folgende Bereiche die Unterrepräsentanz in diesem Umfang abgebaut werden:

### A 6: Erhöhung des Männeranteils von 0 % auf 100 %

In 2017 werden zwei Beamtenanwärter in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt eingestellt, die in 2019 im Einstiegsamt A 6 eingestellt werden können, um einen bestehenden Bedarf in der Laufbahngruppe 1 zu decken.

### A 11: Erhöhung des Frauenanteils von 16,67 % auf 33,33 %

Insbesondere durch den hohen Frauenanteil in den Besoldungsgruppe A 9 und A 10 sollte eine Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Besoldungsgruppen erfolgen. Voraussetzung hierfür wird sein, dass von den überproportional eingestellten weiblichen Nachwuchskräften als auch von den vorhandenen weiblichen Kräften zukünftig das nachhaltige Interesse an Führungsaufgaben besteht. Es sollen Führungs- und Spezialaufgaben mit entsprechender Dotierung angenommen werden und dabei vom Arbeitgeber, wenn Teilzeit geeignet, auch in Teilzeit akzeptiert werden.

Aufgrund der geringen Fluktuation bis 2019 im Beamtenbereich ist eine weitere Erhöhung des jeweiligen Anteiles laut Stellenplan voraussichtlich nicht möglich.

Bei den Beschäftigten soll für folgende Bereiche die Unterrepräsentanz in diesem Umfang abgebaut werden:

### E 11: Erhöhung des Frauenanteils von 19,20 % auf 30 %

### E 9: Erhöhung des Frauenanteils von 44 % auf 50 %

In den weiteren Entgeltgruppen des mittleren Beschäftigtenbereiches E 4 bis E 8 handelt es sich neben den Beschäftigten im Bereich der Verwaltung auch vielfach um Handwerkerstellen bei den städt. Betrieben, die jedoch fast ausschließlich mit Männern in Vollzeit besetzt sind. Auch bei ausgeschriebenen Handwerkerstellen gehen kaum oder gar keine Bewerbungen von Frauen ein. Hier ist es weiterhin Ziel, auch entsprechende Einstellungen von Frauen zu erreichen.

Die Unterrepräsentanz der Männer in den Entgeltgruppen 1 und 2 wird sich voraussichtlich nicht verändern lassen, da keine Bewerbungen von Männern für den Bereich der Reinigung bzw. Küchenhilfe vorliegen bzw. in den letzten Jahren vorgelegen haben.

Die Auszubildenden im Arbeitnehmerbereich können voraussichtlich nach Ausbildungsende nicht alle übernommen werden, da teilweise auch über Bedarf ausgebildet wird. Bei Wiederbesetzungen bei den Mutterschutzfristen und Elternzeiten handelt es sich häufig nur um vorübergehende Stellenvakanzen, da die Wiederaufnahme der Tätigkeit nach einer familiären Beurlaubung häufig kurzfristiger erfolgt. Insbesondere Väter nehmen zwar vermehrt Elternzeit, jedoch beschränkt es sich zumeist nur auf zwei Monate, sodass diese Stellen nicht wiederbesetzt werden, sondern die Vertretung durch die vorhandenen Kolleginnen/Kollegen erfolgt.

Generelle Maßnahmen, um Unterrepräsentanzen von Geschlechtern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen abzubauen, sind:

- Stellen, die durch Fluktuation oder durch Neuschaffung zu besetzen sind, werden bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt vom unterrepräsentierten Geschlecht besetzt, bis ein ausgeglichenes Verhältnis vorliegt.
- Nach Möglichkeit werden weiterhin immer gleich viele Bewerber beider Geschlechter zum Vorstellungsgespräch geladen.
- Beschäftigte in Elternzeit oder Beurlaubung werden wie bisher von anstehenden Stellenbesetzungen informiert.

Spezielle Maßnahmen, um die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen abzubauen, sind:

- Sofern es entsprechende Angebote für Teilnahmen an Mentoring-Programmen für Führungspositionen vorliegen, werden die Mitarbeiterinnen informiert.
- Es wird gezielt auf Veranstaltungen hingewiesen, die der Fort- und Weiterbildung von Frauen sowohl im Beamten- als auch im Arbeitnehmerbereich dienen; insbesondere solche, die Frauen auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorbereiten. Führungskräfte sind aufgefordert, geeignete Mitarbeiterinnen zu motivieren an den beruflichen Fort- und Weiterbildungsseminaren teilzunehmen.
- Stellenausschreibungen werden nach Möglichkeit arbeitszeitneutral ausgeschrieben und auch an Mitarbeiterinnen weitergegeben, die sich in Mutterschutz bzw. Elternzeit befinden.
- Fort- und Weiterbildungsangebote werden im Intranet bekanntgegeben.

## **5.2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Die demographische Entwicklung führt auch bei der Stadt zu einer immer stärkeren Bedeutung des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zukünftig sind sowohl Arbeitnehmer als auch die Stadt Meppen als Arbeitgeber gefordert, das Verhältnis zwischen Beruf und Familie bzw. dem Privatleben weiterhin ausgewogen zu gestalten und auszubauen (Work-Life-Balance).

Hierzu soll auch ein Audit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Stadt Meppen durchgeführt werden.

Unter das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf fällt heute nicht mehr nur die Kinderbetreuung, sondern in immer größer werdenden Umfang auch die Betreuung und Pflege älterer Familienmitglieder.

Deshalb soll weiterhin ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin als Ansprechpartner/-in der Stadtverwaltung für Anfragen des Kollegiums zu Möglichkeiten von Hilfen bei Betreuung und Pflege zur Verfügung stehen und auch künftig an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Das Vorhandensein dieser Person soll allen Mitarbeitern über das Intranet bekannt gegeben werden.

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung oder Änderung einer Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung von Kindern und sonstigen Familienangehörigen werden, wenn möglich, auch kurzfristig bewilligt oder eine Änderung der Arbeitszeiten vorgenommen.

Ebenso besteht die Möglichkeit einer unbezahlten Freistellung, insbesondere im Rahmen des Pflegezeitgesetzes oder nach Absprache mit der Krankenkasse.

Eine weitere Möglichkeit ist die Einrichtung von Arbeitsplätzen mit alternierender Telearbeit. Bei berechtigtem Bedarf – insbesondere in familiären Notsituationen - soll konkret geprüft werden, ob der Arbeitsplatz auch als Telearbeitsplatz angeboten werden kann.

## **6. Weitere Umsetzung**

Dieser Gleichstellungsplan hat Gültigkeit für die Jahre 2017, 2018 und 2019. Im darauffolgenden Jahr ist er fortzuschreiben, indem die Vorgaben überprüft und angepasst werden.

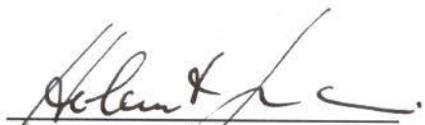
Die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat wurden bei der Erstellung des Gleichstellungsplans beteiligt.

Der Rat beschließt den Gleichstellungsplan gemäß § 58 Abs. 1 Nr. 2 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) als eine der Richtlinien, nach denen die Verwaltung geführt werden soll.

## 7. Veröffentlichung

Gemäß § 15 Abs. 3 NGG ist der Gleichstellungsplan innerhalb der Dienststelle in sämtlichen Teilen den Bediensteten zur Kenntnis zu geben. Dies geschieht durch Veröffentlichung des Gleichstellungsplanes im Intranet. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die keinen Zugriff auf das Intranet haben, wird der Gleichstellungsplan auf anderem Wege, z. B. über den jeweiligen Fachbereich, zur Verfügung gestellt.

Meppen, 08.06.2017



Helmut Knurbein

(Bürgermeister)



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

Beschäftigte

Stichtag: 30.06.2016

Anlage 2

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	anteili-ges BV*	anteili-ges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unter-repräsen-tiertes Ge-schlecht benenne-n:	zum Stichtag 30.06.2016 fest-gestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2019 ange-strebter v.H.-Satz		
Entgelt-gruppe		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
E 15 / E 15 U	23										0	0								
E 14	24	1			1	0,65					0,65	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%	Männer	0,00%		
E 13	25	2		2							0	2	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%		
E 12	26	3		3							0	3	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%		
E 11	27	9	1	6	1	0,64	1	0,9			1,64	6,9	22,22%	77,78%	19,20%	80,80%	Frauen	19,20%	30,00%	
E 10	28	5	1	2	2	1,4					2,4	2	60,00%	40,00%	54,55%	45,45%				
E 9	29	18	4	9	5	3,07					7,07	9	50,00%	50,00%	44,00%	56,00%	Frauen	44,00%	50,00%	
Gesamt	30	38	6	22	9	5,76	1	0,9			11,76	22,9	39,47%	60,53%	33,93%	66,07%	Frauen			

\* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Entgelt-gruppe	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	anteili-ges BV*	anteili-ges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unter-repräsen-tiertes Ge-schlecht benenne-n:	zum Stichtag 30.06.2016 fest-gestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2019 ange-strebter v.H.-Satz		
Entgelt-gruppe		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
E 8	31	30	3	13	10	5,45	2	0,34	2		8,45	13,34	50,00%	50,00%	38,78%	61,22%	Frauen	38,78%		
E 7	32	10		10							0	10	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%		
E 6	33	59	16	35	6	3,63	1	0,5	1		19,63	35,5	38,98%	61,02%	35,61%	64,39%	Frauen	35,61%		
E 5	34	60	4	40	16	8,69					12,69	40	33,33%	66,67%	24,08%	75,92%	Frauen	24,08%		
E 4	35	4		4							0	4	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%	Frauen	0,00%		
E 3	36	6		3	2	1,25	1	0,77			1,25	3,77	33,33%	66,67%	24,90%	75,10%	Frauen	24,90%		
E 2 / E 2Ü	37	40	1	1	38	15,93					16,93	1	97,50%	2,50%	94,42%	5,58%	Männer	5,58%		
E 1	38	53		1	45	16,71	7	1,25			16,71	2,25	84,91%	15,09%	88,13%	11,87%	Männer	11,87%		
Gesamt	39	262	24	107	117	51,66	11	2,86	3		75,66	109,86	54,96%	45,04%	40,78%	59,22%	Frauen			
Auszubildende	40	20	7	13							7	13	35,00%	65,00%	35,00%	65,00%	Frauen			

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

Anlage 3

Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans: 01.01.2017 bis 31.12.2019

Beamtinnen und Beamte

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 und sonstige dauerhafte Abgänge			Vorübergehende Stellenvakanz (Beurlaubungen, Mutterschutzfristen)									2017	2018	2019	2017	2018	2019	U1
Laufbahngruppe 2		Stichtag 30.06.2016	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019		
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3	
B5	1	Frauen	1										0	0	0							
B4	2												0	0	0							
B3	3	Frauen	1										0	0	0							
B2	4												0	0	0							
B1	5												0	0	0							
A 16	6												0	0	0							
A15	7	Frauen	2										0	0	0							
A14	8												0	0	0							
A 13 Einstiegsamt	9												0	0	0							
A 13 / A 13 Z	10	Frauen	6		2								0	2	0							
A12	11	Frauen	5			1							0	0	1			2				
A11	12	Frauen	11										0	0	0							
A10	13		9										0	0	0							
A9 Einstiegsamt	14	Männer	6										0	0	0					2	1	
* T=													0	2	1			2	1			
Q+R+S			41	0	2	1	0	0	0				0	2	1			2	1		2	1

Laufbahngruppe 1		Stichtag 30.06.2016	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019		
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3	
A 9 / A 9 Z	15	Frauen	5										0	1	0							
A 8	16	Männer	9					1					0	1	0							
A 7	17	Männer	2										0	0	0							
A 6	18										2		0	0	2						2	
A 5	19												0	0	0							
* T=													0	0	0							
Q+R+S			16	0	0	0	0	2	0			2	0	2	2							2

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

Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans: 01.01.2017 bis 31.12.2019

Beschäftigte

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 und sonstige dauerhafte Abgänge			Vorübergehende Stellenvakanz (Beurlaubungen, Mutterschutzfristen)									2017	2018	2019	2017	2018	2019
				2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	U1	U2	U3
EG			Stichtag 30.06.2016	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
E 15	20												0	0	0						
E 14	21	Männer	1										0	0	0						
E 13	22	Frauen	2										0	0	0						
E 12	23	Frauen	3										0	0	0						
E 11	24	Frauen	9	1		1				1		-1	2	0	0				1		
E 10	25		5							1			1	0	0						
E 9	26	Frauen	18	1	3	1				-1	-3		0	0	1						
* T=																					
Q+R+S			38	2	3	2	0	0	0	1	-3	-1	3	0	1	0	0	0	1	0	0

EG		Stichtag 30.06.2016	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
E 8	27	Frauen	30	1	2						-1		1	1	0				1		
E 7	28	Frauen	10	2	1					-2	-1		0	0	0						
E 6	29	Frauen	59							1			1	0	0						
E 5	30	Frauen	60	7	1	0				2	1		9	2	0						
E 4	31	Frauen	4	1									1	0	0						
E 3	32	Frauen	6	2						-1			1	0	0						
E 2	33	Männer	40	2	1	3							2	1	3						
E 1	34	Männer	53	5	1	3				-1			4	1	3						
* T=																					
Q+R+S			262	20	6	6	0	0	0	-1	-1	0	19	5	6	0	0	0	1	0	0