

**Gleichstellungsplan**  
**der**  
**Gemeinde Wangerland**

Nach § 15 des Niedersächsischen  
Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)  
vom 9. Dezember 2010

Für den Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.12.2021

## Inhalt

1. Einleitung.....	2
2. Aktuelle Beschäftigungsstruktur, Bestandsaufnahme .....	4
2.1 Besoldungsgruppen .....	5
2.2 Entgeltgruppen des TVöD.....	6
2.3 Entgeltgruppen nach TVöD-SuE .....	7
2.4 Zusammenfassung der Beschäftigungsbilanz der Gemeinde Wangerland .....	7
3. Fluktuationsabschätzung.....	7
4. Abbau von Unterrepräsentanz .....	8
4.1 Ziel .....	8
4.2 Maßnahmen .....	8
5. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	9
5.1 Ziel .....	9
5.2 Maßnahmen .....	10
6. Schlussbestimmungen.....	10
7. Anlagen.....	11

## 1. Einleitung

Am 01.01.2011 ist in Niedersachsen das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Dieses Gesetz modernisiert und verbessert die Bestimmungen des 16 Jahre alten Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 15.06.1994. Ziel des in seinen Vorgaben flexibler gewordenen NGG ist es, für Frauen und Männer 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.

Das neue NGG wendet sich ab von der reinen Frauenförderung und verfolgt das Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter im Beruf und bei der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben. Zur Durchsetzung der Ziele haben die Dienststellen gem. § 15 NGG Gleichstellungspläne zu erstellen, die die Beschäftigtenstruktur und ihre Ursachen analysieren und für einen Drei-Jahres-Zeitraum Ziele für den Abbau von Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerb und Familienarbeit festschreiben. Um die Zielsetzungen dieses Gesetzes zu erreichen, sind

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit 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 Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Mit der Neufassung des NGG im Jahre 2011 wurden Regelungen geschaffen, die es erleichtern werden, die Gleichstellung im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen. Eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45% liegt (§ 3 Abs. 3 NGG).

Ein Bereich im Sinne des NGG ist eine Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Dieser erste Gleichstellungsplan der Gemeinde Wangerland nach §§ 15 und 16 NGG gilt für die Zeit vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021. In diesem Gleichstellungsplan wird festgelegt, mit welchen Mitteln und in welchem Umfang Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden kann.

Hierzu werden personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben sowie geeignete Bemessungskriterien, Zielvorgaben und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit im Geltungszeitraum benannt.

Die in diesem Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden.

Bei Personal- und Organisationsentwicklungen sind sie zu berücksichtigen.

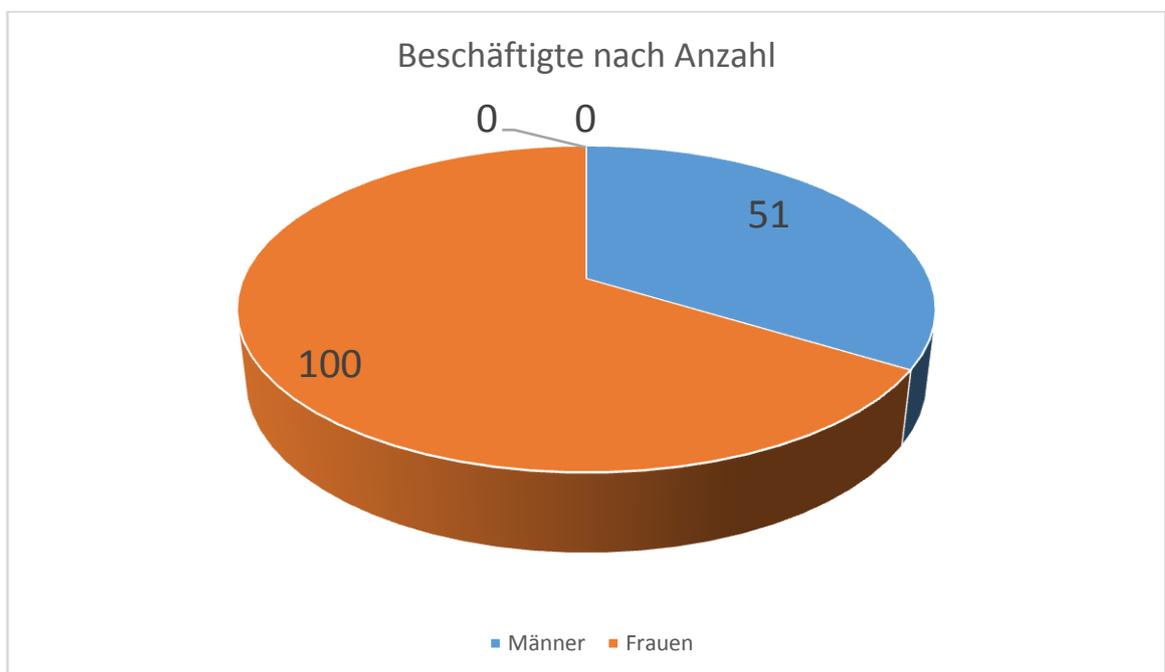
Nach Ablauf dieses ersten Gleichstellungsplanes wird ermittelt, ob die Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurde.

Der erste Gleichstellungsplan wird gem. § 15 Abs. 4 NGG allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben.

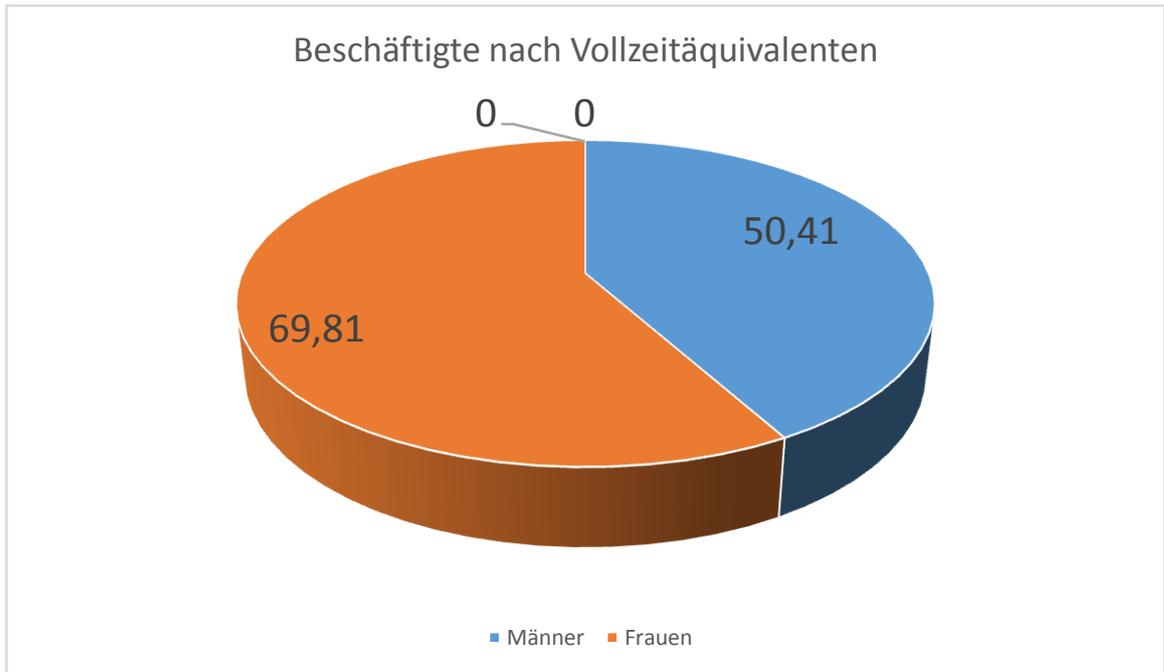
## 2. Aktuelle Beschäftigungsstruktur, Bestandsaufnahme

Um potenziellen Handlungsbedarf aufzudecken erfolgt nun im ersten Schritt eine Aufschlüsselung aller Beschäftigten der Gemeinde Wangerland anhand ihrer Entgelt-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe (gem. § 3 Abs. 4 NGG). Als Beschäftigte gelten dabei all jene, die in der Verwaltung oder in den Außenbereichen in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen oder ausgebildet werden.

Zum Stichtag 31.08.2018 beschäftigte die Gemeinde Wangerland insgesamt 97 Frauen und 50 Männer. Die Frauen machen somit 65,99 Prozent und die Männer 34,01 Prozent der Beschäftigten aus.



Die folgenden Betrachtungen der Besoldungs- und Entgeltgruppen werden sich nicht nur an der Anzahl der Beschäftigten orientieren, sondern ebenso an sogenannten Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Mit dieser Kennzahl sollen die Beschäftigten, die in Teilzeit tätig sind, anteilig erfasst werden. Zwei mit halben Vollzeitumfang Tätige entsprechen somit einer Vollzeitkraft. Die Verteilung von Frauen und Männern in VZÄ verändert sich im Vergleich zur Anzahl:



Die Gegenüberstellung beider Grafiken macht deutlich, dass Männer beinahe vollständig in Vollzeit tätig sind, während Frauen überwiegend in Teilzeit arbeiten. Ein durchschnittlicher männlicher Beschäftigter arbeitet im Rahmen einer 98,84 Prozentstelle, eine durchschnittliche weibliche Beschäftigte hingegen auf einer 69,81 Prozentstelle.

Laut NGG soll der Anteil beider Geschlechter am Beschäftigungsvolumen der Besoldungs- und Entgeltgruppen zwischen 45 und 55 Prozent liegen. Außerhalb dieser Richtwerte wird von Über- und Unterrepräsentierung der Geschlechter gesprochen (vgl. § 3 Abs. 3 NGG).

### 2.1 Besoldungsgruppen

Im höheren, gehobenen und mittleren Dienst beschäftigte die Gemeinde Wangerland zum Stichtag 31.08.2018 in den Besoldungsgruppen neben dem Bürgermeister drei Beamtinnen und zwei Beamte.

Besoldungsgruppen	B1	A13	A11	A8	A6
Beamtinnen	-	1	-	1	1
Beamte	1	1	1	-	-

Bei der Betrachtung des Beschäftigungsvolumens ohne Berücksichtigung des Bürgermeisters erkennt man, dass in den höheren Besoldungsgruppen A13 und A11 neben einer Frau zwei Männer eingruppiert sind, während in der niedrigeren Gruppen A8 und A6 ausschließlich Frauen eingruppiert sind. Aktuell werden im Bereich der Beamtinnen und Beamten keine Ausbildungsplätze angeboten.

Die Beamtin in der Besoldungsgruppe A6 hat die Gemeinde mit Wirkung zum 16.09.2018 verlassen.

## 2.2 Entgeltgruppen des TVöD

In den Entgeltgruppen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) befanden sich zum Stichtag 31.08.2018 48 Frauen und 49 Männer. Von den 97 Angestellten sind 49,48 Prozent Frauen und 50,52 Prozent Männer. Damit ist das Verhältnis insgesamt ausgeglichen, keines der Geschlechter ist nach dem NGG unter- oder überrepräsentiert.

Werden die Stellen jedoch, wie in der folgenden Grafik dargestellt, in Vollzeit- und Teilzeitstellen aufgeschlüsselt, so ist das Bild differenzierter.

Entgeltgruppe	15	13	11	10	9a	9b	9c	8	6	5	4	2 Ü	2	1	O E D Az	Summe
<b>Frauen in VZ</b>	-	-	-	-	-	-	1	3	3	5	-	-	-	-	1	<b>13</b>
<b>Männer in VZ</b>	-	-	3	3	1	4	1	1	4	11	6	1	11	0	2	<b>48</b>
<b>Frauen in TZ</b>	-	1	-	-	1	-	1	2	3	8	-	-	12	7	-	<b>35</b>
<b>Männer in TZ</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	<b>1</b>
<b>Gesamt</b>	0	1	3	3	2	4	3	6	10	25	6	1	23	7	3	<b>97</b>

Während alle Männer in Vollzeit arbeiten, sind lediglich 13 Frauen in Vollzeit tätig. Nur ein Mann ist in Teilzeit tätig, bei den Frauen sind dies 35.

Die Entgeltgruppe 1 der Reinigungskräfte ist ausschließlich von Frauen besetzt. Bezüglich des vom NGG vorgegebenen Vergleichs der Vollzeitäquivalente der einzelnen Entgeltgruppen zeigt sich, dass in den Entgeltgruppen 11,10,9b,5 und 4 Frauen unterrepräsentiert sind. In der Entgeltgruppe 13 ist derzeit eine wissenschaftliche Projektmitarbeiterin befristet bis zum 30.04.2019 in Teilzeit beschäftigt. Die Stelle wird zu 100 % bezuschusst. Ein Beschäftigter der Entgeltgruppe 11 erhält eine Zulage bis zur Entgeltgruppe 15. In den Entgeltgruppen 8 und 1 ist das männliche Geschlecht unterrepräsentiert. In den restlichen Entgeltgruppen (9a, 9c, 6, 2Ü und 2) ist das Verhältnis der Geschlechter ausgeglichen. Die Entgeltgruppen 3,7,12, 14 und 15 sind nicht besetzt.

### 2.3 Entgeltgruppen nach TVöD-SuE

Von den insgesamt 54 Beschäftigten des TVöD-Sozial- und Erziehungsdienst sind 53 weiblich und 1 männlich, wovon 4 Frauen beurlaubt sind.

Entgeltgruppen	S03	S04	S08a	S08b	S09	S10	S11b	S13	S15	Summe
Frauen in VZ	1	-	5	-	-	1	-	-	2	9
Männer in VZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Frauen in TZ	17	3	15	-	1	-	1	2	1	40
Männer in TZ	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
<b>Gesamt</b>	18	3	20	1	1	1	1	2	3	50

Da nur 9 Personen von allen Beschäftigten dieses Bereiches in Vollzeit tätig sind, ist Teilzeitarbeit hier die Regel. Den 40 Frauen mit reduzierten Stunden steht nur ein Mann in Teilzeit gegenüber. Insgesamt sind Männer in diesem Bereich deutlich unterrepräsentiert (bis auf die Entgeltgruppe S08b). Sowohl in Voll- als auch in Teilzeit sind Frauen hier klar überrepräsentiert. Die primäre Ursache für die deutliche Unterbesetzung durch Männer liegt an der zu geringen Zahl männlicher Bewerber.

### 2.4 Zusammenfassung der Beschäftigungsbilanz der Gemeinde Wangerland

Bei der Gegenüberstellung des höheren und gehobenen Dienstes mit den Beschäftigten in den Entgeltgruppen des TVöD sowie des TVöD-SuE, wird deutlich, dass sich das Verhältnis des von Frauen und Männern geleisteten Beschäftigungsvolumens erheblich unterscheidet. In den höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sind fast ausschließlich Männer beschäftigt, zudem arbeiten fast ausschließlich Frauen in Teilzeit. Deshalb sollten künftige Bemühungen in die Richtung gehen, die Anzahl der Frauen in den höheren Entgeltgruppen (Leitungs- und Führungspositionen) zu erhöhen. Frauen in Teilzeit sollte bei sich bietender Gelegenheit die Erhöhung Ihrer Stundenzahl bis zur Vollzeitstelle ermöglicht werden.

## 3. Fluktuationsabschätzung

Die im Anhang befindlichen Fluktuationsabschätzungen für die drei Bereiche Höherer/Gehobener Dienst, TVöD und TVöD-SuE stellen die zu erwartenden Stellenbesetzungen dar und ermöglichen eine Einschätzung, inwiefern unausgeglichene Geschlechterverhältnisse in Besoldungs- und Entgeltgruppen überwunden werden können. Die Zahlen liegen für die Zeit der Gültigkeitsdauer dieses Gleichstellungsplans 2019-2021 vor.

## 4. Abbau von Unterrepräsentanz

Zusätzlich zur Fluktuationsabschätzung umfasst der Gleichstellungsplan Maßnahmen, die der Erreichung der eingangs genannten Ziele dienen. Im Folgenden werden Regelungen dargestellt, die den Abbau von Unterrepräsentanz bewirken sollen, da sich das vorhandene Ungleichgewicht der Geschlechter nicht alleine durch die Fluktuation auflösen lässt.

### 4.1 Ziel

Laut Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz §1 Abs. 1 Nr. 2 sind Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung gleiche Stellen zu schaffen. Darunter wird wie bereits in der Analyse des Ist-Zustandes –verstanden, dass der Anteil beider Geschlechter im Bereich zwischen 45 und 55 Prozent in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen liegt (vgl. §3 Abs. 3).

### 4.2 Maßnahmen

Zum Abbau von Unterrepräsentanz sollen folgende sechs Maßnahmen umgesetzt werden:

➤ **Bevorzugte Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts**

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung soll eine Bewerberin oder ein Bewerber des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts eingestellt werden. Diese Regelung gilt, bis beide Geschlechteranteile zwischen 45 und 55 Prozent vertreten sind. Anwendung: ab sofort

➤ **Explizite Nennung der erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten in den Stellenausschreibungen**

In den Stellenausschreibungen müssen konkrete Angaben über Berufsabschlüsse, Qualifikationen, Kenntnisse und Erfahrungen gemacht werden. Dabei ist gezielt zwischen notwendigen und wünschenswerten Kriterien zu unterscheiden. Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für Vorstellungsgespräche dürfen ausschließlich die vorher festgelegten und in der Ausschreibung genannten Kriterien herangezogen werden. Anwendung: ab sofort

➤ **Explizite Nennung des unterrepräsentierten Geschlechts in den Stellenausschreibungen**

Nach §11 Abs. 1 NGG sind in den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, alle Stellen grundsätzlich auszuschreiben. In den Stellenausschreibungen wird außerdem das Geschlecht angesprochen, das bevorzugt eingestellt werden soll. Sofern eine zu besetzende Stelle teilzeitgeeignet ist, ist

besonders darauf hinzuweisen.  
Anwendung: ab sofort

➤ **Fortbildungsmaßnahmen**

In Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, soll den Beschäftigten in den unterrepräsentierten Bereichen verstärkt die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gegeben werden. Den Abteilungsleitungen kommt dabei im Besonderen die Aufgabe zu, alle relevanten Beschäftigten in ihrer Abteilung gezielt anzusprechen.  
Anwendung: ab sofort

➤ **Sprachliche Gleichstellung der Geschlechter**

Um Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen sind künftig z.B. bei Stellenausschreibungen einheitliche Sprachrichtlinien zu berücksichtigen. Diese dienen dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Schriftverkehr sowie in der mündlichen Sprache. Forschungen haben ergeben, dass Frauen und Mädchen sich weniger angesprochen fühlen und auch weniger an sie gedacht wird, wenn sie nicht explizit genannt werden. Die verwendeten Vordrucke sind diesbezüglich zu überprüfen. Anwendung: ab sofort

➤ **Gezielte Ansprache männlichen Personals für die Kinderbetreuungseinrichtungen**

Da die Diskrepanz zwischen männlichen und weiblichen Angestellten im Bereich der Kindergärten besonders hoch ist, setzt sich die Gemeinde Wangerland die gezielte Ansprache („Active Recruitment“) von qualifizierten Männern in diesem Bereich zum Ziel. Hierzu werden von der Personalabteilung in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten zusätzliche Maßnahmen erarbeitet.  
Anwendung: ab sofort

## 5. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nachfolgende Regelungen dienen der zweiten Zielsetzung des NGG, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### 5.1 Ziel

Die Gemeinde Wangerland gibt ihren Beschäftigten die Möglichkeit, Familie und berufliche Tätigkeiten besser miteinander zu vereinbaren. Hierbei ist eine zeitlich flexible Gestaltung der Berufsausübung vorgesehen. Sowohl mit Frauen als auch mit Männern sind individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu treffen.

## 5.2 Maßnahmen

Es werden folgende vier Maßnahmen ergriffen:

➤ **Familienzeiten berücksichtigen**

Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder zur Pflege von Angehörigen dürfen Bewerberinnen und Bewerbern nicht zu ihrem Nachteil ausgelegt werden. Vielmehr sind Erfahrungen aus familiärer und sozialer Tätigkeit einzubeziehen, sofern sie für die ausgeschriebene Stelle relevant sind.

Anwendung: ab sofort

➤ **Wiedereinstieg ermöglichen**

Sobald Beschäftigte aus Beurlaubungen, Mutterschutz, Elternzeiten oder längeren Krankheiten in ihren Beruf zurückkehren wollen, ist in Gesprächen das Vorgehen zu erarbeiten, wie der Wiedereinstieg am besten umzusetzen ist. Bereits während längerfristiger Abwesenheitszeiten ist ihnen die Möglichkeit zur Teilnahme an wichtigen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu geben.

Anwendung: ab sofort

➤ **Kinderbetreuung**

Die Betreuungszeiten der Kindergärten und Grundschulen sollen fortlaufend an den aktuellen Bedarf angepasst werden. Dies gilt insbesondere auch für die Ferienzeiten. Es soll ein verlässliches Ganztagsangebot in Wohnortnähe geben.

Anwendung: ab sofort

➤ **Flexible Arbeitszeitgestaltung**

Die bestehende Arbeitszeitvereinbarung soll in allen Bereichen flexibilisiert und an die Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst werden (z.B. durch Tele- bzw. Heimarbeit, Jahresarbeitszeitkonten etc.).

Bei Interesse einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters ist nach einer individuellen Lösung zu suchen.

Anwendung: ab sofort

## 6. Schlussbestimmungen

Dieser Gleichstellungsplan wird mit dem 1. Januar 2019 Bestandteil der Personalwirtschaftsplanung der Gemeinde Wangerland. Seine Gültigkeit umfasst die Jahre 2019 bis 2021 und ist fortzuschreiben.

Den Beschäftigten soll die Möglichkeit der Kenntnisnahme gegeben werden. Anregungen der Beschäftigten sollen bestmöglich in den künftigen Gleichstellungsplan aufgenommen werden.

Jährlich sind die Zielerreichungsrade der Unterziele „Abbau von Unterrepräsentanz“ und „Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit“ zu errechnen und der Vertretung und den Beschäftigten der Gemeinde Wangerland in geeigneter Weise bekannt zu geben.

## 7. Anlagen

- Fluktuationsabschätzung für die Jahre 2019 bis 2021