

Gleichstellungsplan

der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten

nach dem Niedersächsischen

Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

für den Zeitraum

01.01.2023 bis 31.12.2025

Stichtag der Datenerhebung: 01.01.2023

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung _____	3
II.	Vorbemerkungen _____	3
III.	Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur _____	4
IV.	Beschäftigte in der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten _____	6
IV.1	Analyse, Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziele der Beschäftigten _____	6
IV.1.1	Entgeltgruppe 11.....	6
IV.1.2	Entgeltgruppe 10.....	6
IV.1.3	Entgeltgruppe 09c.....	6
IV.1.4	Entgeltgruppe 09b.....	6
IV.1.5	Entgeltgruppe 09a.....	7
IV.1.6	Entgeltgruppe 08.....	7
IV.1.7	Entgeltgruppe 07.....	7
IV.1.8	Entgeltgruppe 06.....	7
IV.1.9	Entgeltgruppe 05.....	7
IV.1.10	Entgeltgruppe 04.....	8
IV.1.11	Entgeltgruppe 03.....	8
IV.1.12	Entgeltgruppe 02.....	8
IV.1.13	Entgeltgruppe 01.....	9
IV.1.14	Entgeltgruppe Auszubildende.....	9
V.	Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten _____	9
V.1	Analyse, Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziele der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst _____	9
V.1.1	Entgeltgruppe S 11b.....	9
V.1.2	Entgeltgruppe S 08b.....	9
VI.	Zusammenfassende Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für alle Beschäftigten einschließlich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten _____	10
VII.	Beamte in der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten _____	10
VII.1	Analyse, Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziele der Beamten _____	10
VII.1.1	Besoldungsgruppe B 3 und A 16.....	10
VII.1.2	Besoldungsgruppe A 13.....	10
VII.1.3	Besoldungsgruppe A 9.....	11
VII.2	Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG _____	11
VIII.	Führungskräfte in der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten _____	11
VIII.1	Analyse, Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziele der Führungskräfte _____	11
IX.	Fluktuationsbetrachtung im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes _____	12
X.	Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit _____	12

I. Einleitung

Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) ist es, 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 schaffen (§ 1 NGG).

Gemäß § 15 NGG ist ein Gleichstellungsplan mit einer Geltungsdauer von drei Jahren aufzustellen. Der Gleichstellungsplan soll Ziele und Maßnahmen festlegen, um in den Handlungsfeldern „Abbau von Unterrepräsentanz“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ Fortschritte zu erzielen.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen (Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Personalabbau oder Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen) beachtet werden.

Innerhalb der Prozentsätze, die nach § 15 Abs. 3 NGG grundsätzlich als Zielvorgabe für den Abbau der Unterrepräsentanz festzulegen sind, hat eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen, wenn die übrigen Voraussetzungen des § 13 Abs. 5 und Abs. 6 NGG vorliegen. Dies bedeutet, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts gegenüber einer Person des anderen Geschlechts bevorzugt werden darf, soweit nicht schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das Ziel, Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung eine gleiche Stellung zu verschaffen, zurücktreten muss.

Allerdings wurde aus Gründen der Übersichtlichkeit und aufgrund der teilweise sehr kleinen Gruppen von Beschäftigten weitestgehend darauf verzichtet, die Zielvorgaben in Prozenten festzulegen. Hier muss bei nur geringen Unterrepräsentanzen ggf. vor Ausschreibungen eine Proberechnung zeigen, ob ein bestimmtes Geschlecht zu bevorzugen ist, soweit nicht dieser Gleichstellungsplan ohnehin hierzu eine Aussage trifft.

Soweit im weiteren Verlauf dieses Planes festgestellt wird, dass ein unterrepräsentiertes Geschlecht bei möglichen Stellenbesetzungen zu bevorzugen ist, wurde aus Gründen der Lesbarkeit darauf verzichtet, jedes Mal den Zusatz „bei gleicher Befähigung, Eignung und Leistung“ zu verwenden. Selbstverständlich gilt dieser Grundsatz aber bei allen Vorgaben dieses Plans.

Auch bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan zu beachten (§ 16 NGG). Er trägt auch dem Leitbild der Samtgemeinde „modern - naturnah – l(i)ebenswert“ Rechnung.

Die Daten für die Bestandsaufnahme wurden mit Stichtag 01.01.2023 erhoben. Soweit Veränderungen nach diesem Termin bereits bekannt sind oder mit hinreichender Wahrscheinlichkeit eintreten, sind diese im Fließtext erwähnt.

Der Gleichstellungsplan hat eine Gültigkeit bis zum 31.12.2025 und ist danach fortzuschreiben.

II. Vorbemerkungen

Der Gleichstellungsplan beinhaltet folgende Angaben:

In der *Bestandsaufnahme* wird der Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen ermittelt. Die Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur bezieht sich auf die Geschlechterverteilung in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen mit der Feststellung, in welchen Bereichen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind.

Die ermittelten Daten basieren auf dem gesetzlich vorgeschriebenen Stand zum 01.01.2023.

Aufgrund der Bestandsaufnahme können Unterrepräsentanzen aufgezeigt werden. Eine Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe unter 45 % liegt.

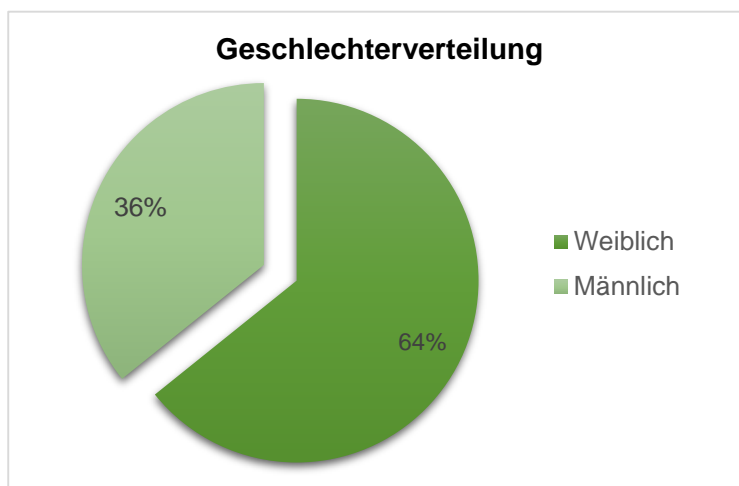
Die *Bestandsanalyse* befasst sich mit der Ermittlung der Ursachen für die Ergebnisse der Bestandsaufnahme.

Die *Fluktuationsabschätzung* soll aufzeigen, wie viele Stellen aufgrund der Fluktuation im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes neu zu besetzen sein werden.

Im Anschluss werden *Handlungsziele zum Abbau von Unterrepräsentanz* sowie zur *Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf* dargestellt. Im weiteren Schritt erfolgt dann die Beschreibung der einzelnen Maßnahmen zur Erreichung der erarbeiteten Ziele.

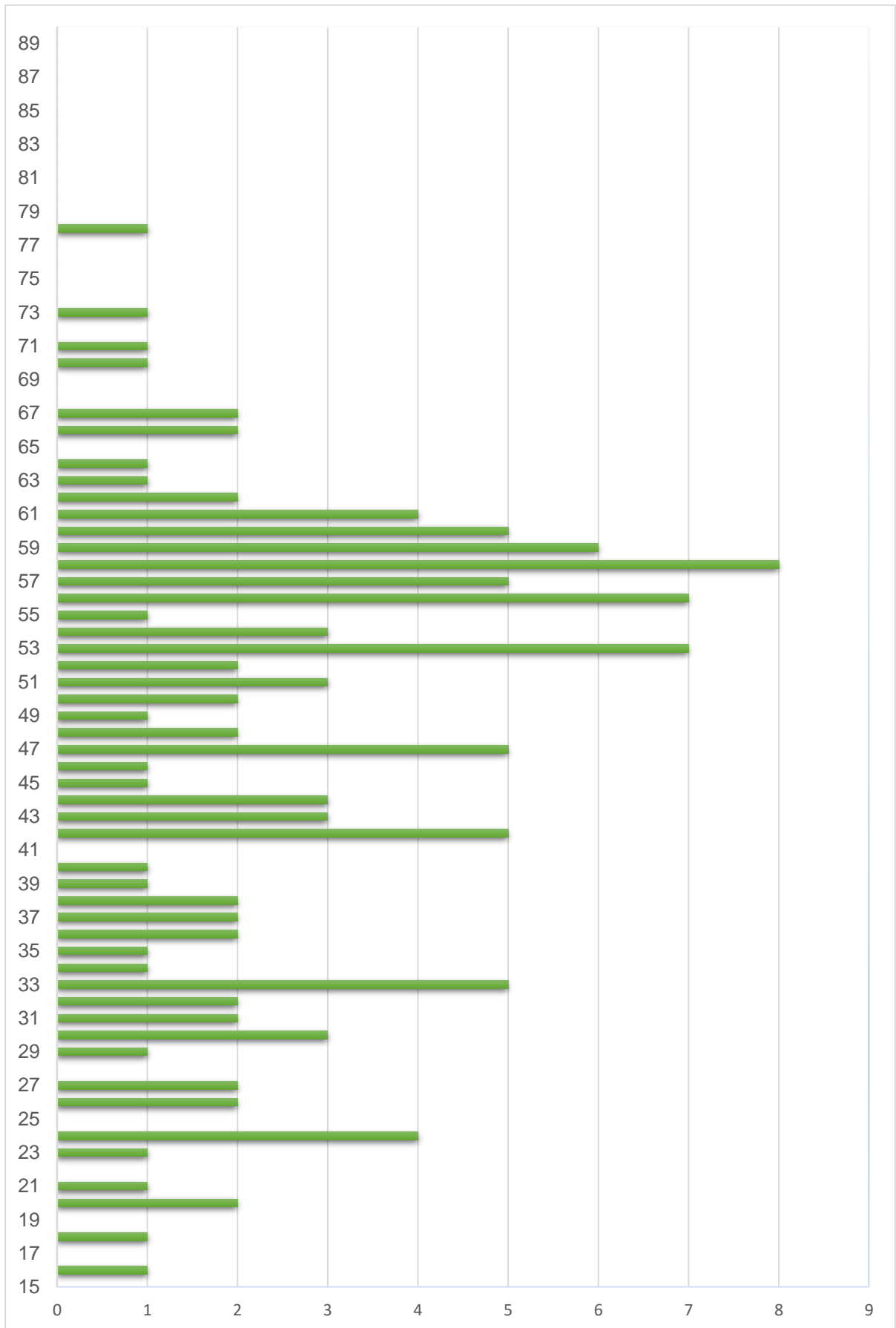
III. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur

Zum Stichtag 01.01.2023 zählt die Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten 123 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Davon sind 64 % weiblich und 36 % männlich. Beurlaubte Personen sind in dieser Zahl enthalten.



Zum Vergleich, der Gleichstellungsplan für den Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2021 wies eine Geschlechterverteilung von 66 % weiblichen und 34 % männlichen Mitarbeitern auf.

Übersicht Altersstruktur aller Beschäftigten der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten



IV. Beschäftigte in der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten

Für die Bestandsaufnahme zu den Beschäftigten wurde zunächst die Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 01.01.2023 erhoben. In dieser Zahl sind auch derzeit beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten. Über das Beschäftigungsvolumen werden diese Beschäftigten hingegen nicht berücksichtigt. Für das Beschäftigungsvolumen sind die tatsächlichen Stundenzahlen aller Beschäftigten am Stichtag Grundlage für die Berechnung.

Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45 vom Hundert liegt (§ 3 NGG). Da in einigen Entgeltgruppen zum Teil nur wenige Stellen vorhanden sind, liegt eine Unterrepräsentanz oft gezwungenermaßen vor: Würde man das unterrepräsentierte Geschlecht einstellen, kippt das Verhältnis in die andere Richtung, sodass ein Ausgleich in diesen Fällen nicht möglich ist.

IV.1 Analyse, Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziele der tariflich Beschäftigten

Betrachtet man alle Beschäftigten in der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten – unabhängig von ihrer Entgeltgruppe – so lässt sich feststellen, dass die Verteilung insgesamt nicht ausgeglichen ist (per Definition sind die Männer mit einem Anteil von 39 % unterrepräsentiert).

Schaut man die einzelnen Entgeltgruppen an, so wird deutlich, dass bei den Entgeltgruppen 9c, 7, 3 bis 5 und 1 Frauen unterrepräsentiert sind (Ausnahmen bilden die Entgeltgruppe 11, 9a und S08b die ausgeglichen sind), wohingegen bei den Entgeltgruppen 10, 9b, 8, 6, 2 und S11b Männer unterrepräsentiert sind.

IV.1.1 Entgeltgruppe 11

Analyse

In dieser Entgeltgruppe liegt keine Unterrepräsentanz vor. Das Verhältnis ist ausgeglichen.

Fluktuationsbetrachtung

2023 wird eine Beschäftigte von der Entgeltgruppe 10 in die Entgeltgruppe 11 höhergruppiert.

IV.1.2 Entgeltgruppe 10

Analyse

In der Entgeltgruppe ist ausschließlich eine Person beschäftigt. Eine Unterrepräsentanz ist somit nicht vorhanden.

IV.1.3 Entgeltgruppe 09c

Analyse

In dieser Entgeltgruppe sind Frauen unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt bei 0 %.

Fluktuationsbetrachtung

Das Beschäftigungsverhältnis eines Beschäftigten endet 2023.

Handlungsziel

Bei zukünftigen Einstellungen ist darauf zu achten, dass vorrangig Frauen bei der Einstellung berücksichtigt werden.

IV.1.4 Entgeltgruppe 09b

Analyse

In dieser Entgeltgruppe sind Männer unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt bei 33 %.

Es fällt auf, dass über die Hälfte (3 von 4) der Beschäftigten Teilzeitkräfte sind. Dies sind allesamt Frauen.

Handlungsziel

Bei zukünftigen Einstellungen ist darauf zu achten, dass vorrangig Männer bei der Einstellung berücksichtigt werden.

IV.1.5 Entgeltgruppe 09a

Analyse

In dieser Entgeltgruppe liegt keine Unterrepräsentanz vor. Das Verhältnis ist ausgeglichen.

Fluktuationsbetrachtung

2023 wird ein Beschäftigter von der Entgeltgruppe 08 in die Entgeltgruppe 09a höhergruppiert.

IV.1.6 Entgeltgruppe 08

Analyse

In dieser Entgeltgruppe sind Männer unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt bei 25 %.

Es fällt auf, dass über die Hälfte (10 von 16) der Beschäftigten Teilzeitkräfte sind. Dies sind allesamt Frauen.

Fluktuationsbetrachtung

Zwei Beschäftigte kehren 2024 aus ihrer Elternzeit zurück. Außerdem wird 2023 ein Beschäftigter von der Entgeltgruppe 06 in die Entgeltgruppe 08 höhergruppiert.

Handlungsziel

Bei zukünftigen Einstellungen ist darauf zu achten, dass vorrangig Männer bei der Einstellung berücksichtigt werden.

IV.1.7 Entgeltgruppe 07

Analyse

In der Entgeltgruppe ist ausschließlich eine Person beschäftigt. Eine Unterrepräsentanz ist somit nicht vorhanden.

IV.1.8 Entgeltgruppe 06

Analyse

In dieser Entgeltgruppe sind Männer unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt bei 15 %.

Es fällt auf, dass mehr als die Hälfte (15 von 20) der Beschäftigten Teilzeitkräfte sind. Dies sind allesamt Frauen.

Besonders deutlich ist dies in dem Bereich der Schulsekretärinnen, bei denen der Teilzeitanteil bei 100 % liegt. Dabei gehen organisatorische Erfordernisse mit dem Wunsch der Beschäftigten nach Teilzeit einher.

Fluktuationsbetrachtung

2023 gehen eine Beschäftigte und ein Beschäftigter in Rente. Außerdem kehrt eine Beschäftigte 2023 aus ihrer Elternzeit zurück.

Handlungsziel

Bei zukünftigen Einstellungen ist darauf zu achten, dass vorrangig Männer bei der Einstellung berücksichtigt werden.

IV.1.9 Entgeltgruppe 05

Analyse

In dieser Entgeltgruppe sind Frauen unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt bei 8 %.

Es fällt auf, dass alle Beschäftigten Vollzeitkräfte sind.

In dieser Gruppe sind die Beschäftigten des Bauhofes und die Hausmeister eingruppiert. Dies sind Berufe, die typischerweise von Männern wahrgenommen werden. Frauen bewerben sich kaum auf Stellen mit handwerklichen Anforderungen.

Fluktuationsbetrachtung

2023 verlässt ein Beschäftigter die Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten aufgrund eines Arbeitgeberwechsels.

Handlungsziel

Bei zukünftigen Einstellungen ist darauf zu achten, dass vorrangig Frauen bei der Einstellung berücksichtigt werden.

IV.1.10 Entgeltgruppe 04

Analyse

In dieser Entgeltgruppe sind Frauen unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt bei 0 %.

Handlungsziel

Bei dieser Entgeltgruppe handelt es sich um eine auslaufende Entgeltgruppe. Daher besteht kein Handlungsbedarf.

IV.1.11 Entgeltgruppe 03

Analyse

In dieser Entgeltgruppe sind Frauen unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt bei 0 %.

Es fällt auf, dass alle Beschäftigten Teilzeitkräfte sind.

Das Tätigkeitsfeld umfasst den Bereich der betrieblichen Dienste und Hallen- und Platzwarte. Dies sind Berufe, die typischerweise von Männern wahrgenommen werden. Frauen bewerben sich kaum auf Stellen mit handwerklichen Anforderungen.

Fluktuationsbetrachtung

Über die Fluktuation während des Geltungsbereiches des Gleichstellungsplanes kann keine Aussage getroffen werden.

Handlungsziel

Bei zukünftigen Einstellungen ist darauf zu achten, dass vorrangig Frauen bei der Einstellung berücksichtigt werden.

IV.1.12 Entgeltgruppe 02

Analyse

In dieser Entgeltgruppe sind Männer unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt bei 15 %.

Es fällt auf, dass fast alle Beschäftigten (14 von 15) Teilzeitkräfte sind.

In dieser Gruppe sind die Reinigungskräfte eingruppiert. Dies ist ein Beruf, der typischerweise von Frauen wahrgenommen wird. Die klassische Rollenverteilung in der Gesellschaft dürfte Ursache dafür sein, dass bei Ausschreibungen mehr Bewerbungen von Frauen für diesen Bereich eingehen.

Fluktuationsbetrachtung

Eine Beschäftigte kommt 2024 aus der Elternzeit zurück.

Handlungsziel

Bei zukünftigen Einstellungen ist darauf zu achten, dass vorrangig Männer bei der Einstellung berücksichtigt werden. Allerdings entfällt eine prozentuale Zielvorgabe, da es schwierig ist, überhaupt geeignetes Personal zu finden.

IV.1.13 Entgeltgruppe 01

Analyse

In dieser Entgeltgruppe sind Frauen unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt bei 13 %.

Handlungsziel

Bei zukünftigen Einstellungen ist darauf zu achten, dass vorrangig Frauen bei der Einstellung berücksichtigt werden. Allerdings entfällt eine prozentuale Zielvorgabe, da es schwierig ist, überhaupt geeignetes Personal zu finden.

IV.1.13 Entgeltgruppe Auszubildende

Analyse

In dieser Entgeltgruppe sind Männer unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt bei 40 %.

Fluktuationsbetrachtung

2023 werden vier weitere Auszubildende eingestellt. Die Einstellung einer weiblichen Auszubildenden steht bereits fest.

Handlungsziel

Bei zukünftigen Einstellungen ist darauf zu achten, dass vorrangig Männer bei der Einstellung berücksichtigt werden.

V. Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten

Für die Bestandsaufnahme zu den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst wurde zunächst die Anzahl der Beschäftigten zum Stichtag 01.01.2023 erhoben. In dieser Zahl sind auch derzeit beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten. Über das Beschäftigungsvolumen werden diese Beschäftigten hingegen nicht berücksichtigt. Für das Beschäftigungsvolumen sind die tatsächlichen Stundenzahlen aller Beschäftigten am Stichtag Grundlage für die Berechnung.

Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45 vom Hundert liegt (§ 3 NGG). Da in einigen Entgeltgruppen zum Teil nur wenige Stellen vorhanden sind, liegt eine Unterrepräsentanz oft gezwungenermaßen vor: Würde man das unterrepräsentierte Geschlecht einstellen, kippt das Verhältnis in die andere Richtung, sodass ein Ausgleich in diesen Fällen nicht möglich ist.

V.1 Analyse, Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziele der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst

V.1.1 Entgeltgruppe S 11b

Analyse

In dieser Entgeltgruppe sind Männer unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt bei 0 %. Alle Beschäftigten sind Teilzeitkräfte.

Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst werden typischerweise von Frauen ergriffen. Auch bei den eingehenden Bewerbungen sind männliche Erzieher eher die Ausnahme. Ein ausgeglichenes Beschäftigungsverhältnis wird in absehbarer Zeit nicht erreicht werden können.

Handlungsziel

Es wird angestrebt, bei Neueinstellungen bzw. Personalumsetzungen entsprechende Stellen mit Männern zu besetzen.

V.1.2 Entgeltgruppe S 08b

Analyse

Es liegt keine Unterrepräsentanz vor. Das Verhältnis ist ausgeglichen.

VI. Zusammenfassende Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für alle Beschäftigten einschließlich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst in der Samtgemeinde Oldendorf- Himmelpforten

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG																			
Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten																			
Stichtag: 01.01.2023																			
Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechtes an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechtes am Beschäftigungsvolumen in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/ Männern		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v. H.-Satz im Geltungszeitraum	
		Frauen	Männer	Frauen	anteiliges BV*	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 01.01.2023 festgestellter anteiliger v. H.-Satz		zum Ablauf des GSP am 31.12.2025 angestrebter v. H.-Satz
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
11	4	2	1	0	0,00	1	0,64	0	0	2,00	1,64	50,00	50,00	54,93	45,07	-	-	-	
10	1	0	0	1	0,99	0	0,00	0	0	0,99	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	0,00	
09c	2	0	1	0	0,00	1	0,13	0	0	0,00	1,13	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	
09b	4	0	1	3	2,08	0	0,00	0	0	2,08	1,00	75,00	25,00	67,50	32,50	Männer	32,50	32,50	
09a	5	1	2	2	0,88	0	0,00	0	0	1,88	2,00	60,00	40,00	48,51	51,49	-	-	-	
08	16	3	3	10	5,88	0	0,00	0	0	8,88	3,00	81,25	18,75	74,76	25,24	Männer	25,24	25,24	
07	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	
06	20	3	2	15	8,77	0	0,00	0	0	11,77	2,00	90,00	10,00	85,47	14,53	Männer	14,53	15,00%	
05	13	1	12	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	12,00	7,69	92,31	7,69	92,31	Frauen	7,69	9,00%	
04	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	
03	5	0	0	0	0,00	5	0,75	0	0	0,00	0,75	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	
02	15	0	1	14	5,89	0	0,00	0	0	5,89	1,00	93,33	6,67	85,48	14,52	Männer	14,52	14,52	
01	6	0	0	3	0,05	3	0,38	0	0	0,05	0,38	50,00	50,00	12,05	87,95	Frauen	12,05	12,05	
S11b	3	0	0	3	0,85	0	0,00	0	0	0,85	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	0,00	
S08b	2	1	1	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00	-	-	-	
A2U	5	3	2	0	0,00	0	0,00	0	0	3,00	2,00	60,00	40,00	60,00	40,00	Männer	40,00	40,00	
Gesamt	103	14	28	51	25,30	19	1,91	0	0	39,30	29,91	63,11	36,89	56,79	43,21	-	-	-	

VII. Beamte in der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten

Für die Bestandsaufnahme zu den Beamten wurde zunächst die Anzahl der Beamten zum Stichtag 01.01.2023 erhoben. In dieser Zahl sind auch derzeit beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthalten. Über das Beschäftigungsvolumen werden diese Beschäftigten hingegen nicht berücksichtigt. Für das Beschäftigungsvolumen sind die tatsächlichen Stundenzahlen aller Beamten am Stichtag Grundlage für die Berechnung.

Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45 vom Hundert liegt (§ 3 NGG). Da in einigen Besoldungsgruppen zum Teil nur wenige Stellen vorhanden sind, liegt eine Unterrepräsentanz oft gezwungenermaßen vor: Würde man das unterrepräsentierte Geschlecht einstellen, kippt das Verhältnis in die andere Richtung, sodass ein Ausgleich in diesen Fällen nicht möglich ist.

VII.1 Analyse, Fluktuationsberechnung und Handlungsziele der Beamten

Betrachtet man alle Beamten in der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten, so ist die Verteilung nicht ausgeglichen. Frauen sind unterrepräsentiert. Ursächlich hierfür dürften historische und gesellschaftliche Gründe, wie z. B. die frühere Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein. Dies führte schließlich dazu, dass noch heute die Unterrepräsentanz der Frauen mit ansteigender Besoldungsgruppe ausgeprägter ist.

Die Verwaltungsstruktur der Samtgemeinde bietet weiterhin nur eine geringe Anzahl höher dotierter Stellen, die langfristig besetzt wurden bzw. werden. Dadurch kann nicht verhindert werden, dass ggf. erst nach Ausscheiden von Stelleninhabern Spielraum für ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis gegeben ist.

VII.1.1 Besoldungsgruppe B 3 und A 16

Analyse

In der obersten Führung sind Frauen unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt bei 0,00 %.

Handlungsziel

Es wird angestrebt bei Neueinstellungen bzw. Beförderungen entsprechende Stellen mit Frauen zu besetzen.

VII.1.2 Besoldungsgruppe A 13

Analyse

In der Besoldungsgruppe sind Frauen unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt bei 0,00 %.

Handlungsziel

Es wird angestrebt, bei Neueinstellungen bzw. Beförderungen entsprechende Stellen mit Frauen zu besetzen.

VII.1.3 Besoldungsgruppe A 9

Analyse

In der Entgeltgruppe ist ausschließlich eine Person beschäftigt. Eine Unterrepräsentanz ist somit nicht vorhanden.

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

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG																			
Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten																			
Beamten und Beamtinnen																			
Stichtag: 01.01.2023																			
BesGr.	Anzahl der Beschäftigte insgesamt	davon Ganztagskräfte				davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechtes an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechtes am Beschäftigungsvolumen in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v. H.-Satz im Geltungszeitraum
		Frauen	Männer	Frauen	anteiliges BV*	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennend:	zum Stichtag 01.01.2023 festgestellter anteiliger v. H.-Satz		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
B3	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
A16	1	0	1	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
A13	2	0	2	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
A9	1	1	0	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00			
Gesamt	5	1	4	0	0,00	0	0,00	0	0	1,00	4,00	20,00	80,00	20,00	80,00				

VIII. Führungskräfte in der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten

Wie bereits beschrieben, besteht in der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten zwischen den Beschäftigten und Beamten (unabhängig von ihrer jeweiligen Entgelt- oder Besoldungsgruppe) kein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern. Männer sind mit einem Anteil von 36 % unterrepräsentiert.

Es ist allerdings festzustellen, dass die höheren Entgeltgruppen vermehrt von Männern wahrgenommen werden. Daher wird die Verteilung der Geschlechter in den Führungspositionen separat betrachtet.

VIII.1 Analyse, Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziele der Führungskräfte

Analyse

Betrachtet man die Führungskräfte über alle Entgelt- und Besoldungsgruppen hinweg, so liegen die Frauen zum Stichtag 01.01.2023 bei einem Anteil von 16,67 %.

Fluktuationsbetrachtung

Eine Beschäftigte wird zur stellvertretenden Fachbereichsleiterin ernannt.

Handlungsziel

Der Anteil der Frauen wird bis zum Ende des Gleichstellungsplanes bei 25,00 % liegen. Es wird angestrebt, den Anteil der Frauen zu erhöhen.

IX.

Abschätzung neu zu besetzender Stellen und Ziel der Förderung
Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes:

Entgeltgruppe	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung									Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechtes					
			Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz			Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)														
			Stichtag: 01.01.2023									2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	Frauen oder Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3			
11	Männer	5				1			+ 1 W			1			1 W								
10	Männer	1							- 1 W														
09c	Frauen	2	- 1 M						- 1 M														
09b	Männer	4																					
09a	-	5							+ 1 M						1 M								
08	Männer	19	- 1 M						- 1 W	- 1 M + 1 M	+ 2 W	- 1 W	1		1	1 M		1	1	1			
07	Frauen	1																					
06	Männer	21	- 1 W - 1 W						- 2 W + 1 W - 1 W + 1 W				2						2				
05	Frauen	14	- 1 M						- 1 M				1						1				
04	Frauen	1																					
03	Frauen	5																					
02	Männer	18								+ 1 W													
01	Frauen	6																					
S11b	Männer	3																					
S08b	-	2																					
AZU	Männer	5	- 1 M	- 2 W	- 1 W				- 1 M + 1 W + 3	- 2 W + 4	- 1 W + 4		4	4	4				4	4	4		
Q+R+S																							

Abschätzung neu zu besetzender Stellen und Ziel der Förderung
Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes:

BesGr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung									Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/ Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechtes		
			Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz			Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)											
			Stichtag: 01.01.2023									2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
	Frauen oder Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
B3	Frauen	1																		
A16	Frauen	1																		
A13	Frauen	2																		
A9	Männer	1																		
Q+R+S																				

X. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Die Handlungsziele des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG) – Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sowie Abbau von Unterrepräsentanz – sind schon seit vielen Jahren für die Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten handlungsleitend und werden umgesetzt.

Die Herausforderungen, die sich aufgrund des demografischen Wandels ergeben, erfordern ein ganzheitliches Herangehen an alle demografierelevanten Gestaltungsbereiche, um die Leistungsfähigkeit der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten zu sichern. Dazu gehören beispielsweise eine altersgerechte und lebensphasenorientierte Gestaltung der Arbeit, die systematische Entwicklung der Kompetenzen des vorhandenen Personals, eine vorausschauende und verantwortungsvolle Ausbildung sowie ein gutes Personalmarketing.

Die im Folgenden genannten Maßnahmen werden von der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten angeboten:

Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz			
Maßnahmen	Kosten/ Ressourcen Personal, Raum, Material	Zuständigkeit für die Umsetzung	Zeitraumen (ggfs. Teil- ziele)
Personelle Maßnahmen			
<i>Mentoring</i> Jede Führungskraft hat die Möglichkeit, sich im Rahmen der Haushaltsmittel individuell durch ein internes oder externes Mentoring-Programm unterstützen zu lassen.		Personalamt	Abfrage jährlich
<i>Coaching</i> Jede Führungskraft und alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich im Rahmen der Haushaltsmittel individuell durch einen externen Coach unterstützen und beraten zu lassen.		Personalamt	Abfrage jährlich
<i>Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)</i> Im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten werden Angebote zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement angeboten (z. B. Fitnessstudio, Massagen, Rückenschulung).		Personalamt	1. Quartal 2024
Organisatorische Maßnahmen			
<i>Stellenausschreibungen /Stellenbesetzungsverfahren</i> Alle Stellenanzeigen werden geschlechtsneutral formuliert. Zudem sind in allen Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, die Stellen gemäß § 11 NGG grundsätzlich intern oder extern auszuschreiben. Grundsätzlich wird zudem bei Stellenausschreibungen das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht besonders angesprochen. Das Auswahlgremium sollte zu gleichen Teilen von Frauen und Männern besetzt sein.		Personalamt	laufend
<i>Öffentlichkeitsarbeit/Webpräsenz</i> Informationen für Bewerberinnen und Bewerber werden auf der Internetseite der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten sichtbar. Berufsfelder in der öffentlichen Verwaltung werden zukünftig detaillierter dargestellt, ggf. Veröffentlichung über das Internet und die Broschüre „Dat sünd wi“.		Öffentlichkeitsarbeit	2024
<i>Jobmessen, Infoveranstaltungen, Praktika, Zukunftstag</i> Das unterrepräsentierte Geschlecht wird gezielt angesprochen und um Nachwuchskräfte geworben. Die Ausbildung in verwaltungstechnischen Berufen scheint eher interessant für Frauen zu sein. Deshalb sollen männliche Mitarbeiter zukünftig das Berufsbild in den Schulen der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten vorstellen und Interesse bei den männlichen Schulabgängern wecken.		Personalamt	jährlich

Maßnahmen	Kosten/ Ressourcen Personal, Raum, Material	Zuständigkeit für die Umsetzung	Zeiträumen (ggfs. Teil- ziele)
<p><i>Aktuelle Informationen für Beschäftigte und Beurlaubte</i> Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Themen wie Elternzeit, Elterngeld, Weiterbildungen oder Stellenausschreibungen betreffen, werden an Beurlaubte über das Intranet weitergegeben.</p>		Personalamt	laufend
<p><i>Einbeziehung in Verwaltungsorganisation und in Ablauf von Prozessen/Projektmanagement</i> In bestimmte Neuregelungen oder Änderungen in der Verwaltung werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einbezogen und ggf. die Durchführung von Projekten übertragen.</p>		Leitung Fachbereiche	laufend
<p><i>Betriebliches Gesundheitsmanagement im Hinblick auf den Arbeitsplatz</i> Es erfolgt eine Unterstützung im Zuge der Arbeitsplatzgestaltung gerade unter ergonomischen Gesichtspunkten.</p>		Personalamt Arbeitssicherheit	laufend
<p><i>Jobenrichment</i> In diesem Fall können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund einer Neuverteilung von Aufgaben Arbeitsumfänge auf höherem Niveau generieren. Die Mitarbeiterin/Der Mitarbeiter wird in die Lage versetzt, in höherem Maße eigenverantwortlich zu arbeiten. Die Möglichkeit setzt jedoch eine Weiterbildung oder Qualifizierung voraus und wird selbstverständlich bei entsprechendem Bedarf und Leistung gewährt.</p>		Personalamt mit Fachbereichsleitungen	laufend
Fort- und weiterbildende Maßnahmen			
<p>Zum Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen bei den Führungskräften wird Frauen angeboten, sich auf höherwertige Tätigkeiten vorzubereiten. Eine interne und externe Beratung/ Schulung hinsichtlich des Bedarfs wird ermöglicht.</p>		Personalamt	laufend

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit			
Maßnahmen	Kosten/ Ressourcen Personal, Raum, Material	Zuständig- keit für die Umsetzung	Zeitraumen (ggfs. Teil- ziele)
<p>Flexible Arbeitszeit (Gleitzeit) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten können ihre Arbeitszeit flexibel gestalten. Die jeweilige Arbeitszeit wird in Arbeitszeitkonten festgehalten und kann (soweit eine Vertretung gewährleistet ist) bis plus 20 Stunden/minus 15 Stunden frei gestaltet werden oder (nach Rücksprache mit dem direkten Vorgesetzten) auch als Freizeit- ausgleich genommen werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Sekretariaten, des Bauhofes sowie Hausmeister und Reinigungskräfte haben bedingt durch feste Arbeitsabläufe einen festen Arbeitszeitrahmen.</p>		Zentrale Dienste und Steuerung	laufend
<p>Teilzeitarbeit Bei Teilzeitarbeit kann die ermäßigte Arbeitszeit abhängig von den dienstlichen und betrieblichen Gegebenheiten gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Arbeitstage der Woche verteilt werden, wobei auch einzelne Tage dienstfrei bleiben können. Im Idealfall können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten ihr individuelles Arbeitszeitmodell weitgehend mitgestalten. Bei der Rückkehr aus Elternzeit wird – auf Wunsch – Teilzeitarbeit bei der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten auch befristet angeboten, so dass der Anspruch auf spätere Vollbeschäftigung erhalten bleibt.</p>		Personalamt	laufend
<p>Führung in Teilzeit Durch tarifrechtliche und gesetzliche Änderungen haben erziehungsberechtigte Beschäftigte einen verstärkten Anspruch auf befristete und unbefristete Teilzeitarbeit. Entsprechend der Vorgaben ist bereits in der Vergangenheit den Wünschen der Beschäftigten nach familiengerechter Teilzeitarbeit weitestgehend entsprochen worden. Stellen von Beschäftigten mit Leitungsfunktion sind hiervon grundsätzlich nicht ausgeschlossen. Die Aufgabenerfüllung wurde dabei bisher und darf auch künftig nicht beeinträchtigt werden.</p>		Personalamt	laufend
<p>Elternzeit Elternzeit wird zum großen Teil von Frauen wahrgenommen. Das Angebot gilt auch für Männer. Eine gezielte Ansprache an Väter wird durch die Gleichstellungsbeauftragte sichergestellt.</p>		Gleichstellungsbeauftragte	laufend

Maßnahmen	Kosten/ Ressourcen Personal, Raum, Material	Zuständig- keit für die Umsetzung	Zeitraumen (ggfs. Teil- ziele)
Pflegezeit Beschäftigte haben die Möglichkeit, sich für die Pflege von Angehörigen (nach dem Pflegezeitgesetz) freistellen zu lassen.		Personalamt	laufend
Sonderurlaub Beschäftigte in der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten haben die Möglichkeit, nach gesetzlichen/tariflichen Bestimmungen Sonderurlaub zu beantragen.		Personalamt	laufend
Bildungsurlaub Beschäftigte in der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten haben die Möglichkeit, nach gesetzlichen/tariflichen Bestimmungen Bildungsurlaub zu beantragen.		Personalamt	laufend
Flexibler Arbeitsort (alternierende mobile Arbeit) Einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Samtgemeinde Oldendorf-Himmelpforten nutzen bereits die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Eine Dienstvereinbarung wurde erstellt.		Personal- leitung Administrator	laufend

X. Sonstiges

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Jahre 2023 bis 2025. Für den darauffolgenden Zeitraum wird er fortgeschrieben, indem die Vorgaben geprüft und angepasst werden.

Bei der Erstellung wurden die Gleichstellungsbeauftragte eingebunden und beteiligt.

Er ist allen Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

Himmelpforten, den 15.06.2023

Falcke
Samtgemeindebürgermeister