

Gleichstellungsplan

nach dem Niedersächsischen
Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

für den
Landkreis Cloppenburg
2022 - 2023



LANDKREIS
CLOPPENBURG

WIRISTHIER.

Landkreis Cloppenburg

Stabsstelle Gleichstellung, Integration und
Demografie
Eschstraße 29
49661 Cloppenburg

www.lkclp.de



Stand | Januar 2022



LANDKREIS
CLOPPENBURG
WIRISTHIER.

Mitglieder der Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan:

Heike Honscha, 10 - Amt für Zentrale Aufgaben und Finanzen

Carina Sander, 10 - Amt für Zentrale Aufgaben und Finanzen

Dr. Christina Neumann, Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

I. Vorwort.....	1
II. Einleitung.....	2
III. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur.....	3
Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in den S-Tarifen	8
Unterrepräsentanz von Frauen:.....	8
Unterrepräsentanz von Männern:	8
V. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit	11
VI. Inkrafttreten.....	12
Anhang:.....	13
Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG für die Dienststelle.....	13
Anlage 1: Beamtinnen und Beamte.....	13
Anlage 2: Beschäftigte.....	14
Anlage 3: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst.....	15
Altersstruktur.....	16
Anlage 4: Beamtinnen und Beamte	16
Anlage 5: Beschäftigte.....	17
Anlage 6: Sozial- und Erziehungsdienst	18

I. Vorwort

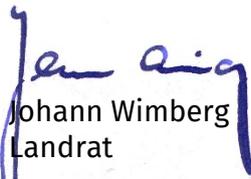
Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

am 01.01.2011 ist in Niedersachsen das novellierte Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist die Erleichterung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst durch die Schaffung gleicher Chancen für Frauen und Männer im Erwerbsleben und den Abbau bestehender Ungleichheiten. Beschäftigte sollen einfacher wählen können, Betreuungsaufgaben für Kinder oder ältere Angehörige in ihren Familien zu übernehmen oder untereinander aufzuteilen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhält daher im Rahmen der Novellierung einen erhöhten Stellenwert.

Zur Durchsetzung der genannten Ziele schreibt § 15 NGG die Erstellung eines sogenannten Gleichstellungsplans vor. Der vorliegende „Gleichstellungsplan für den Landkreis Cloppenburg 2022-2023“ tritt rückwirkend am 01.01.2022 in Kraft und ist für 2 Jahre gültig. Er wird Ihnen über das Intranet zur Kenntnis gegeben. Nach Ablauf der Gültigkeitsdauer ermittelt die Dienststelle, inwieweit Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit verbessert worden ist.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe der Dienststelle und aller Beschäftigten, insbesondere solcher mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Dementsprechend sind gleiche berufliche Chancen für Frauen und Männer und eine gelingende Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit in unserer Verwaltung ein wichtiges Anliegen. Mit dem Erreichen der Ziele des Gleichstellungsplans kann zur Verwirklichung dieses Anliegens beigetragen werden.

Cloppenburg, den 28.01.2022



Johann Wimberg
Landrat

II. Einleitung

Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) vom 01.01.2011 ist es, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in den jeweiligen Bereichen hinzuwirken.

Um diese Zielsetzungen zu erreichen, ist/sind

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 aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
3. die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile, die Frauen und Männer aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen und auszugleichen und
5. Frauen und Männer in den Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.“¹

Der Gleichstellungsplan umfasst im Einzelnen:

- eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in den einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen
- eine Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur mit Benennung der Bereiche, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, mit ggf. der Nennung der Ursachen
- eine Fluktuationsabschätzung, in der festgestellt wird, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden
- Festlegungen, mit welchen Mitteln und in welchem Umfang Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden kann.

¹ Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09.10.2010. Arbeitshilfe für die Praxis, herausgegeben vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration, Hannover 2011

III. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Der Stichtag des für den aktuellen „Gleichstellungsplan des Landkreises Cloppenburg 2022-23“ verwendeten Zahlenmaterials ist der 30.06.2020. Um Entwicklungstendenzen zu erkennen und zu analysieren, werden die Daten vom 30.6.2017 hinzugezogen und in Beziehung zu den aktuellen Daten gesetzt.

Bei den Beschäftigten handelt es sich nach § 3 NGG um Arbeitnehmer*innen und Beamt*innen mit Ausnahme der Ehrenbeamt*innen sowie um Auszubildende.

Tabelle 1	Anteil der Frauen und Männer ("Köpfe") inkl. aller Außenstellen				
	Beschäftigte insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2017	921	465	456	50,49	49,51
2020	994	525	469	52,82	47,18

Insgesamt waren beim Landkreis Cloppenburg am Stichtag 30.06.2020 weniger Männer als Frauen beschäftigt. Prozentual lag der Männeranteil bei 47,18 % und der der Frauen bei 52,82 %. Im Vergleich zum 30.06.2017 hat sich der Frauenanteil leicht um 2,33 % erhöht und dementsprechend ist der Männeranteil in den letzten 3 Jahren um 2,33 % gesunken.

Diese Zahlen verändern sich jedoch erheblich, wenn man allein die Kernverwaltung im Hause betrachtet und die in den Außenstellen tätigen Tierärzt*innen, amtlichen Fachassistent*innen, Straßenwärter etc. herausrechnet.

Tabelle 2	Anteil der Frauen und Männer ("Köpfe") - Kernverwaltung				
	Beschäftigte insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2017	659	403	256	61,15	38,85
2020	732	453	279	61,89	38,11

Hier belegen die Zahlen einen knapp 24 prozentigen höheren Anteil von Frauen an den Beschäftigten. Dieser große Überhang an Frauen erhöhte sich im Vergleich zu 2017 geringfügig um 1,5 %.

Tabelle 3	Vollzeitbeschäftigte (VZ) nach Geschlecht ("Köpfe") - Kernverwaltung				
	Beschäftigte insgesamt	davon vollzeitbeschäftigt weiblich	davon vollzeitbeschäftigt männlich	Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen insgesamt in %	Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer insgesamt in %
2017	659	190	240	28,83	36,42
2020	732	226	250	30,87	34,15

Dieser Vorsprung wird jedoch bei Betrachtung des Verhältnisses von Frauen und Männern an den Vollzeitbeschäftigten des Landkreises stark relativiert. In dieser Gruppe beträgt der Anteil der Frauen knapp 31 % und der der Männer beläuft sich auf ca. 34 %. Der Anteil der Frauen ist im Vergleich 2017/2020 um 2 % gestiegen, während der Anteil der Männer um gut 2 % gesunken ist.

Tabelle 4 Teilzeitbeschäftigte (VZ) nach Geschlecht ("Köpfe") - Kernverwaltung					
	Beschäftigte insgesamt	davon teilzeitbeschäftigt weiblich	davon teilzeitbeschäftigt männlich	Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen insgesamt in %	Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer insgesamt in %
2017	659	188	16	28,53	2,43
2020	732	205	26	28,01	3,55

Beschäftigung in Teilzeit mit unterschiedlichsten Stundenkontingenten von 10 – 30 Stunden wöchentlich während der Elternzeit an 1 – 5 Tagen die Woche am Vormittag, am Nachmittag oder tageweise ist beim Landkreis Cloppenburg eine Frauendomäne. Auch nach der Elternzeit ist Teilzeitarbeit mit unterschiedlichsten Wochenstunden möglich. Insgesamt gibt es in der Kreisverwaltung derzeit zahlreiche Wochenarbeitszeitmodelle bei Teilzeitkräften. Sie reichen von 10 bis 35 Wochenstunden mit den unterschiedlichsten Zwischenstufen (10, 15, 16, 17,5, 19,5, 20 etc.). Die Anzahl der Arbeitszeitmodelle, d.h. wie die Wochenarbeitszeit auf die Tage verteilt wird, liegt noch deutlich höher. Hinzu kommen die unterschiedlichsten Kombinationen von Teilzeit- und Telearbeit/Homeoffice.

Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen ist ca. achtmal höher als die der Männer. 2020 betrug der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den Beschäftigten insgesamt 28,01 % und lag damit gleichauf mit dem Wert vom 2017. Die Männer waren zu 3,55 % teilzeitbeschäftigt. Dieser Wert erhöhte sich im Vergleich zu 2017 um ca. 1 %.

Die starke Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch die Mitarbeiterinnen des Landkreises zeigt, dass diese Beschäftigungsform zum überwiegenden Teil aus Gründen der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit gewählt wird. Der Landkreis ist hierbei als Arbeitgeber nach wie vor sehr bemüht, den Wünschen nach unterschiedlichsten Teilzeitmodellen, die je nach Lebensphase der Betroffenen auch häufiger variieren, zu entsprechen. Dass dies in der Regel gelingt, spiegelt die hohe Zahl an teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen wider.

Für die Personalentwicklung ist die konstante Struktur bei der Voll- und Teilzeitbeschäftigung ein wichtiger Anhaltspunkt. Zu prüfen ist in diesem Zusammenhang unter anderem, ob für den steigenden Fachkräftebedarf in der Verwaltung zukünftiges Potential bei den Teilzeitkräften liegt. Teilweise liegen die vielen unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle im Bereich der Teilzeitbeschäftigung auch darin begründet, dass Teilzeitkräfte bereit sind ihre Arbeitszeit auf Wunsch der Dienststelle bei Arbeitsspitzen befristet um einige Wochenstunden zu erhöhen. Auch ist festzustellen, dass mit zunehmender Dauer der Teilzeitbeschäftigung Stundenaufstockungen erfolgen. Die Rückkehr zur Vollzeit auch nach der Familienphase ist jedoch immer noch eher eine Seltenheit.

In Zukunft wird zu beobachten sein, ob ausgeweitete Homeoffice- bzw. Telearbeitsmöglichkeiten die Aufstockung von Teilzeitstellen ev. begünstigen können.

Tabelle 5 Beurlaubte (ohne Bezüge) nach Geschlecht ("Köpfe") - Kernverwaltung					
	Beschäftigte insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil der beurlaubten Frauen insgesamt in %	Anteil der beurlaubten Männer insgesamt in %
2017	659	25	0	3,79	0
2020	732	22	3	3,01	0,41

Die Anzahl der Beurlaubten ohne Bezüge, das heißt Mütter und Väter, die sich in Elternzeit unter vollständiger Freistellung vom Dienst befinden, hat sich von 2017-2020 auf dem Niveau von 25 Personen bewegt, wobei sich in dem Zeitraum auch 3 Männer befanden.

Tabelle 6	Anteil der Arbeitsstunden der Frauen und Männer (Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten)				
	Beschäftigungsvolumen insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2017	542,55	299,94	242,61	55,28	44,72
2020	619,86	355,44	264,42	57,34	42,66

Frauen stellen nicht nur zahlenmäßig die Mehrheit der Beschäftigten des Landkreises Cloppenburg dar. Sie verbuchen auch den höheren Anteil am Beschäftigungsvolumen insgesamt (2020 Frauen: 57,34 % und Männer 42,66 % der Arbeitsstunden). Damit ist bei den Männern im Bereich des Beschäftigungsvolumens in Vollzeitäquivalenten eine leichte Unterrepräsentanz zu verzeichnen.² Dieses Verhältnis relativiert in gewisser Weise die doch recht starke Unterrepräsentanz der Männer bei ihrem Anteil an den Beschäftigten nach „Köpfen“ (2020: 38,11 %, siehe Tabelle 2).

Tabelle 7	Anteil der Arbeitsstunden der Frauen und Männer nach Besoldungs- und Tarifgruppen (Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten)					
	Tarife	Beschäftigungsvolumen	davon weiblich	davon männlich	Anteil	Anteil
		insgesamt			Frauen in %	Männer in %
2017	Besoldungsgruppen	154	78	76	50,65	49,35
	Entgeltgruppen	350,75	195,14	155,61	55,64	44,36
	S-Tarif	37,8	26,8	11	70,9	29,1
2020	Besoldungsgruppen	189,33	106,35	82,98	56,17	43,83
	Entgeltgruppen	383,10	213,16	169,94	55,64	44,36
	S-Tarif	47,43	35,93	11,5	75,75	24,25

In der Gesamtbetrachtung der Arbeitsstunden nach Besoldungs- und Tarifgruppen zeigt sich eine starke Unterrepräsentanz der Männer in den Sozial- und Erziehungsberufen, deren Anteil sich von 2017 bis 2020 um 4,85 % auf 24,25 % verringert hat. Ebenso gibt es weiterhin eine leichte Unterrepräsentanz bei den männlichen Arbeitnehmern, die im Vergleich zu 2017 auf dem gleichen Stand geblieben ist. Im Bereich der Beamt*innen ist 2020 ebenfalls eine leichte Unterrepräsentanz der Männer zu verzeichnen, die sich auf 43,83 % beläuft.

Tabelle 8a	Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen				
	Führungskräfte	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2017	60	23	37	38,33	61,67
2020	59	25	34	42,37	57,63

² „Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt“, § 3 (3) Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 9. Dezember 2010

Bei der Verteilung der Führungsaufgaben insgesamt in der Verwaltung des Landkreises Cloppenburg besteht nach wie vor ein Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern. Nachdem die Frauen zwischen 2011 und 2014 um 8,27 % aufgeholt hatten, ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte zwischen 2014 und 2017 um knapp ein Prozent gestiegen und verzeichnete mit 38,33 % (2017) weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz. Diese konnte mit 42,37 % Frauenanteil an den Führungspositionen im Jahr 2020 um 4 % verringert werden. Auch hier ergibt sich bei der Betrachtung der einzelnen Führungsebenen ein durchaus differenziertes Bild der Verteilung von Frauen und Männern.

Tabelle 8b	Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen - Verwaltungsspitze/Dezernenten -				
	Führungskräfte insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2017	4	0	4	0	100
davon Teilzeit	./.	./.	./.	./.	./.
2020	4	0	4	0	100
davon Teilzeit	./.	./.	./.	./.	./.

Auf der Ebene der Verwaltungsspitze und der Dezernenten hat es zwischen 2017 und 2020 keine Veränderungen gegeben. In diesem Bereich sind Männer zu 100 % vertreten.

Tabelle 8c	Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen - Amtsleitungen/Leitung von Stabsstellen -				
	Führungskräfte insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2017	19	8	11	42,11	57,89
davon Teilzeit	./.	./.	./.	./.	./.
2020	16	8	8	50	50
davon Teilzeit	1	1	./.	100	./.

Auf der Ebene der Amtsleitungen und der Leitung von Stabsstellen hingegen ergibt sich ein anderes Bild. War hier Mitte 2017 noch eine Unterrepräsentanz von 42,11 % Frauenanteil zu verzeichnen, bestand Mitte 2020 ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern (50 % Frauen zu 50 % Männer). Eine der Stellen der obersten beiden Ebenen der Landkreisverwaltung war im Untersuchungszeitraum in Teilzeit besetzt.

Tabelle 8d	Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen - stellv. Amtsleitungen/Abteilungsleitungen -				
	Führungskräfte insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2017	37	15	22	40,54	59,46
davon Teilzeit	4	4	-	100	0
2020	40	18	22	45,00	55,00
davon Teilzeit	6	5	1	83,33	16,67

Keine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern ist außerdem im Bereich der stellvertretenden Amtsleitungen und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Abteilungsleitungsfunktion festzustellen. Der Frauenanteil in dieser Führungsebene lag am Stichtag 2020 bei 45 % (2017:40,54 %) und fällt definitionsgemäß nicht in den Bereich der Unterrepräsentanz.

Tabelle 9	Anteil der Frauen und Männer bei den Auszubildenden				
	Anteil der Auszubildenden insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
Laufbahngruppe 1					
2017	10	7	3	70	30
2020	10	6	4	60	40
Laufbahngruppe 2					
2017	12	8	4	66,67	33,33
2020	12	7	5	58,33	41,67
Lebensmittelkontrolleure					
2017	0	0	0	0	0
2020	2	1	1	50	50
Jahrespraktikanten					
2017	3	3	0	100	0
2020	2	2	0	100	0
Auszubildende INSGESAMT					
2017	25	18	7	72	28
2020	26	16	10	61,54	38,46

Der Bereich der Auszubildenden beim Landkreis Cloppenburg ist insgesamt von einer Unterrepräsentanz der Männer geprägt (Frauen: 61,54 %, Männer 38,46 %), die sich jedoch von 2017-2020 um rund 10 % verringern konnte. In den Laufbahngruppen 1 und 2 lag der Anteil der Männer am 30.06.2020 somit bei 40 % bzw. bei 41,67 %. Beim Jahrespraktikum Soziale

Arbeit/Sozialpädagogik dominieren ebenfalls die Frauen, die 2020 die zwei zur Verfügung stehenden Plätze innehatten.

Tabelle 10	Sozial- und Ingenieursberufe				
	insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
Sozialarbeiter/innen					
2017	41	30	11	73,17	26,83
2020	54	41	13	75,93	24,07
Ingenieure/innen					
2017	34	7	27	20,59	79,41
2020	46	14	32	30,43	69,57

Analog zur Besetzung der Stellen bei den Jahrespraktikantinnen und -praktikanten zeigt sich auch bei den Sozialpädagoginnen und -pädagogen der Trend, der im Bereich der sozialen Berufe insgesamt zu beobachten ist. Hier sind Männer in starkem Maße unterrepräsentiert und nur mit einem Anteil von knapp einem Viertel an den Stellen beteiligt. Die Unterrepräsentanz der Männer verstärkte sich von 2017-2020 um 2,76 %.

Gleiches gilt für die Ingenieursberufe, wenn auch mit umgekehrtem Vorzeichen. In diesem Bereich dominieren weiterhin die Männer, wenngleich sich die Unterrepräsentanz der Frauen gegenüber 2017 um knapp 10 % abgebaut hat. Während 2017 20,59 % der Ingenieur*innen Frauen waren, betrug ihr Anteil zum Stichtag 2020 30,43 %.

Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in den S-Tarifen

Zu der Analyse der Beschäftigtenstruktur gehört auch die Betrachtung der Geschlechteranteile am Beschäftigungsvolumen in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in den S-Tarifen. Im Anhang sind die Bestandsaufnahmen für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG tabellarisch aufgeführt.

Bereiche, in denen ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern am Beschäftigungsvolumen festzustellen ist, sind die Besoldungsgruppen A 15, A 14, A 7 und die Entgeltgruppe E 12 und E 9c.

Unterrepräsentanz von Frauen:

In den Besoldungsgruppen B 7 (0 %), B 5 (0 %), B 4 (0 %), B 2 (0 %), A 16 (0 %), A 13 (40 %), A 12 (33,80 %),

In den Entgeltgruppen E 14 (33,82 %), E 13 (0 %), E 11 (11,16 %), E 10 (41,58 %), E 9b (12,45 %), E 6 (38,10 %), E 3 (23,88 %), E 2Ü (0 %)

Unterrepräsentanz von Männern:

In den Besoldungsgruppen A 13hD (25 %), A 11 (38,69 %), A 10 (31,97 %), A 9 (21,05 %), A9mD (39,92), A 8 (32,63 %), A 6 (44,44 %), Anwärter Laufbahngruppe 1(40 %), Anwärter Laufbahngruppe 2 (41,67 %)

In den Entgeltgruppen E 15 (23,58 %), E 9a (38,28 %), E 8 (15,15 %), E 7 (44,84 %), E 5 (33,02 %), E 4 (0 %), E 2 (0 %)

Bei den S-Tarifen S 17 (0 %), S 15 (0 %), S 14 (27,11 %), S 12 (23,88), S 11b (0 %)

IV. Fluktuationsuntersuchung (2022-2023)

Bei der Fluktuationsuntersuchung handelt es sich um eine Abschätzung der Stellen, die voraussichtlich im Zeitraum von 2022 bis 2023 wieder- oder neu besetzt werden. Hierzu werden die entsprechend besetzten Stellen des Zeitraums vom 01.07.2017 bis zum 30.06.2020 rückblickend betrachtet und eine jährliche Fluktuationsquote errechnet, die dann auf die kommenden 3 Jahre angewendet wird.

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten wurden im Untersuchungszeitraum insgesamt 67 Stellen wieder oder neu besetzt, bei den Beschäftigten waren es 102 Stellen und in den Sozial- und Erziehungsdiensten betraf dies 19 Stellen.

Insgesamt waren demnach 188 Stellen betroffen, was einen Jahresdurchschnitt von 62,67 Stellen ergibt. Ausgehend von der Anzahl von 732 Mitarbeiter*innen in der Kernverwaltung des Landkreises Cloppenburg ergibt sich somit eine jährliche Fluktuationsquote von 8,56 %.

Hinsichtlich der altersbedingten Fluktuation kann für die kommenden Jahre prognostiziert werden, dass durch die allgemein bekannten Auswirkungen des demografischen Wandels von einer noch höheren Zahl wieder oder neu zu besetzender Stellen ausgegangen werden muss. Diese Entwicklungen werden bei der Personalentwicklungsplanung des Landkreises Cloppenburg berücksichtigt.

V. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz und zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit

Ziel 1:

Frauen und Männer sind an Entscheidungsprozessen und an den Führungspositionen gleichermaßen beteiligt.

- Unterrepräsentanzen im Bereich der Führungspositionen sollen weiter abgebaut werden bzw. die vorhandene paritätische Besetzung fortgesetzt werden.
- Teilzeitarbeit in Führungspositionen wird ermöglicht, wenn grundsätzlich mindestens 30 Wochenstunden geleistet werden und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.
- Stellenausschreibungen für Führungsaufgaben werden entsprechend ausgewiesen, wenn die Voraussetzungen für Teilzeittätigkeit erfüllt sind.

Ziel 2:

Frauen und Männer sind in Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in den S-Tarifen paritätisch vertreten.

Der Abbau der Unterrepräsentanz erfolgt nach den Vorgaben des NGG (§§ 10-14 NGG).

Ziel 3:

Frauen und Männer können Erwerbs- und Familienarbeit vereinbaren.

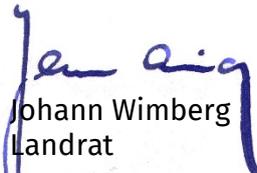
- Die Kreisverwaltung erhält bereits vorhandene familienfreundliche Strukturen und baut diese unter Berücksichtigung der dienstlichen Möglichkeiten weiter aus.
- Die Vielfalt an Teilzeitarbeitsplätzen bleibt – soweit gewünscht und mit dienstlichen Belangen vereinbar – erhalten.
- Gleitende, flexible Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der Kernarbeitszeiten sind Standard.
- Telearbeitsplätze werden weiterhin angeboten, sofern sich die einzelnen Arbeitsplätze für Telearbeit eignen und die Vorgesetzten ihr Einverständnis erklären. Telearbeit ist nicht beschränkt auf Eltern- und/oder Erziehungszeiten, sondern grundsätzlich auch darüber hinaus möglich. Eine Dienstvereinbarung zu künftigen Homeoffice- bzw. Telearbeitsmöglichkeiten ist in Arbeit.
- Um die vorhandenen Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie besser einschätzen zu können, erhalten alle Beschäftigten auch weiterhin über das Intranet regelmäßige Informationen zur aktuellen Rechtslage von Teilzeitarbeit, Pflege von Angehörigen und Beurlaubung sowie zu den Möglichkeiten von Telearbeit, Homeoffice und flexiblen Arbeitszeiten.
- Die Verwaltung des Landkreises wird weiterhin Kontakt zu ihren Beurlaubten halten. Unter anderem werden Informationen über freiwerdende Stellen/Ausschreibungen und interne Fortbildungsangebote an diese weitergeleitet.
- Die Betreuungszeiten der kreiseigenen Krippe werden den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Kinder dort betreuen lassen, ggf. angepasst. Der Landkreis

hält regelmäßig Reserveplätze vor, um auf im Krippenjahr entstehenden Bedarf reagieren zu können.

VI. Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan für den Landkreis Cloppenburg tritt zum 01.01.2022 in Kraft.

Cloppenburg, 28.01.2022



Johann Wimberg
Landrat

Anhang:
Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG für die Dienststelle
Anlage 1: Beamtinnen und Beamte

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 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
B8	1	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
B7	2	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
B6	3	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
B5	4	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
B4	5	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
B3	6	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
B2	7	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
B1	8	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
A16	9	3	0	3	0	0	0	0	0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
A15	10	2	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00		0,00
A14	11	10	4	4	1	0	1	0	4,25	4,00	60,00	40,00	51,52	48,48		48,48
A13hD	12	4	3	1	0	0	0	0	3,00	1,00	75,00	25,00	75,00	25,00	Männer	25,00
A13	14	10	4	6	0	0	0	0	4,00	6,00	40,00	60,00	40,00	60,00	Frauen	40,00
A12	15	21	5	13	2	1	0	0	6,71	13,75	33,33	66,67	32,80	67,20	Frauen	32,80
A11	16	29	10	8	7	1	2	1	14,07	8,88	65,52	34,48	61,31	38,69	Männer	38,69
A10	17	14	7	3	2	1	1	0	7,98	3,75	71,43	28,57	68,03	31,97	Männer	31,97
A9	18	25	18	5	1	0	0	1	18,75	5,00	76,00	24,00	78,95	21,05	Männer	21,05
A9mD	20	32	13	11	7	1	0	0	17,46	11,60	62,50	37,50	60,08	39,92	Männer	39,92
A8	21	7	3	2	2	0	0	0	4,13	2,00	71,43	28,57	67,37	32,63	Männer	32,63
A7	22	4	2	2	0	0	0	0	2,00	2,00	50,00	50,00	50,00	50,00		0,00
A6	23	21	10	8	0	0	3	0	10,00	8,00	61,90	38,10	55,56	44,44	Männer	44,44
A5	24	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
A4	26	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
A3	27	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
A2	28	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Beamte insgesamt	31	186	80	71	22	4	7	2	93,35	73,98	58,65	41,35	56,17	43,83		43,83
BAnw	30	22	13	9	0	0	0	0	13,00	9,00	59,09	40,91	59,09	40,91	Männer	40,91

Anlage 2: Beschäftigte

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeit-äquivalenten (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 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2020 festgestellter anteiliger v.H.- Satz O (L oder M)
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	
E 15	33	10	4	2	4	0	0	0	6,48	2,00	80,00	20,00	76,42	23,58	Männer	23,58
E 14	34	22	5	13	3	0	1	0	6,64	13,00	40,91	59,09	33,81	66,19	Frauen	33,81
E 13	35	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
E 12	36	6	3	2	0	1	0	0	3,00	2,54	50,00	50,00	54,15	45,85		45,85
E 11	37	29	2	24	2	1	0	0	3,09	24,59	13,79	86,21	11,16	88,84	Frauen	11,16
E 10	38	37	11	18	5	2	1	0	13,76	19,33	45,95	54,05	41,58	58,42	Frauen	41,58
E 9a	39	73	17	21	29	2	4	0	36,34	22,54	68,49	31,51	61,72	38,28	Männer	38,28
E 9b	40	7	0	4	1	1	1	0	0,64	4,50	28,57	71,43	12,45	87,55	Frauen	12,45
E 9c	41	7	2	3	1	0	0	1	2,64	3,00	42,86	57,14	46,81	53,19		46,81
E 8	42	16	4	1	10	1	0	0	10,19	1,82	87,50	12,50	84,85	15,15	Männer	15,15
E 7	43	8	2	3	3	0	0	0	3,69	3,00	62,50	37,50	55,16	44,84	Männer	44,84
E 6	44	16	3	9	4	0	0	0	5,54	9,00	43,75	56,25	38,10	61,90	Frauen	38,10
E 5	45	207	54	52	91	5	5	0	112,36	55,38	72,46	27,54	66,98	33,02	Männer	33,02
E 4	46	9	0	0	9	0	0	0	4,86	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
E 3	47	13	0	2	3	8	0	0	1,33	4,24	23,08	76,92	23,88	76,12	Frauen	23,88
E 2U	48	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
E 2	49	5	0	0	5	0	0	0	2,60	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
E 1	50	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Beschäftigte insgesamt		467	107	156	170	21	12	1	213	167	860	840	807	893	0	409
Azubis	52	3	0	3	0	0	0	0	0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00

Anlage 3: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

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 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2020 festgestellter anteiliger v.H.- Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)
S02	70	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S03	71	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S04	72	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S05	73	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S06	74	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S07	75	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S08a	76	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S08b	77	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S09	78	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S10	79	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S11a	80	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S11b	81	1	0	0	1	0	0	0	0,77	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
S12	82	25	11	5	8	1	0	0	17,53	5,50	76,00	24,00	76,12	23,88	Männer	23,88
S13	83	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S13a	84	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S14	85	26	14	6	3	0	3	0	16,13	6,00	76,92	23,08	72,89	27,11	Männer	27,11
S15	86	1	0	0	1	0	0	0	0,50	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
S16	87	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S16a	88	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
S17	89	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
S18	90	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
Gesamt	91	54	26	11	13	1	3	0	36	12	453	47	449	51		
Jahrespraktikanten	92	2	2	0	0	0	0	0	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00

