

Gleichstellungsplan

nach dem Niedersächsischen
Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

für den
Landkreis Cloppenburg
2018 - 2020



LANDKREIS
CLOPPENBURG
WIRISTHIER.

Landkreis Cloppenburg

Stabsstelle Gleichstellung, Integration und
Demografie
Eschstraße 29
49661 Cloppenburg

www.lkclp.de

 Stand | März 2018



LANDKREIS
CLOPPENBURG
WIRISTHIER.

Mitglieder der Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan:

Heike Honscha, 10 - Amt für Zentrale Aufgaben und Finanzen
Dr. Christina Neumann, Gleichstellungsbeauftragte

Inhalt

I. Vorwort	1
II. Einleitung	2
III. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	3
Tabelle 1: Anteil der Frauen und Männer ("Köpfe") inkl. aller Außenstellen	3
Tabelle 2: Anteil der Frauen und Männer ("Köpfe") (Kernverwaltung).....	3
Tabelle 3: Vollzeitbeschäftigte (VZ) nach Geschlecht ("Köpfe") (Kernverwaltung).....	3
Tabelle 4: Teilzeitbeschäftigte (TZ) nach Geschlecht ("Köpfe")	4
Tabelle 5: Beurlaubte (ohne Bezüge) nach Geschlecht („Köpfe“)	5
Tabelle 6: Anteil der Arbeitsstunden der Frauen und Männer (Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten)	5
Tabelle 7: Anteil der Arbeitsstunden der Frauen und Männer nach Besoldungs- und Tarifgruppen (Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten)	6
Tabelle 8a: Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen	6
Tabelle 8b: Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen Verwaltungsspitze/Dezernenten.....	7
Tabelle 8c: Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen Amtsleitungen/Leitung von Stabstellen	7
Tabelle 8d: Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen Stellvertretende Amtsleitungen, Mitarbeiter-/innen mit Abteilungsleitungsfunktion.....	7
Tabelle 9: Anteil der Frauen und Männer bei den Auszubildenden.....	8
Tabelle 10: Sozial- und Ingenieursberufe	8
Anteil der Frauen und Männer in den Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in den S-Tarifen	9
Unterrepräsentanz von Frauen:	9
Unterrepräsentanz von Männern:.....	9
IV. Fluktuationsabschätzung.....	10
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

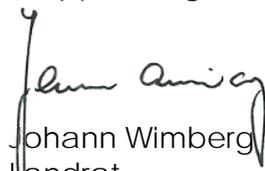
Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

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“ tritt am 01.04.2018 in Kraft und ist für 3 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. Über das Umsetzungsergebnis werden Sie im ersten Halbjahr 2021 informiert werden.

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, d. 28.03.2018



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 ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

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 2018-2020“ verwendeten Zahlenmaterials ist der 30.06.2017. Um Entwicklungstendenzen zu erkennen und zu analysieren, werden die Daten vom 30.6.2014 hinzugezogen und in Beziehung zu den aktuellen Daten gesetzt.

Bei den Beschäftigten handelt es sich nach § 3 NGG um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte mit Ausnahme der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten 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 %
2014	864	427	437	49,42	50,58
2017	921	465	456	50,49	49,51

Insgesamt waren beim Landkreis Cloppenburg am Stichtag 30.06.2017 weniger Männer als Frauen beschäftigt. Prozentual lag der Männeranteil bei 49,51 % und der der Frauen bei 50,49 %. Im Vergleich zum 30.06.2014 hat sich der Frauenanteil leicht um 1 % erhöht und dementsprechend ist der Männeranteil in den letzten 3 Jahren um 1 % gesunken.

Diese Zahlen verändern sich jedoch erheblich, wenn man allein die Kernverwaltung im Hause betrachtet und die in den Außenstellen tätigen Tierärztinnen und Tierärzte, amtlichen Fachassistentinnen und Fachassistenten, Straßenwärter etc. herausrechnet.

Tabelle 2: Anteil der Frauen und Männer ("Köpfe") (Kernverwaltung)					
	Beschäftigte insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2014	587	362	225	61,67	38,33
2017	659	403	256	61,15	38,85

Hier belegen die Zahlen einen ca. 22 prozentigen höheren Anteil von Frauen an den Beschäftigten. Dieser große Vorsprung der Frauen blieb im Vergleich zu 2014 konstant.

Tabelle 3: Vollzeitbeschäftigte (VZ) nach Geschlecht ("Köpfe") (Kernverwaltung)					
	Beschäftigte insgesamt	davon vollzeitbeschäftigt weiblich	davon vollzeitbeschäftigt männlich	Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen an den Beschäftigten insgesamt in %	Anteil der vollzeitbeschäftigten Männer an den Beschäftigten insgesamt in %
2014	587	153	211	26,06	35,95
2017	659	190	240	28,83	36,42

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 29 % und der der Männer stagniert um 36 %. Der Anteil der Frauen ist im Vergleich 2014/2017 um knapp 3 % gestiegen, während der Anteil der Männer nahezu gleich geblieben ist.

Tabelle 4: Teilzeitbeschäftigte (TZ) nach Geschlecht ("Köpfe")

	Beschäftigte insgesamt	davon teilzeitbeschäftigt weiblich	davon teilzeitbeschäftigt männlich	Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den Beschäftigten insgesamt in %	Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer an den Beschäftigten insgesamt in %
2014	587	186	14	31,69	2,39
2017	659	188	16	28,53	2,43

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 25 verschiedene Wochenarbeitszeiten 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.

Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen ist ca. zwölfmal höher als die der Männer. 2017 betrug der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an den Beschäftigten insgesamt 28,53 % und lag damit rund 3 % unter dem Wert vom 2014. Die Männer waren zu 2,43 % teilzeitbeschäftigt. Dieser Wert blieb im Vergleich zu 2014 nahezu unverändert.

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.

Tabelle 5: Beurlaubte (ohne Bezüge) nach Geschlecht („Köpfe“)

	Beschäftigte insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil der beurlaubten Frauen an den Beschäftigten insgesamt in %	Anteil der beurlaubten Männer an den Beschäftigten insgesamt in %
2014	587	23	0	3,92	0,00
2017	659	25	0	3,79	0,00

Die Anzahl der Beurlaubten ohne Bezüge, das heißt Mütter, die sich in Elternzeit unter vollständiger Freistellung vom Dienst befinden, hat sich von 2014-2017 von 23 auf 25 Personen erhöht.

Tabelle 6: Anteil der Arbeitsstunden der Frauen und Männer (Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten)

	Beschäftigungsvolumen insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2014	490,88	270,07	220,81	55,02	44,98
2017	542,55	299,94	242,61	55,28	44,72

Frauen stellen nicht nur zahlenmäßig die Mehrheit der Beschäftigten des Landkreises Cloppenburg dar. Sie verbuchen auch den höheren Anteil am Beschäftigungsvolumen insgesamt (2017 Frauen: 55,28 % und Männer 44,72 % 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“ (2017: 38,85 %, siehe Tabelle 2).

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

Tabelle 7: Anteil der Arbeitsstunden der Frauen und Männer nach Besoldungs- und Tarifgruppen (Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten)						
	Tarife	Beschäftigungsvolumen insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2014	Besoldungsgruppen	135,00	63,00	72,00	46,66	53,33
	Entgeltgruppen	321,50	181,46	140,04	56,44	43,56
	S-Tarif	34,38	25,61	8,77	74,49	25,51
2017	Besoldungsgruppen	154,00	78,00	76,00	50,65	49,35
	Entgeltgruppen	350,75	195,14	155,61	55,64	44,36
	S-Tarif	37,8	26,80	11,00	70,90	29,10

In der Gesamtbetrachtung der Arbeitsstunden nach Besoldungs- und Tarifgruppen zeigt sich eine starke Unterrepräsentanz der Männer in den Sozial- und Erziehungsberufen, die sich von 2014 bis 2017 um 3,59 % auf 29,10 % verringert hat. Ebenso gibt es weiterhin eine geringe Unterrepräsentanz bei den männlichen Arbeitnehmern.

Tabelle 8a: Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen					
	Führungskräfte insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
Gesamt 2014	64	24	40	37,50	62,50
Gesamt 2017	60	23	37	38,33	61,67

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 verzeichnet mit 38,33 % weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz. 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 %
2014	4	0	4	0,00	100,00
davon Teil- zeit	-	-	-	-	-
2017	4	0	4	0,00	100,00
davon Teil- zeit	-	-	-	-	-

Auf der Ebene der Verwaltungsspitze und der Dezernenten hat es zwischen 2014 und 2017 keine Veränderungen gegeben. In diesem Bereich dominieren die Männer zu 100 %.

Tabelle 8c: Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen Amtsleitungen/Leitung von Stabstellen					
	Führungskräfte insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2014	17	8	9	47,06	52,94
davon Teil- zeit	-	-	-	-	-
2017	19	8	11	42,11	57,89
davon Teil- zeit	-	-	-	-	-

Auf der Ebene der Amtsleitungen und der Leitung von Stabsstellen hingegen ergibt sich ein anderes Bild. Hier hat sich das Mitte 2014 bestehende ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern (47,06 % Frauen zu 52,94 % Männer) in Richtung einer Unterrepräsentanz der Frauen verschoben, sodass zum Stichtag 30.06.2017 42,11 % Frauen auf dieser Führungsebene vertreten waren. Keine der Stellen der obersten beiden Ebenen der Landkreisverwaltung war im Untersuchungszeitraum in Teilzeit besetzt.

Tabelle 8d: Anteil der Frauen und Männer in den Führungspositionen Stellvertretende Amtsleitungen, Mitarbeiter-/innen mit Abteilungsleitungs- funktion					
	Führungskräfte insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2014	43	16	27	37,21	62,79
davon Teil- zeit	3	3	-	-	-
2017	37	15	22	40,54	59,46
davon Teil- zeit	4	4	-	100,00	0,00

Eine Unterrepräsentanz von Frauen ist außerdem im Bereich der stellvertretenden Amtsleitungen und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Abteilungsleitungsfunktion festzustellen. Diese hatte sich jedoch bereits von 2011 bis 2014 verringert (-

10,54 %) und konnte bis zum 30.6.2017 um weitere 3,33 % abgebaut werden. Der Frauenanteil in dieser Führungsebene lag am Stichtag 2017 bei 40,54 %.

Tabelle 9: Anteil der Frauen und Männer bei den Auszubildenden					
Laufbahngruppe 1	Anteil der Auszubildenden insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2014	5	3	2	60,00	40,00
2017	10	7	3	70,00	30,00
Laufbahngruppe 2	Anteil der Auszubildenden insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2014	8	6	2	75,00	25,00
2017	12	8	4	66,67	33,33
Lebensmittelkontrolle	Anteil der Auszubildenden insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2014	1	1	0	100	0
2017	0	0	0		
Jahrespraktikum	Anteil der Auszubildenden insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2014	3	3	0	100,00	0,00
2017	3	3	0	100,00	0,00
	Anteil der Auszubildenden insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2014	17	13	4	76,47	23,53
2017	25	18	7	72,00	28,00

Der Bereich der Auszubildenden beim Landkreis Cloppenburg ist insgesamt von einer starken Unterrepräsentanz der Männer geprägt (Frauen: 72,00 %, Männer 28,00 %). In den Laufbahngruppen 1 und 2 lag der Anteil der Männer am 30.06.2017 lediglich bei 30 % bzw. bei 33,33 %. Beim Jahrespraktikum Soziale Arbeit/Sozialpädagogik dominieren ebenfalls die Frauen, die 2017 alle drei zur Verfügung stehenden Plätze innehaben.

Tabelle 10: Sozial- und Ingenieursberufe					
Sozialarbeiter/ Sozialarbeiterinnen					
	Insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2014	38	29	9	76,32	23,68
2017	41	30	11	73,17	26,83
Ingenieure/ Ingenieurinnen					
	Insgesamt	davon weiblich	davon männlich	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
2014	31	10	21	32,26	67,74
2017	37	9	28	24,32	75,68

Analog zur Besetzung der Stellen bei den Jahrespraktikantinnen und -praktikanten zeigt sich auch bei den Sozialpädagoginnen und -pädagogen der Trend, der im Bereich der Sozialberufe insgesamt zu beobachten ist. Hier sind Männer in starkem Maße unterrepräsentiert und nur mit einem Anteil von einem Viertel an den Stellen beteiligt. Die Unterrepräsentanz der Männer konnte von 2014-2017 um 3,15 % abgebaut werden.

Gleiches gilt für die Ingenieursberufe, wenn auch mit umgekehrtem Vorzeichen. In diesem Bereich dominieren weiterhin die Männer und die Unterrepräsentanz der Frauen hat sich gegenüber 2014 drastisch erhöht. Während 2014 noch 32,26 % der IngenieurInnen Frauen waren, betrug ihr Anteil zum Stichtag 2017 lediglich 24,32 %.

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 16, A 14, A 10, A 9 + A 9Z, A 7 und A 6 und die Entgeltgruppe E 9a.

Unterrepräsentanz von Frauen:

In den Besoldungsgruppen B 7 (0 %), B 5 (0 %), B 4 (0 %), A 15 (0 %), A 13hD (0 %), A 13 (20 %), A 12 (31,97 %),

In den Entgeltgruppen E 14 (40,83%), E 11 (19,14 %), E 10 (33,81 %), E 9b (33,42 %), E 4 (31,03 %), E 3 (37,77 %), E 2Ü (36,31 %)

Unterrepräsentanz von Männern:

In den Besoldungsgruppen A 11 (44,33 %), A 9 (26,32 %), A 8 (17,76 %), Anwärter (31,82 %)

In den Entgeltgruppen E 15 (13,12 %), E 9c (0 %), E 8 (39,45 %), E 7 (40 %), E 6 (29,90 %), E 5 (35,56 %), E 2 (0 %), E 1 (0 %)

Bei den S-Tarifen S 17 (0 %), S 14 (31,81 %), S 12 (30,91 %), S 11b (0 %), S 8b (0 %)

IV. Fluktuationsabschätzung

Bei der Fluktuationsuntersuchung handelt es sich um eine Abschätzung der Stellen, die voraussichtlich im Zeitraum von 2018 bis 2020 wieder- oder neubesetzt werden. Hierzu werden die entsprechend besetzten Stellen des Zeitraums vom 01.07.2014 bis zum 30.06.2017 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 43 Stellen wieder oder neu besetzt, bei den Beschäftigten waren es 77 Stellen und in den Sozial- und Erziehungsdiensten betraf dies 4 Stellen. Insgesamt waren demnach 124 Stellen betroffen, was einen Jahresdurchschnitt von 41,33 Stellen ergibt. Ausgehend von der momentanen Anzahl von 659 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Kernverwaltung des Landkreises Cloppenburg ergibt sich somit eine jährliche Fluktuationsquote von 6,27 %.

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 abgebaut 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.

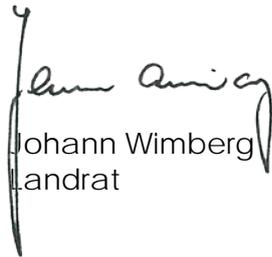
- Die Kreisverwaltung erhält bereits vorhandene familienfreundliche Strukturen und baut diese unter Berücksichtigung der dienstlichen Möglichkeiten weiter aus.
- Die Vielfalt an Teilzeitarbeitsplätzen bleibt – soweit gewünscht und mit dienstlichen Belangen vereinbar – erhalten.
- Gleitende, flexible 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.
- 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 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.

- Zur Vereinbarkeit der Erwerbs- und Familienarbeit hat der Landkreis Cloppenburg im Herbst 2013 eine eigene Krippe eingerichtet. Die Betreuungszeiten der 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 01.04.2018 in Kraft.

Cloppenburg, 28.03.2018


Johann Wimberg
Landrat

Anhang:
Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG für die Dienststelle

Anlage 1: Beamtinnen und Beamte

Nr.	BesGr.	Anzahl insgesamt	Davon Vollzeitkräfte		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:	zu Stichtag 30.06.2017 festgestellter v.-H.-Satz O (L oder M)
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	
1	B 7	1,00	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
2	B 5	1,00	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
3	B 4	2,00	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
4	A 16	2,00	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00	-	0,00
5	A 15	4,00	0	4	0	0	0	0	0,00	4,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
6	A 14	15,00	7	6	0	0	2	0	7,00	6,00	60,00	40,00	53,85	46,15	Männer	46,15
7	A 13 hD	2,00	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	00,00	100,00	Frauen	0,00
8	A 13	5,00	1	4	0	0	0	0	1,00	4,00	20,00	80,00	20,00	80,00	Frauen	20,00
9	A 12	23,00	4	15	4	0	0	0	7,05	15,00	34,78	65,22	31,97	68,03	Frauen	31,97
10	A 11	25,00	4	8	10	1	2	0	10,99	8,75	64,00	36,00	55,67	44,33	Männer	44,33
11	A 10	12,00	4	4	1	0	3	0	4,50	4,00	66,67	33,33	52,94	47,06	Männer	47,06
12	A 9	19,00	14	5	0	0	0	0	14,00	5,00	73,68	26,32	73,68	26,32	Männer	26,32
13	A 9 + A 9Z	32,00	9	15	8	0	0	0	14,15	15,00	53,13	46,87	48,54	51,46	Frauen	48,54
14	A 8	6,00	4	1	1	0	0	0	4,63	1,00	83,33	16,67	82,24	17,76	Männer	17,76
15	A 7	3,00	1	1	0	0	1	0	1,00	1,00	66,67	33,33	50,00	50,00	-	0,00
16	A 6	11,00	5	5	0	0	1	0	5,00	5,00	54,55	45,45	50,00	50,00	-	0,00
Gesamt		163,00	54	75	24	1	9	0								
17	Anw.	22	15	7	0	0	0	0	15,00	7,00	68,18	31,82	68,18	31,82	Männer	31,82

Anlage 3: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Nr.	EG	Anzahl insgesamt	Davon Vollzeitkräfte		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:	zu Stich-tag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.-H.-Satz O (L oder M)
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	
1	S 17	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
3	S 14	17	10	5	1	1	1	0	10,72	5,00	70,59	29,41	68,19	31,81	Männer	31,81
4	S 12	21	11	6	4	0	0	0	13,41	6,00	71,43	28,57	69,09	30,91	Männer	30,91
5	S 11b	1	0	0	1	0	0	0	0,77	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
6	S 08b	1	0	0	1	0	0	0	0,90	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
7	S 7	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00
8	S 3	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,00
Gesamt		41	21	11	7	1	1	0								
9	Jahrespraktikanten	3	3	0	0	0	0	0	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00

Altersstruktur

Anlage 4: Beamtinnen und Beamte

Nr.	BesGr.	Anzahl insgesamt			16 - 25 Jahre			26 - 35 Jahre			36 - 45 Jahre			46 - 55 Jahre			56 - 67 Jahre		
		Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
1	B 7	1		1									1		1				
2	B 5	1		1												1		1	
3	B 4	2		2							1		1			1		1	
4	A 16	2	1	1												2	1	1	
5	A 15	4		4									2		2	2		2	
6	A 14	15	9	6				1	1		5	4	1	2	1	1	7	3	4
7	A 13 h.D.	2		2							2		2						
8	A 13	5	1	4									2	1	1	3		3	
9	A 12	23	8	15				1		1	3	1	2	13	5	8	6	2	4
10	A 11	25	16	9				4	3	1	8	4	4	11	9	2	2		2
11	A 10	12	8	4				7	6	1	4	1	3	1	1				
12	A 9	19	14	5	13	10	3	6	4	2									
13	A 9 m.D.	32	17	15				7	5	2	4	3	1	12	6	6	9	3	6
14	A 8	6	5	1	2	2		1	1					3	2	1			
15	A 7	3	2	1				2	2		1		1						
16	A 6	11	6	5	10	5	5	1	1										
16	Anwärter LG 1	10	7	3	9	7	2				1		1						
17	Anwärter LG 2	12	8	4	12	8	4												
Ge- samt	Ge- samt	185	102	83	25	17	8	30	23	7	28	13	15	47	25	22	33	9	24

Anlage 5: Beschäftigte

Nr.	EntgGr.	Anzahl insgesamt			16 - 25 Jahre			26 - 35 Jahre			36 - 45 Jahre			46 - 55 Jahre			56 - 67 Jahre		
		Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
1	EG 15	8	7	1							1	1		3	2	1	4	4	
2	EG 14	20	10	10				1	1		2	2		12	6	6	5	1	4
3	EG 13	3		3				1		1	1		1		1				
4	EG 12	2		2										1		1	1		1
5	EG 11	28	6	22				3		3	7	3	4	10	2	8	8	1	7
6	EG 10	28	14	14	1	1		6	5	1	10	5	5	6	3	3	5		5
7	EG 9a	37	22	15	1	1		4	4		7	5	2	16	10	6	9	2	7
8	EG 9b	10	5	5				4	3	1	3	2	1	2		2	1		1
9	EG 9c	5	5								3	3		2	2				
10	EG 8	48	33	15	1	1		18	10	8	11	10	1	14	8	6	4	4	
11	EG 7	3	2	1							1	1		1	1		1		1
12	EG 6	18	14	4				1	1		3	3		5	4	1	9	6	3
13	EG 5	195	137	58				20	15	5	39	25	14	85	57	28	51	40	11
14	EG 4	6	3	3				1		1	1	1		3	2	1	1		1
15	EG 3	13	5	8				1	1					9	2	7	3	2	1
16	EG 2a	2	1	1													2	1	1
17	EG 2	5	5											2	2		3	3	
18	EG 1	2	2														2	2	
Ge- samt	Ge- samt	433	271	162	3	3	0	60	40	20	88	60	28	172	101	71	109	66	43

