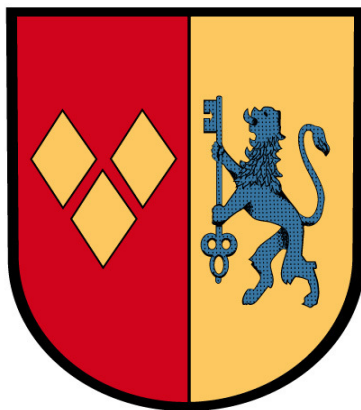




Samtgemeinde Lüchow (Wendland)
Fortschreibung des Gleichstellungsplans
für die Zeit von
01.01.2015 bis 31.12.2017

Am 01.01.2011 ist in Niedersachsen das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Das Ziel des modernisierten und in seinen Vorgaben flexibler geworden Gesetzes ist es, Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familie- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine Gleichstellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist der Gleichstellungsplan unter Bezug auf § 15 NGG von den Dienststellen alle drei Jahre fortzuschreiben. Der erste verbindliche Gleichstellungsplan wurde für die Jahre 2012- 2014 aufgestellt. Die Vorhaben der Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Samtgemeinde Lüchow (Wendland) 2015 - 2017 sind nachfolgend näher erläutert.

Die Angaben beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2014. Es sind alle Beschäftigten der Samtgemeinde Lüchow (Wendland) erfasst.

Inhaltverzeichnis:

Allgemeines	- 2 -
Ergebnisse des Gleichstellungsplans 2013 bis 2014.....	- 3 -
Bereiche mit Zielerreichung:.....	- 4 -
Bereiche, in denen nur eine Person eingestuft ist:	- 4 -
Zu den verbleibenden Besoldungs-/Entgeltgruppen wird wie folgt Stellung genommen:-	4 -
1. Beamtinnen und Beamte (siehe Anlage 1.1 und Anlage 1.2)	- 4 -
2. Tarifbeschäftigte (s. Anlage 2.1 und Anlage 2.2).....	- 4 -
3. Beschäftigte im Sozialen- und Erziehungsdienst.....	- 7 -
4. Auszubildende (s. Anlage 2.1 und Anlage 2.2).....	- 7 -
Handlungsziele:	- 8 -
Anlage 1.1 Beamte, Bestandaufnahme und Ist- Analyse.....	- 9 -
Anlage 1.2 Beamte, Abschätzung neu zu besetzender Stellen.	- 10 -
Anlage 2.1 Beschäftigte, Bestandaufnahme und Ist- Analyse	- 11 -
Anlage 2.2 Beschäftigte, Abschätzung neu zu besetzender Stellen.....	- 11 -
Anlage 3.1 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, Bestandaufnahme und Ist- Analyse.....	- 12 -
Anlage 3.2 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, Abschätzung neu zu besetzender Stellen.....	- 13 -

Allgemeines

Samtgemeinde Lüchow (Wendland) ist aus den beiden Samtgemeinden Clenze und Lüchow im Jahre 2006 hervorgegangen. In beiden Ursprungsverwaltungen gab es in der Verwaltungsspitze eine Frauenunterrepräsentanz und auf der Sachbearbeiter-/Sachbearbeiterinnenebene eine Frauenüberrepräsentanz. Diese ist traditionell gewachsen. Darauf wird auch in der Laufzeit dieses Planes nur ein geringer Einfluss genommen werden können. Das gleiche gilt für die Verwaltungsspitze, weil die Positionen des Samtgemeindebürgermeisters und des Allgemeinen Vertreters zum einen Einzelpositionen sind und zum anderen durch Wahl/Ratsbeschluss besetzt werden.

In der Führungsebene (Abteilungs-/Betriebsleitungen) sind zurzeit 4 Frauen und 4 Männer eingesetzt. Dieses positive Element wird sich aber in diesem Gleichstellungsplan nicht widerspiegeln können, weil die Vergleichbarkeit sich auf die Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe bezieht und diese unterschiedlich sind.

Auch in der Vergangenheit wurde bei der Besetzung höherwertiger Stellen stets darauf geachtet, dass Frauen einen gleichberechtigten Zugang haben. Dennoch gab es intern kaum Bewerbungen von Frauen auf solche Stellen. Als Ursachen waren erkennbar:

- Nichtvereinbarkeit mit dem eigenen Lebensmodell,
- Belastung durch geänderte Dienstzeiten (Sitzungsdienst),
- Arbeit in den Gremien,
- Historische Entwicklung.

Den nachstehenden Tabellen ist zu entnehmen, in welchen Bereichen das Ziel bereits erreicht wurde bzw. welche Bereiche bei der Betrachtung unberücksichtigt bleiben können, da dort jeweils nur eine Person eingesetzt ist.

Ergebnisse des Gleichstellungsplans 2013 bis 2014

Am 12.03.2013 verabschiedete der Rat der Samtgemeinde Lüchow (Wendland) den ersten Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz (NGG).

In folgenden Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen hat es Veränderungen zum Stand 30.06. des vor dem Beginn der Laufzeit liegenden Jahres in Bezug auf das Beschäftigungsvolumen gegeben:

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Stand 30.06.2012	Stand 30.06.2014	Bemerkung
A 12	W = 50 % M = 50 %	W = 33,33 % M = 66,67 %	Neueinstellung
EG 11	W = 33,92 % M = 66,08 %	W = 46,81 % M = 53,19 %	Höhergruppierung
EG 9	W = 60,46 % M = 39,54 %	W = 59,07 % M = 40,93 %	Höhergruppierung n. EG 10
EG 8	W = 61,54 % M = 38,46 %	W = 64,24 % M = 35,76 %	Höhergruppierung aus EG 6
EG 6	W = 66,10 % M = 33,90 %	W = 64,08 % M = 35,92 %	Höhergruppierung n. EG 8 Höhergruppierung aus EG 5
EG 5	W = 39,02 % M = 60,98 %	W = 44,02 % M = 55,98 %	Neueinstellungen Höhergruppierung n. EG 6
EG 2	W = 69,88 % M = 30,12 %	W = 80,66 % M = 19,34 %	Weniger Beschäftigte Weniger Beschäftigte
EG 1	W = 100 % M = 00,00 %	W = 90,08 % M = 09,92 %	Einstellung
S 04	W = 54,17 % M = 45,83 %	W = 00,00 % M = 100 %	Ende Zeitvertrag Neueinstellung
S 02	W = 100 % M = 00,00 %	W = 100 % M = 00,00 %	Neueinstellung
Auszubildende	W = 100 % M = 00,00 %	W = 75,00 % M = 25,00 %	Einstellung

Bereiche mit Zielerreichung:

	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Bemerkung
Beamte				
Tarifbeschäftigte	EG 11			
Sozial- und Erziehungsdienst				S 04 bis 2012 ausgeglichen
Auszubildende				

Bereiche, in denen nur eine Person eingestuft ist:

	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Bemerkung
Beamte	B 4	B 2	A 10	
Tarifbeschäftigte	EG 12	EG 7		
Sozial- und Erziehungsdienst				
Auszubildende				

Zu den verbleibenden Besoldungs-/Entgeltgruppen wird wie folgt Stellung genommen:

Anmerkung: nachstehend bedeutet ein (+) Abnahme der Unterrepräsentanz, ein (-) ein Zunahme.

Anlage 1.1 und Anlage 1.2)

Besoldungsgruppe A 12	W < 45 %/ W = 33,33 % (- 16,67_[CW1] %)
Analyse:	Am Stichtag gab es eine Beamtin und zwei Beamte in dieser Besoldungsgruppe.
Maßnahmen:	entfällt

Besoldungsgruppe A 11	W < 45%; W = 0% (+/- 0)
Analyse:	In dem Bereich beträgt der Männeranteil derzeit bei zwei Stellen 100 Prozent. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans es ist keine Veränderung absehbar.
Maßnahmen:	entfällt

2. Tarifbeschäftigte (s. Anlage 2.1 und Anlage 2.2)

Entgeltgruppe 10	M < 45%, M = 0% (+/- 0)
Analyse:	In der Entgeltgruppe 10 sind zwei Frauen (Vollzeit) beschäftigt.
Maßnahmen:	Maßnahmen in der Entgeltgruppe 10 entfallen, da hier während der Laufzeit ein Ausgleich nicht möglich ist.

Entgeltgruppe 9	M < 45%; M = 40,93% (+ 1,39 %)
Analyse:	Die 18 Beschäftigten in der Entgeltgruppe 9 setzen sich zusammen aus 6 weiblichen (davon eine in Elternzeit) und 5 männlichen Vollzeitkräften sowie 4 weiblichen und 2 männlichen Teilzeitkräften und eine beurlaubte, weibliche Vollzeitkraft. Dieses führt zu einer Männerunterrepräsentanz von 40,93 %. Gegenwärtig sind 2 der männlichen Kräfte in Altersteilzeit und daher als Teilzeitstellen ausgewiesen. Eine Teilzeitstelle ist abgeordnet zur EWT. 0,58 Stellen würden bei einer Nachbesetzung dem S-Tarif zugeordnet werden. Eine der mit einer Mitarbeiterin besetzten Stelle ist beurlaubt bis Ende '15. Bereinigt um die letzten beiden Positionen ergibt sich keine Unterrepräsentanz mehr (W =54,06 %; M = 45,94 %).
Maßnahmen:	entfällt

Entgeltgruppe 8	M < 45%, M = 35,76 % (+ 2,70 %)
Analyse:	In der Entgeltgruppe 8 sind von den 14 Beschäftigten 10 weibliche Mitarbeiterinnen, davon 4 in Ganztagsbeschäftigung und 6 in Teilzeit. Die 4 männlichen Beschäftigten sind in Vollzeit. Zwei weibliche Beschäftigte scheiden während der Laufzeit des Plans aus der ATZ aus, eine weitere erreicht das gesetzliche Rentenalter. Nachbesetzungen wurden/werden intern geregelt.
Maßnahmen:	entfällt

Entgeltgruppe 6	M < 45%, M = 35,92% (+ 2,02 %)
Analyse:	Von den 23 in der der Entgeltgruppe 6 Beschäftigten sind 4 Männer und 5 Frauen Ganztagskräfte. 11 Frauen und 2 Männer befinden sich in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Eine Beschäftigte ist in Elternzeit.
Maßnahmen:	Bei Nachbesetzung ist verstärkt auf die Besetzung mit männlichen Beschäftigten abzustellen.

Entgeltgruppe 5	W < 45%, W= 44,02 % (+ 5,00 %)
Analyse:	Die Entgeltgruppe 5 ist mit 50 Beschäftigten die stärkste Gruppe. 8 Frauen und 22 Männer sind Ganztagskräfte, 17 Frauen und 2 Männer in Teilzeit. Eine Mitarbeiterin hat unbezahlten Urlaub bis Mai 2015. Beide Geschlechter sind nach Köpfen je zu 50 v. H. vertreten. Es gibt jetzt nur noch eine geringe Unterrepräsentanz der Frauen (44,02 %), weil diese in den letzten Jahren abgebaut wurde. 16 Männer sind im KSL und 6 im technischen Dienst als Hausmeister. 2 Mitarbeiterinnen müssten in den S-Tarif überführt werden (1,24 Stellen) und eine ist abgeordnet zur EWT

	(0,26 Stelle). Ein Mitarbeiter befindet sich in der Freistellungsphase. Insgesamt wird das Ungleichgewicht größer.
Maßnahmen:	Bei Nachbesetzung ist verstärkt auf die Besetzung mit weiblichen Beschäftigten abzustellen.

Entgeltgruppe 4	W < 45%, W = 0% (+/- 0)
Analyse:	In dieser Entgeltgruppe sind 4 Beschäftigte eingruppiert, deren Entgelt sich auf der Basis des BMTG bemisst (ehemaliger Arbeiterbereich). Veränderungen haben sich durch 3 Neueinstellungen beim KSL ergeben. Es gab keine weiblichen Bewerberinnen.
Maßnahmen:	Bei weiteren Stellenausschreibungen gezielt weibliche Bewerberinnen ansprechen.

Entgeltgruppe 3	M < 45%, M = 27,17% (+/- 0)
Analyse:	Von den Beschäftigten in der Entgeltgruppe 3 sind ein Mann als Vollzeitkraft und 5 Frauen als Teilzeitkräfte beschäftigt. 2 der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen müssten in den S-Tarif überführt werden. 3 Mitarbeiterinnen haben Teilzeit Verträge, die in der Summe 1,26-Vollzeitstellen entsprechen.
Maßnahmen:	Die Überführung der 2 teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen in den S-Tarif. Damit wäre der Ausgleich nahezu erreicht (M<45 % = 44,25 %).

Entgeltgruppe 2	M < 45%, M = 19,34 % (-10,87 %)
Analyse:	In der Entgeltgruppe 2 sind insgesamt 24 Beschäftigte. Davon sind allerdings nur 2 Frauen und 2 Männer (Saisonkräfte KSL) Ganztageskräfte. 19 Frauen und 1 Mann sind Teilzeitkräfte. 2 Frauen stehen auf Abruf zur Verfügung. Hier handelt es sich überwiegend um Pflege- und Reinigungskräfte.
Maßnahmen:	Im Bereich der Entgeltgruppe 2 wird sich auch zukünftig die Repräsentanz- Verteilung nicht wesentlich beeinflussen lassen.

Entgeltgruppe 1	M < 45%, M = 9,92% (+ 9,92 %)
Analyse:	In der Entgeltgruppe 1 gibt es 6 weibliche und einen männlichen Beschäftigten in Teilzeitkräfte. Es handelt sich hierbei um Beschäftigte die im Reinigungsdienst und als Unterstützungskräfte eingesetzt sind.
Maßnahmen:	Auch im Bereich der Entgeltgruppe 1 ist ein Ausgleich der Unterrepräsentanz nicht zu erwarten.

3. Beschäftigte im Sozialen- und Erziehungsdienst (S. Anlage 3.1 und Anlage 3.2)

Entgeltgruppe S 11	M < 45%, M = 0%, (+/- 0 %)
Analyse:	In der Entgeltgruppe S 11 sind zwei Schulsozialarbeiter befristet bis zum 31.07.2015 eingestellt. Hierbei handelt es sich um eine geförderte Maßnahme. Eine Erweiterung ist geplant.
Maßnahmen:	Es ist vorrangig auf die Einstellung eines männlichen Bewerbers abzustellen.

Entgeltgruppe S 04	W < 45%, W = 0,00 % (- 50,00 %)
Analyse:	Die Entgeltgruppe S 04 ist zurzeit mit zwei männlichen Mitarbeitern besetzt. Eine weitere Halbtagsstelle ist zu besetzen.
Maßnahmen:	Es ist vorrangig auf die Einstellung einer weiblichen Bewerberin abzustellen.

Entgeltgruppe S 03	M < 45%, M = 0,00 % (+/- 0 %)
Analyse:	Die 3 in dieser Entgeltgruppe eingesetzten Mitarbeiterinnen sind Teilzeitbeschäftigte in den Spielkreisen.
Maßnahmen:	Auch im Bereich der Entgeltgruppe S 03 ist ein Ausgleich der Unterrepräsentanz nicht zu erwarten.

Entgeltgruppe S 02	M < 45%, M = 0,00 % (+/- 0 %)
Analyse:	In der Entgeltgruppe S 02 gibt es zwei geringfügigbeschäftigte Vertretungskräfte.
Maßnahmen:	entfällt

4. Auszubildende (s. Anlage 2.1 und Anlage 2.2)

Auszubildende	M < 45%, M = 25,00 % (+ 25,00 %)
Analyse:	Am Stichtag waren 4 Auszubildende beschäftigt, davon einer als Straßenwärter.
Maßnahmen:	Im Bereich des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes soll zukünftig bei den Bewerbungen bevorzugt männliche Auszubildende ausgewählt werden, da in diesem Bereich Männer deutlich unterrepräsentiert sind. Für den Bereich des KSL wäre es wünschenswert, auch einmal eine weibliche Auszubildende zu gewinnen.

Handlungsziele:

Die Samtgemeinde Lüchow (Wendland) legt zum Ausgleich von Unterrepräsentanz nachfolgende Handlungsziele fest:

1. Förderung der Fortbildung und Qualifizierung, insbesondere Aufstiegsqualifizierung und berufsbegleitende Ausbildungsgänge, die zu höheren Berufsabschlüssen führen,
2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit,
3. Prüfung der Möglichkeiten von Telearbeit und
4. Beachtung der Ziele des Gleichstellungsplan bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen etc.
5. Zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Samtgemeinde auf dem Arbeitsmarkt sollten berufliche Entwicklungschancen als Anreiz bei der Gewinnung von Auszubildenden aber auch Fachkräften vorgehalten werden.

Lüchow (Wendland),

Hubert Schwedland
-Samtgemeindebürgermeister-

Anlage 1.1 Beamte, Bestandaufnahme und Ist- Analyse

Hier blanko!

Anlage 1.2 Beamte, Abschätzung neu zu besetzender Stellen.

Hier blanko!

Anlage 2.1 Beschäftigte, Bestandaufnahme und Ist- Analyse

Hier blanko!

Anlage 2.2 Beschäftigte, Abschätzung neu zu besetzender Stellen.

Hier blanko!

Anlage 3.1 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst, Bestandaufnahme und Ist- Analyse

Hier blanko!

**Anlage 3.2 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst,
Abschätzung neu zu besetzender Stellen.**

Hier blanko!

