



**Gleichstellungsplan
der
Gemeinde Schladen-Werla**

**für den Zeitraum
01.01.2026 bis 31.12.2028**

Inhaltsverzeichnis:

I. Einleitung	3
II. Bestandsaufnahme	4
Beamtinnen und Beamte	4
Beschäftigte nach TVöD-BTV (Allgemeine Verwaltung).....	4
Beschäftigte nach TVöD-SuE (Sozial- und Erziehungsdienst)	6
Zusammenfassung	7
Altersstruktur	7
Erwartete Fluktuationen 2026 – 2028	8
III. Analyse zur Beschäftigtenstruktur	8
Beamtinnen/Beamte:	9
Beschäftigte TVöD-BTV:.....	9
IV. Maßnahmen und Zielerreichung	10
Verbesserung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.....	10
Ausgewogene Besetzung	11
Schlusswort	11

I. Einleitung

Mit Wirkung ab 1. Januar 2011 ist das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Das Gesetz modernisiert und verbessert die Bestimmungen aus dem alten NGG von 1994 und schafft Regelungen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen.

Gemäß § 15 NGG ist die Erstellung eines Gleichstellungsplanes erforderlich. Danach hat jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan aufzustellen. Als Grundlage des Gleichstellungsplans dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. Nach § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn innerhalb einer Entgeltgruppe oder Besoldungsgruppe der Gemeinde Schladen-Werla der Frauen- oder Männeranteil unter 45 % liegt. Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. Im Gleichstellungsplan ist für seine Geltungsdauer festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verbessert werden soll.

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz soll Frauen eine gleichberechtigte Stellung in den öffentlichen Verwaltungen verschaffen. Es verpflichtete die Verwaltungen, Maßnahmen zum Ausgleich der Benachteiligung von Frauen und zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit umzusetzen.

Sowohl die Regelungen zum Abbau der Unterrepräsentanz als auch die zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gelten für Frauen und Männer.

Künftig werden Personalmaßnahmen daran ausgerichtet, die Unterrepräsentanz eines Geschlechts zu verringern. Bei gleicher Befähigung und Eignung ist dem unterrepräsentierten Geschlecht der Vorzug zu geben.

Mit der Verpflichtung der Dienststellen, im Interesse der Verbesserung der Verwaltungsentscheidungen männliche und weibliche Sichtweisen und die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern in die Entscheidungsfindung einzubeziehen, wurden ausdrücklich Aspekte des Gender Mainstreaming (Gleichstellungspolitik) im Gesetz verankert.

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans umfasst jetzt drei Jahre, zum Ablauf ist ein neuer Plan zu erstellen.

II. Bestandsaufnahme

Die **Ist-Analyse** zum Gleichstellungsplan basiert auf einer Bestandsfeststellung zum 31.10.2025 getrennt nach den jeweiligen Bereichen:

- Beamtinnen und Beamte
- Beschäftigte Verwaltung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst „TVöD-BTV“
- Beschäftigte Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Sonderregelung für den Sozial- und Erziehungsdienst „TVöD – SR SuE“

Beamtinnen und Beamte

Anzahl						
Besoldungsgruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
B 1	0	1	1	0,00%	100,00%	Frauen
A 10	2	0	2	100,00%	0,00%	Männer
Gesamt	2	1	3	66,67%	33,33%	Männer

Volumen in Vollzeitäquivalenten						
Besoldungsgruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
B 1	0	1	1	0,00%	100,00%	Frauen
A 10	1,51	0	1,51	100,00%	0,00%	Männer
Gesamt	1,51	1	2,51	60,16%	39,84%	Männer

Beschäftigte nach TVöD-BTV (Allgemeine Verwaltung)

Anzahl						
Entgeltgruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
12	2	2	4	50,00%	50,00%	
11	2	0	2	100,00%	0,00%	Männer

Entgelt-gruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
9c	1	0	1	100,00%	0,00%	Männer
9b	5	2	7	71,43%	28,57%	Männer
9a	2	3	5	40,00%	60,00%	Frauen
8	1	4	5	20,00%	80,00%	Frauen
7	3	0	3	100,00%	0,00%	Männer
6	12	0	12	100,00%	0,00%	Männer
5	7	11	18	38,89%	61,11%	Frauen
4	0	1	1	0,00%	100,00%	Frauen
3	0	5	5	0,00%	100,00%	Frauen
2Ü	2	0	2	100,00%	0,00%	Männer
2	22	7	29	75,86%	24,14%	Männer
Gesamt	59	35	94	62,77%	37,23%	Männer

Volumen in Vollzeitäquivalenten						
Entgelt-gruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
12	2	2	4	50,00%	50,00%	
11	2	0	2	100,00%	0,00%	Männer
9c	0,87	0	0,87	100,00%	0,00%	Männer
9b	3,03	1,5	4,53	66,89%	33,11%	Männer
9a	1,69	3	4,69	36,03%	63,97%	Frauen
8	0,73	3,77	4,5	16,22%	83,78%	Frauen
7	2,64	0	2,64	100,00%	0,00%	Männer
6	9,31	0	9,31	100,00%	0,00%	Männer
5	4,41	11	15,41	28,62%	71,38%	Frauen
4	0	1	1	0,00%	100,00%	Frauen
3	0	5	5	0,00%	100,00%	Frauen
2Ü	0,61	0	0,61	100,00%	0,00%	Männer
2	10,94	1,61	12,55	87,17%	12,83%	Männer
Gesamt	38,23	28,88	67,11	56,97%	43,03%	Männer

Beschäftigte nach TVöD-SuE (Sozial- und Erziehungsdienst)

Anzahl						
Entgelt- gruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
S 17	1	0	1	100,00%	0,00%	Männer
S 16	1	0	1	100,00%	0,00%	Männer
S 15	2	1	3	66,67%	33,33%	Männer
S 13	5	0	5	100,00%	0,00%	Männer
S 11 B	1	0	1	100,00%	0,00%	Männer
S 9	3	0	3	100,00%	0,00%	Männer
S 8 B	3	0	3	100,00%	0,00%	Männer
S 8 A	63	2	65	96,92%	3,08%	Männer
S 3	16	0	16	100,00%	0,00%	Männer
Gesamt	95	3	98	96,94%	3,06%	Männer

Volumen						
Entgelt- gruppe	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
S 17	1	0	1	100,00%	0,00%	Männer
S 16	1	0	1	100,00%	0,00%	Männer
S 15	2	1	3	66,67%	33,33%	Männer
S 13	4,28	0	4,28	100,00%	0,00%	Männer
S 11 B	0,5	0	0,5	100,00%	0,00%	Männer
S 9	2,8	0	2,8	100,00%	0,00%	Männer
S 8 B	2,81	0	2,81	100,00%	0,00%	Männer
S 8 A	48,81	1,9	50,71	96,25%	3,75%	Männer
S 3	13,83	0	13,83	100,00%	0,00%	Männer
Gesamt	77,03	2,9	79,93	96,37%	3,09%	Männer

Zusammenfassung

Anzahl						
	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
Beamte	2	1	3	66,67%	33,33%	Männer
TVöD-BTV	59	35	94	62,77%	37,23%	Männer
SuE	95	3	98	101,06%	3,19%	Männer
Gesamt	156	39	195	80,00%	20,00%	Männer

Volumen						
	Weibl.	Männl.	Insges.	Weibl. %	Männl. %	Unterrepräsentiertes Geschlecht
Beamte	1,51	1	2,51	60,16%	39,84%	Männer
TVöD-BTV	38,23	28,88	67,11	56,97%	43,03%	Männer
SuE	77,03	2,9	79,93	96,37%	3,63%	Männer
Gesamt	116,77	32,78	149,55	78,08%	21,92%	Männer

Altersstruktur

Alter	Männlich	Weiblich	Gesamt
Bis 35 Jahre (Jahrgang 1990)	8	53	61
36 - 45 Jahre (1989- 1980)	9	36	45
46 - 55 Jahre (1979 - 1970)	8	27	35
56 - 67 Jahre (1969 - 1960)	11	40	51
68 - 74 Jahre (1959 - 1950)	3	0	3
Gesamt	39	156	195

Erwartete Fluktuationen 2026 – 2028

Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Abgang Alter bzw. ATZ	Ende Zeitvertrag	Gesamt	davon weiblich	davon männlich
Allgemeine Verwaltung					
9b	5		5	4	2
6	3		3	3	0
3	1		1	0	1
2	6		6	6	0
Sozial- und Erziehungsdienst					
S17	1		1	1	0
S13	1		1	1	0
8a	1		1	1	0
Gesamt	18		18	15	3

III. Analyse zur Beschäftigtenstruktur

Aus der Bestandsaufnahme der Personalstruktur geht hervor, dass die Gesamtanzahl der weiblichen Beschäftigten bei 80 % und der männlichen Beschäftigten bei 20 % (156 Frauen, 39 Männer) liegt. Das prozentuale Gesamtbeschäftigungsvolumen teilt sich in Anteile von Frauen mit 78,08 % und Männern mit 21,92 % auf.

Derzeit bestehen 6 Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell. Davon befindet sich 1 Beschäftigter (Mann) in der Freistellungsphase, die am 31.10.2026 endet.
5 Beschäftigte (Frauen) befinden sich derzeit in der Arbeitsphase der Altersteilzeit, welche während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans in die Freistellungsphase übergehen und in der Zeit vom 30.04.2027 bis 31.05.2028 enden.

Eine weitere Beschäftigte (1 Frau) wird am 01.03.2026 in die Arbeitsphase eintreten und diese am 31.08.2027 beenden. Die anschließenden Freistellungsphasen wird am 28.02.2029 enden.

Eine Altersteilzeitvereinbarung konnte aufgrund der Erkrankung der Beschäftigten (Frau) noch nicht abgeschlossen werden.

Durch diese Altersteilzeitfälle ist die Quote gem. § 3 Abs. 3 des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) bis auf eine Stelle erfüllt.

Momentan befinden sich 11 Beschäftigte in Elternzeit und für 3 Beschäftigte musste ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Hierbei handelt es sich um Frauen.

Beamtinnen/Beamte:

In der Gruppe der Beamtinnen/Beamte waren zum Stichtag 31.10.2025 ein Mann und zwei Frauen beschäftigt.

Eine Beamtenstelle ist ein Wahlbeamter bis zum 31.10.2031. Bei der daraufhin anstehenden Neuwahl sind keine Einflussmöglichkeiten bei der Besetzung gegeben.

Beschäftigte TVöD-BTV:

a) Entgeltgruppen 1 bis 2ü

In diesen Entgeltgruppen sind 24 Frauen (77,42 %) und 7 Männer (22,58 %) beschäftigt. Dadurch sind Männer in den Entgeltgruppe 1 bis 2ü stark unterrepräsentiert.

Unter die Entgeltgruppen fallen die Stellen der Reinigungskräfte sowie der Gemeinde- und Saisonarbeiter/Hausmeister. Es handelt sich bei allen Stellen um Teilzeitstellen mit niedriger Vergütung, die nach dem Rollenverständnis nur von Frauen als Zusatzverdienst und von Männern im Rahmen einer Nebentätigkeit übernommen werden.

b) Entgeltgruppen 3 bis 8

Die vorhandenen 44 Stellen der Entgeltgruppen 3 bis 8 sind mit 23 Frauen (52,27 %) und 21 Männern (47,73 %) besetzt. Hier ergibt sich auch eine Unterrepräsentanz der Männer.

Diese Unterrepräsentanz ergibt sich daraus, dass in den Verwaltungsberufen deutlich mehr Frauen als Männer ausgebildet wurden. Es zeichnet sich erst jetzt ab, dass sich wieder deutlich mehr Männer für diesen Ausbildungszweig interessieren.

In den nächsten Jahren stehen diverse Personalveränderung an, für die Nachbesetzungen erforderlich sind. In diesen Fällen wird bei der Neubesetzung darauf geachtet, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung die Stelle mit einem männlichen Bewerber besetzt wird.

c) Entgeltgruppen 9 bis 15

Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen insgesamt 19 Stellen. Davon entfallen auf Frauen 12 Stellen (63,16 %) und auf Männer 7 Stellen (36,84 %). Dies ergibt eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern.

Ein Ausgleich der Repräsentanz in den Entgeltgruppen 9 bis 15 kann aufgrund der Größe der Gemeinde und damit verbunden, fehlender vorhandener Stellen, nicht gewährleistet werden.

d) Beschäftigte TVöD – SR SuE:

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sind derzeit 98 Stellen (96,94 %) mit Frauen und 3 Stellen (3,06%) mit Männern besetzt.

Die Unterrepräsentanz von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst erklärt sich daraus, dass dieser Beruf in der Vergangenheit nach dem Rollenverständnis ebenfalls den Frauen zugeordnet wurde. Bewerbungen von männlichen Bewerbern lagen nur in sehr begrenztem Umfang vor. Dennoch konnte die Leitung einer Kindertagesstätte zwischenzeitlich mit einem männlichen Bewerber besetzt werden.

Da der Ausbildungsberuf zur Erzieherin bzw. zum Erzieher nicht durch die Gemeinde Schladen-Werla angeboten wird, erfolgt die Nachwuchsgewinnung ausschließlich über den freien Arbeitsmarkt.

Die Gemeinde Schladen-Werla bietet zahlreiche Praktikantenplätze für Schüler etc. in den Kindertagesstätten an. Bewerbungen von männlichen Praktikanten nehmen zurzeit zu.

Teilzeitbeschäftigte:

Insgesamt befanden sich von 195 Beschäftigten (zum Stichtag 31.10.2025) 114 Personen (entspricht 58,46 %) in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Hiervon waren 84,21 % der Beschäftigten in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis Frauen.

Die teilzeitbeschäftigten Frauen sind insbesondere in den Entgeltgruppen 1 bis 8 und S3 bis S10 anzutreffen.

IV. Maßnahmen und Zielerreichung

Verbesserung der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein fester Bestandteil der Personalpolitik der Gemeinde Schladen-Werla.

Anträge auf Arbeitszeitreduzierungen, Sonderurlaub etc. werden in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten und dem Personalrat soweit möglich umgesetzt. Durch die flexible Arbeitszeit im Rahmen der Gleitzeit kann und wird auf kurzfristige Bedarfe an Freistellungen der Beschäftigten eingegangen. Des Weiteren besteht im Bereich der Verwaltung die Möglichkeit des Home-Office / Mobile Arbeit.

Durch die verstärkte Teambildung ist es den einzelnen Beschäftigten noch zusätzlich möglich, kurzfristige Bedarfe an Freistellungen etc. auf kleiner Ebene, also innerhalb des Teams, zu regeln. Es muss seitens des Teams nur sichergestellt werden, dass der Dienstbetrieb ordnungsgemäß gewährleistet ist.

Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten werden eingehend geprüft und wenn möglich eingeführt.

Ausgewogene Besetzung

Das Ziel der Gemeinde ist es, in Bereichen mit Unterrepräsentation eine ausgewogene Besetzung in Bezug auf die Geschlechter zu erreichen.

Wie an der Altersstruktur zu erkennen ist, fallen einige Personalveränderungen während der Dauer des Gleichstellungsplanes an. Zurzeit laufen noch 3 Stellenbesetzungsverfahren. Bei diesen Stellen konnte eine adäquate Besetzung aufgrund des bestehenden Fachkräftemangels (z.B. Bautechniker/in, Ingenieur/in, Erzieher/in) noch nicht vorgenommen werden.

Dennoch wird bei der Besetzung versucht, in den Bereichen mit Unterrepräsentation eine ausgewogene Neubesetzung vorzunehmen.

Schlusswort

Verantwortlich für die Umsetzung des Gleichstellungsplanes und das Erreichen der Ziele sind die Führungskräfte der Gemeinde Schladen-Werla.

Es werden aber auch alle Beschäftigten gebeten, sich aktiv an der Umsetzung zu beteiligen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe.

Der Gleichstellungsplan wird für die Dauer von drei Jahren aufgestellt. Er wird bei Ablauf fortgeschrieben, dem Rat zur Beschlussfassung vorgelegt und in Kraft gesetzt.

Schladen, den 10.12.2025

Der Bürgermeister


Martin Schulze

