



Gleichstellungsplan der Stadt Neustadt am Rübenberge

nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Geltungszeitraum:

01.07.2022-30.06.2025

Erhebungstichtag: 30.11.2021

Weitere Informationen:

Stadt Neustadt a. Rbge.

Fachdienst Personal

Nienburger Str. 31

31535 Neustadt a. Rbge.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
liebe Leserinnen und Leser,

unser persönliches und berufliches Entfaltungspotenzial können wir nur dann ausschöpfen, wenn dieses Potenzial im Einklang mit den Möglichkeiten und Rahmenbedingungen steht. Da die verfassungsrechtlich garantierte Gleichberechtigung in unserer Gesellschaft noch längst nicht erreicht ist, die Möglichkeiten mithin von unterschiedlichen Vorbedingungen bestimmt bleiben, besteht auch weiterhin Handlungsbedarf: Wir müssen gemeinsam um- und weiterdenken.

Der vorliegende Gleichstellungsplan will hierzu einen Beitrag leisten, indem er den Ist-Zustand betrachtet und auf dieser Grundlage sinnvolle Maßnahmen identifiziert, die zu einer Verringerung von Benachteiligungen führen. Die Förderung von Frauen in Führung bleibt dabei ein zentraler Aspekt, aber auch Impulse wie die gezielte Ansprache unterrepräsentierter Gruppen in sogenannten Frauen- oder Männerdomänen werden langfristig zu mehr Gerechtigkeit führen.

Für Kommunen wie Neustadt sind Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf zugleich wichtige Standortvorteile, die als solche die Attraktivität der Stadt als familienfreundliche Arbeitgeberin wesentlich mitbestimmen – und zukünftig immer stärker bestimmen werden. Das angestrebte Ziel der Geschlechtergerechtigkeit ist somit auch ein wesentlicher Baustein für eine zukunftsfähige Kommunalentwicklung.

Die Stadt Neustadt am Rübenge hat in den vergangenen Jahren zuträgliche Strukturen für Gleichstellungsarbeit geschaffen, deren Wirkung bereits auf vielen Ebenen zu sehen ist. Diese erfolgreichen Strukturen gilt es nun weiter auszubauen. Der Gleichstellungsplan ist hierfür ein maßgebliches Instrument auf dem Weg zu mehr Gerechtigkeit, das der unterschiedlichen Lebenssituation aller Geschlechter Rechnung trägt. Lassen Sie uns diesen guten Weg weiterhin gemeinsam gehen und bei unserer Zusammenarbeit stets darauf achtgeben, den Menschen in seiner ganzen Vielfalt und Einzigartigkeit angemessen zu würdigen, zu unterstützen und zu fördern.

Ihr Bürgermeister
Dominic Herbst

Inhalt

1	Einleitung.....	4
2	Ziele des Gleichstellungsplans	5
3	Vorgehensweise.....	5
4	Bestandsaufnahme der Mitarbeiter*innenstruktur	6
5	Mitarbeiter*innenzahlen gesamt	7
6	Altersstruktur der Mitarbeiter*innen der Stadt Neustadt am Rübenge.....	8
7	Verteilung der Arbeitszeit	9
8	Führungsebene	11
9	Betrachtung der Besoldungs- und Entgeltgruppen	12
9.1	Tarifbeschäftigte- Allgemeine Verwaltung.....	12
9.2	Beamt*innen ohne Anwärter*innen	14
9.3	Tarifbeschäftigte- Sozial- und Erziehungsdienst	15
10	Auszubildende und Anwärter*innen	16
11	Fluktuationsuntersuchung.....	17
12	Erreichen von Zielvorgaben zum Abbau einer Unterrepräsentanz und Maßnahmenkatalog zum Abbau einer Unterrepräsentanz.....	18
12.1	Personelle Maßnahmen.....	18
12.2	Organisatorische Maßnahmen.....	19
12.3	Fortbildende Maßnahmen	21
13	Vergleich zum vorausgegangenen Gleichstellungsplan.....	21
14	Ausblick.....	23
15	Schlussbestimmungen	23
16	Anhang: detaillierter Maßnahmenkatalog in der Kurzübersicht.....	24

1 Einleitung

Auf Grundlage des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG) wird ein Gleichstellungsplan erstellt. Ziel des Gesetzes ist es, Männern und Frauen in der öffentlichen Verwaltung Chancengleichheit auf beruflicher Ebene zu ermöglichen. Damit dies durchgesetzt werden kann, hat jede Dienststelle mit mindestens 50 Mitarbeiter*innen nach § 15 NGG einen Gleichstellungsplan zu erstellen, der eine Gültigkeit von drei Jahren hat.

Der Rat der Stadt Neustadt am Rübenberge hat für den Zeitraum 2017 -2019 einen Gleichstellungsplan beschlossen. Dieser war bis zum 31.12.2019 gültig. Ab dem 01.07.2022 soll dieser Gleichstellungsplan für weitere drei Jahre gelten. Aufgrund von Vakanzen und Neubesetzungen der Stelle der Gleichstellungsbeauftragten und im Fachdienst Personal sowie dem vorherrschenden Pandemiegeschehen verzögerte sich die Erstellung eines neuen Gleichstellungsplans.

Nun soll die Aufmerksamkeit auf den Einflüssen der aktuellen Gesamtumstände liegen, denen die Verwaltung von Innen und Außen ausgesetzt war und ist.

Dieser Gleichstellungsplan soll Bestandteil des Verwaltungshandelns sein und wird gemäß § 16 NGG bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet.

Grundlage dieses Gleichstellungsplans ist die Mitarbeiter*innenstruktur, diese wird in den ersten Kapiteln beleuchtet. Schwerpunkte werden hier auf die Verteilung von Männern und Frauen in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie auf die Voll- und Teilzeittätigkeiten gelegt. Ungleichheiten lassen sich so am ehesten erkennen.

Grundsätzlich gilt bei der Stellenbesetzung: Die Bestenauslese gem. Art. 33 Abs. 2 GG verlangt die Priorisierung von Befähigung und Leistung einer Person, unabhängig ihres Geschlechts. Sollte bei einer Stellenbesetzung eine Pattsituation entstehen, ist das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen.

2 Ziele des Gleichstellungsplans

Das NGG ist in Niedersachsen am 01.01.2011 in Kraft getreten. Das Ziel des Gesetzes ist

1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
2. Frauen und Männer eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen (§ 1 Abs. 1 NGG).

Es sind im Gesetz eine Vielzahl von Maßnahmen enthalten, um die Erreichung der Ziele und die Gleichstellung im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen.

Nach § 1 Abs. 2 NGG 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 sowie die 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 Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Die Verwirklichung der Zielsetzung ist verpflichtend für alle Dienststellen und die dort tätigen Mitarbeiter*innen, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

3 Vorgehensweise

Nach § 15 Abs. 2 NGG dient als Grundlage des Gleichstellungsplans eine Bestandsaufnahme, in der der Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen erhoben wird. Gemäß § 3 Abs. 4 NGG ist ein Bereich jede Entgelt-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe. Nach § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45% liegt.

In der Analyse der Mitarbeiter*innenstruktur wird ermittelt, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind.

In der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Dauer der Gültigkeit des Gleichstellungsplans voraussichtlich altersbedingt neu zu besetzen sein werden.

Es sollen Zielvorgaben ermittelt werden, die den prozentualen Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen benennen und welcher Standard der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zum Abschluss der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht werden soll. Wie diese Zielvorgaben erreicht werden sollen, ist in einem anschließenden Maßnahmenkatalog aufgeführt.

Hinweise zu diesem Gleichstellungsplan:

1. Mitarbeiter*innen im Sinne dieses Gleichstellungsplans sind alle Beschäftigten und alle Beamt*innen der Stadt Neustadt am Rübenge
2. Grundlage des Gleichstellungsplanes sind die Zahlen des statistischen Personalbestandes aus der Personalmanagement- Software P&I LOGA, die die Stadt Neustadt a. Rbge. nutzt
3. im Gleichstellungsplan zugrunde gelegten Personalbestände basieren auf dem Stichtag 30.11.2021.
4. Beurlaubte Mitarbeiter*innen befinden sich z.B. in Elternzeit oder im Sonderurlaub
5. Das Beschäftigtenvolumen ist die jahresdurchschnittliche Mitarbeiter*innenzahl umgerechnet in Vollzeitstellen. Wenn die Teilzeitarbeit berücksichtigt wird und auf die Vollzeitäquivalente umgerechnet wird, verschiebt sich das Verhältnis des Anteils von Männern und Frauen.

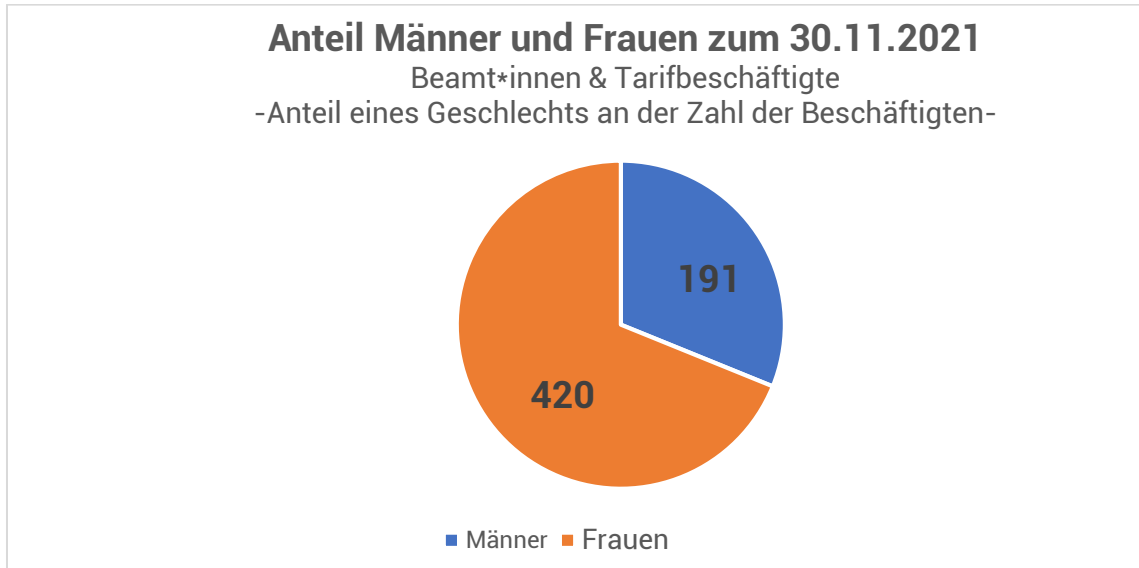
Beispiel: 1 Fachdienst mit 2 Vollzeitstellen: Teilen sich beispielsweise 2 Frauen eine Vollzeitstelle hälftig und ist dort auch ein Mann tätig, so wäre deren Verhältnis nach Beschäftigtenvolumen 1:1. Bei einer Betrachtung pro Person liegt das Verhältnis bei 2:1.

4 Bestandsaufnahme der Mitarbeiter*innenstruktur

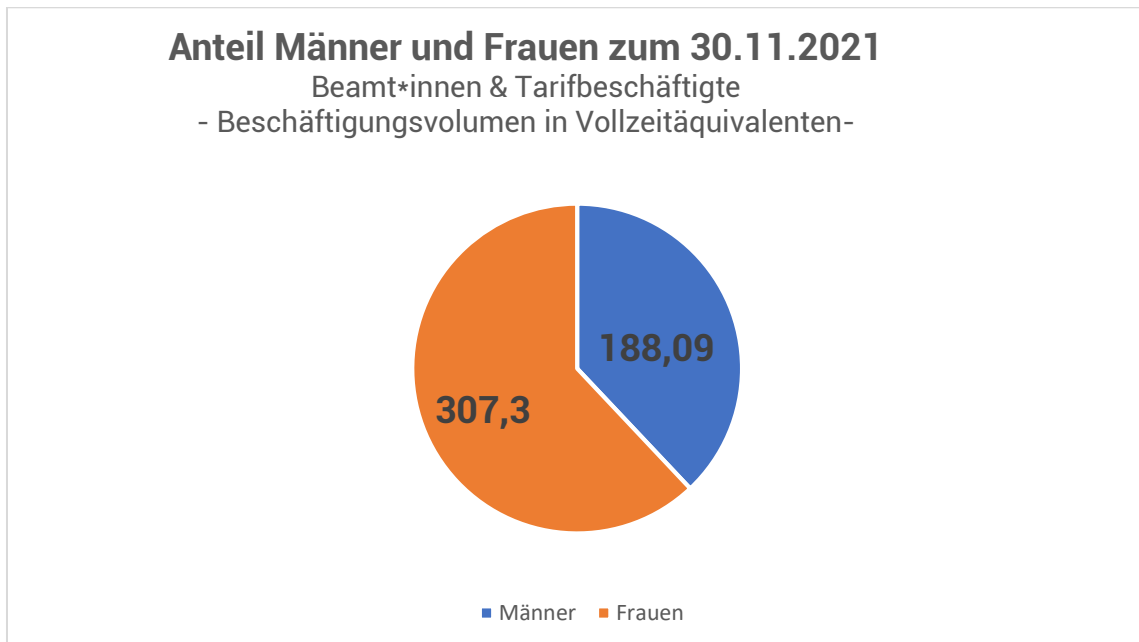
Es wird der Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen erhoben.

Mitarbeiter*innen der Stadt Neustadt a. Rbge. sind Beamt*innen sowie Beschäftigte nach dem Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD). Aus Vereinfachungsgründen wird im Folgenden der Begriff Mitarbeiter*innen genutzt, es sei denn, die Unterscheidung der einzelnen Gruppen ist für die Aussagen des Gleichstellungsplans entscheidend

5 Mitarbeiter*innenzahlen gesamt



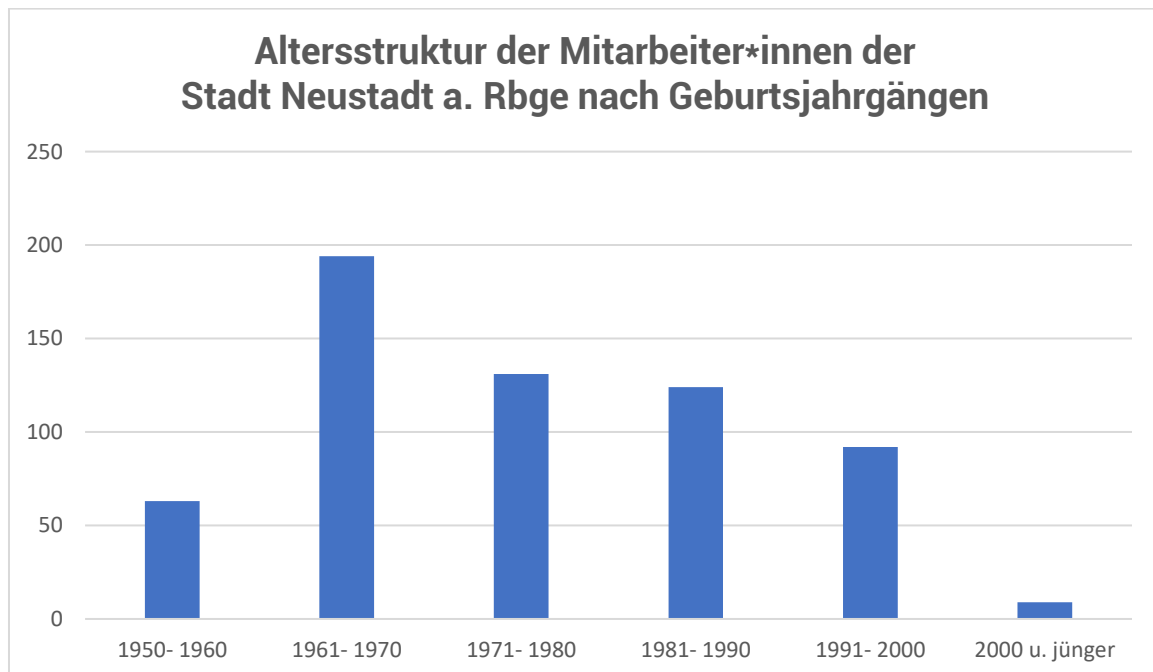
Bei der Stadt Neustadt a. Rbge. waren zum Stichtag 611 Personen beschäftigt. Davon waren 420 Frauen (69%) und 191 Männer (31%).



Es wurde ein Volumen von 307,3 Vollzeitstellen von Frauen und 188,09 Vollzeitstellen von Männern bekleidet. Das bedeutet, dass von den insgesamt 495,39 Vollzeitäquivalenten 62 % auf Frauen und 38 % auf Männer entfielen.

Hier wird deutlich, dass es keine extrem großen Abweichungen in der Mitarbeiter*innenstruktur der Stadt Neustadt am Rügenberge gibt, unabhängig davon, ob der Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten oder am Beschäftigungsvolumen in Teilzeitäquivalenten gemessen wird.

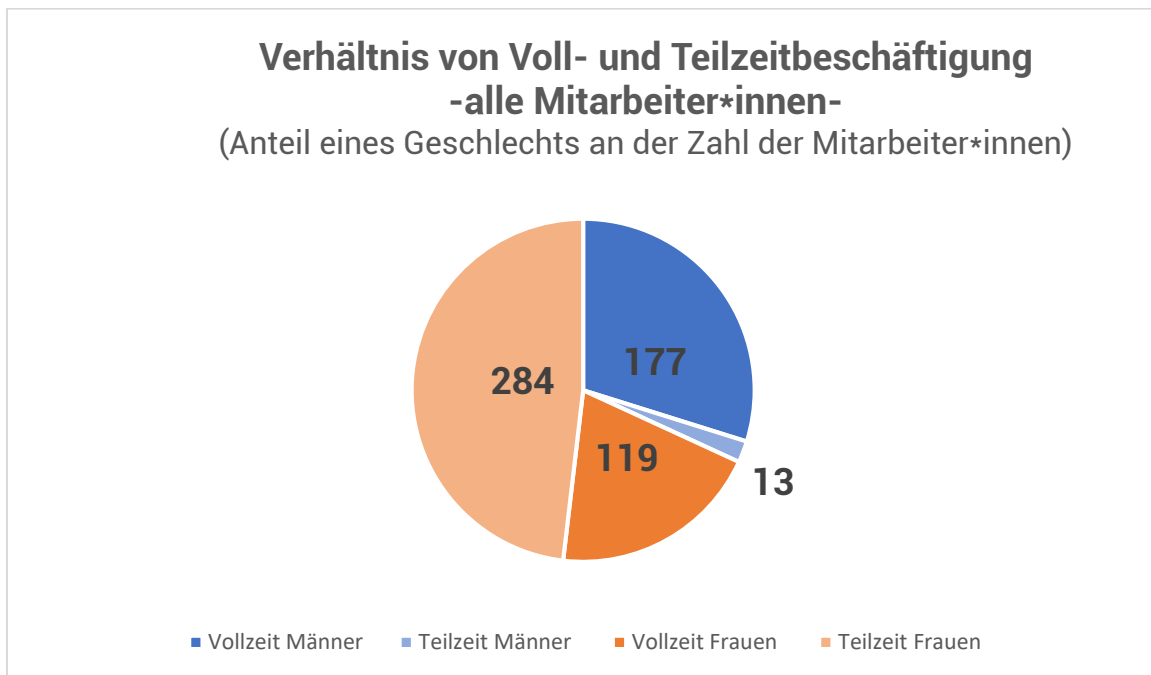
6 Altersstruktur der Mitarbeiter*innen der Stadt Neustadt am Rügenberge



In den kommenden Jahren werden einige Mitarbeiter*innen in den Ruhestand gehen oder pensioniert. Derzeit sind 63 Mitarbeiter*innen den Geburtsjahrgängen 1950-1960 zuzuordnen. Eine genaue Betrachtung für den Zeitraum der Gültigkeit des Gleichstellungsplanes findet sich im Verlauf. Es fällt auf, dass die Geburtsjahrgänge 1971-1980 und 1981-1990 nahezu gleich stark vertreten sind.

7 Verteilung der Arbeitszeit

In der Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen sind in allen betrachteten Gruppen insgesamt 18 Personen beurlaubt. Diese werden für die nachfolgende Aufteilung der Arbeitszeit nicht berücksichtigt, sodass hier von der Zahl der derzeit aktiv Tätigen ausgegangen wird (593 Personen).

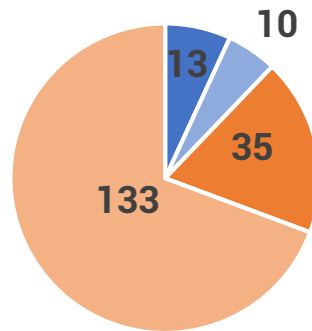


Es fällt auf, dass nicht nur mehr Frauen teilzeitbeschäftigt sind als Männer, sondern auch, dass mehr Frauen einer Teilzeittätigkeit nachgehen als einer Vollzeittätigkeit.

Im Folgenden wird der Sozial- und Erziehungsbereich gesondert betrachtet. Hier ist es aufgrund der unterschiedlichen Betreuungszeiten, die es abzudecken gilt, nicht selten, dass keine komplette Vollzeitstelle zur Verfügung steht.

Insgesamt sind 199 Personen im Tarif TVöD-SuE eingruppiert. Davon sind 8 Personen beurlaubt, die in der nachfolgenden Grafik nicht berücksichtigt werden.

Aufteilung der Arbeitszeit der in TVöD-SuE eingruppierten Beschäftigten
(Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Mitarbeiter*innen)

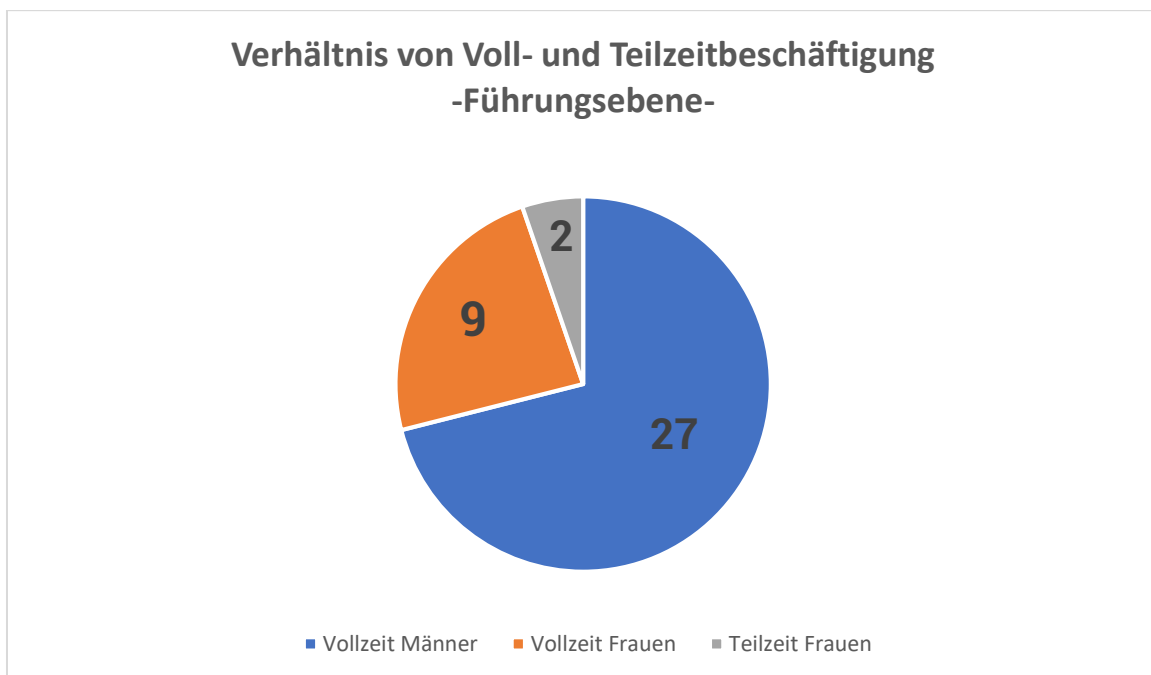


■ Vollzeit Männer ■ Teilzeit Männer ■ Vollzeit Frauen ■ Teilzeit Frauen

Die Tendenzen decken sich mit der Aufteilung der Arbeitszeit der Gesamtbelegschaft. In diesem Bereich sind ebenfalls mehr Frauen als Männer tätig und gehen eher einer Teilzeit- als einer Vollzeitbeschäftigung nach. Die Männer sind auch hier eher Vollzeit- als Teilzeitbeschäftigte.

8 Führungsebene

Führungsebene (Anteil eines Geschlechts an der Gesamtzahl)	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
Wahlbeamte	2	0	2	0	100
Fachbereichsleitung	4	1	3	25	75
Fachdienstleitung	13	7	6	54	46
Sachgebietsleitung	19	3	16	16	74
Gesamt	38	11	27	29	71



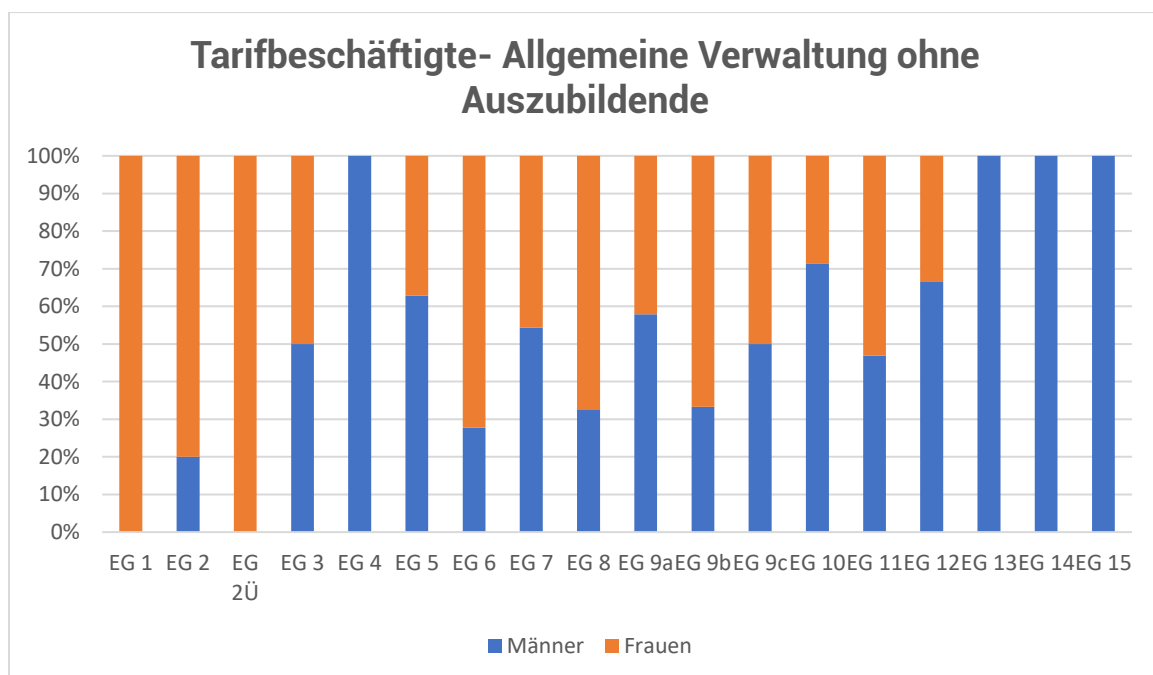
Insgesamt sind über alle Führungsebenen verteilt 36 Personen in einer Leitungsposition auf derzeit 38 besetzten Leitungsstellen tätig (jeweils eine Leitungsstelle auf Sachgebiets- und Fachdienstebene). Auffällig ist, dass nur 2 der Führungskräfte in Teilzeit tätig und beide Personen Frauen sind.

Ebenso auffällig ist, dass nur knapp ein Drittel der Führungskräfte weiblichen Geschlechts ist.

9 Betrachtung der Besoldungs- und Entgeltgruppen

In den folgenden Grafiken werden die beurlaubten Mitarbeiter*innen wieder mit einbezogen.

9.1 Tarifbeschäftigte- Allgemeine Verwaltung



Entgeltgruppen 13 – 15

In diesen Entgeltgruppen sind Frauen unterrepräsentiert. Es handelt sich insgesamt um 7 Stellen, von denen eine durch altersbedingtes Ausscheiden neu zu besetzen sein wird. Ein vollständiger Ausgleich der Anteile von Frauen und Männern in diesen Entgeltgruppen erscheint zum jetzigen Zeitpunkt unrealistisch.

Entgeltgruppen 9 b- 12

In Entgeltgruppen 11 und 9 c ist ein Ausgleich der Geschlechter erfolgt. In der Entgeltgruppe 9 b sind Männer unterrepräsentiert, in den übrigen Entgeltgruppen 10 und 12 sind die Frauen unterrepräsentiert.

Entgeltgruppen 5 bis 9 a

In den Entgeltgruppe 5 besteht eine Überrepräsentanz der Männer, ebenso in der Entgeltgruppe 9 a. In der Entgeltgruppe 5 liegen eher männlich konnotierte



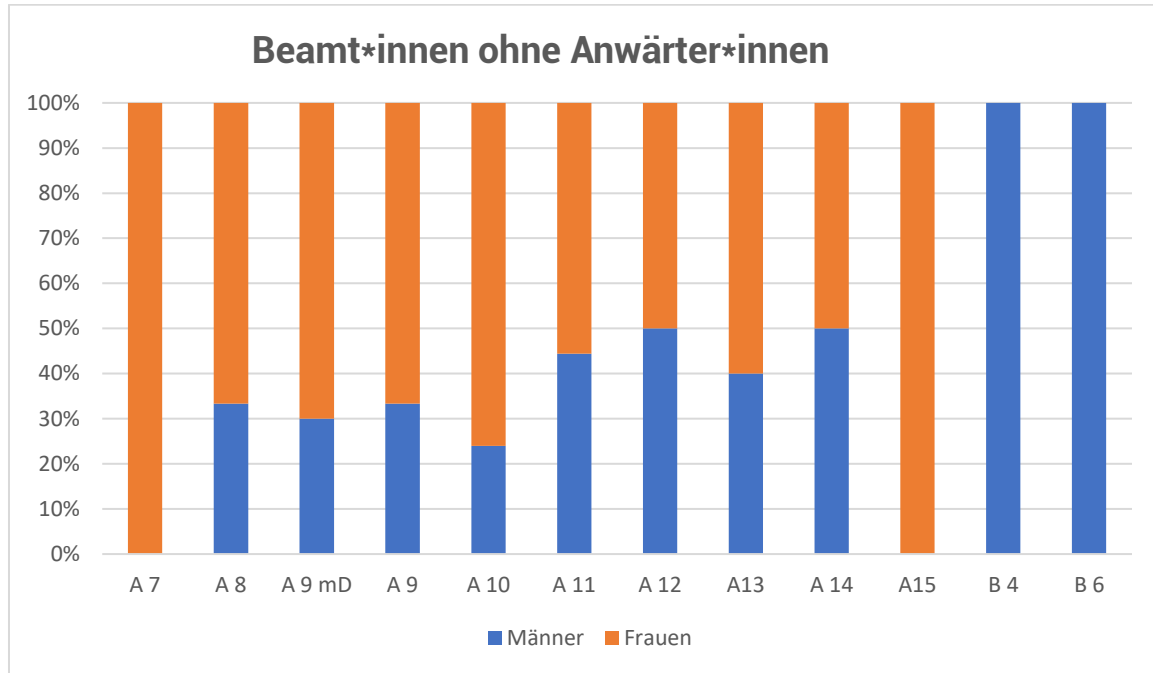
Tätigkeiten (z.B. Bauhof/ Instandhaltung) vor. In den übrigen Entgeltgruppen überwiegt der Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen. Nach diesen Entgeltgruppen sind unter anderem Tätigkeiten bewertet, die traditionell eher den Mitarbeiterinnen zuzuordnen sind, wie zum Beispiel Schulsekretärinnen. Diese Tätigkeiten sind auch besonders gut teilzeitgeeignet und werden daher eher von Frauen gewählt.

Entgeltgruppen 1 bis 4

In den Entgeltgruppen 1, 2 und 2 ü sind Frauen überrepräsentiert. Hier sind zum Beispiel Kräfte in der Essensausgabe eingruppiert. Für diese Tätigkeiten sind in der Regel keine Männer zu gewinnen. Positiv kann bewertet werden, dass hier Personen eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden kann, die mit einem sozialversicherungspflichtigen Einkommen verbunden ist und den Erwerb von Rentenansprüchen mit sich bringt.

Bei der Stadt Neustadt am Rübengeberge gibt es zwei nach Entgeltgruppe 4 bewertete Stellen, die beide von Männern besetzt sind. Eine altersbedingte Fluktuation ist im Betrachtungszeitraum nicht zu erwarten, derzeit ist eine Ausweitung des Stellenplans in diesem Bereich nicht geplant. Es ist darum zum jetzigen Zeitpunkt davon auszugehen, dass Frauen in dieser Entgeltgruppe weiterhin unterrepräsentiert bleiben.

9.2 Beamt*innen ohne Anwärt*innen



Laufbahngruppe 2

B 4 und B 6

Es handelt sich bei der nach B 6 bewerteten Stelle um die eines Wahlbeamten. Der Bürgermeister wird von den Bürger*innen gewählt. Die Stelle eines ersten Stadtrates gibt es bei der Stadt Neustadt am Rübengebirge ebenfalls nur einmal und ist derzeit männlich besetzt. Damit entsteht unweigerlich eine Unterrepräsentanz, unabhängig davon, wie die Stelle besetzt ist.

A 14 und A 15

Die Stellen sind in der Regel mit Führungskräften im juristischen und verwaltenden Bereich besetzt. Da es nur eine nach A 15 bewertete Stelle in der Stadtverwaltung gibt, ist hier je nach Besetzung das andere Geschlecht unterrepräsentiert.

Zum Stichtag sind die nach A 14 bewerteten Dienstposten hälftig mit Männern und Frauen besetzt, sodass es zu keiner Unterrepräsentanz kommt.

Laufbahngruppe 1

A 9 (Einstiegsamt) bis A 13 (Endamt)

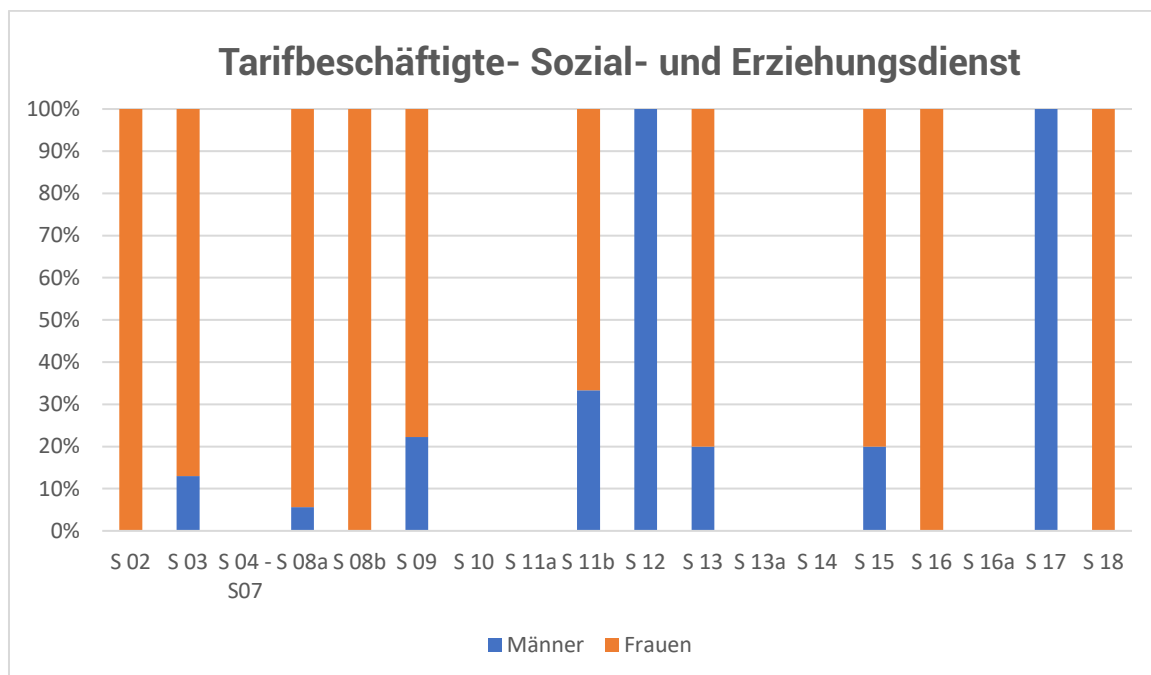
In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt finden sich überwiegend Beamt*innen der Fachrichtung allgemeine Verwaltung. In der Besoldungsgruppe A 11 und A 12 ist die

Besetzung ausgeglichen. In den übrigen Besoldungsgruppen sind die Frauen überrepräsentiert.

A 7 bis A 9 (Endstufe)

Bei den Laufbahngruppen A 7 bis A9 im mittleren Dienst handelt es sich vor allem um Beamt*innen der allgemeinen Verwaltung. Es werden keine Anwärter*innen der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, Fachrichtung Allgemeine Dienste, mehr ausgebildet. Grundsätzlich wäre es möglich, in der Besoldungsgruppe A 9 eine Geschlechtergleichheit herbeizuführen, wenn die freiwerdenden Stellen mit Männern nachbesetzt würden. In den übrigen Besoldungsgruppen erscheint ein Ausgleich im Betrachtungszeitraum als wenig realistisch, da zumindest durch altersbedingtes Ausscheiden keine Veränderung zu erwarten ist.

9.3 Tarifbeschäftigte- Sozial- und Erziehungsdienst



In allen Entgeltgruppen sind die Männer unterrepräsentiert mit der Ausnahme der Entgeltgruppen S 12 und S 17. Zu beachten ist hier, dass es sich jeweils um eine Stelle handelt, die von jeweils einem Mann besetzt ist.

Im Sozial- und Erziehungsdienst finden sich eher Frauen, da diese Studien- oder Ausbildungsgänge vermehrt von Frauen als von Männern gewählt werden. Es ist in der Regel schwierig, überhaupt geeignete Bewerber*innen zu finden. Vakanzen herrschen derzeit zum Beispiel im Bereich der Erzieher*innen.

10 Auszubildende und Anwärter*innen

Beruf	2019		2020		2021		Gesamt		Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
	w	m	w	m	w	m	w	m		
Stadtinspektoranwärter*innen *	1	1	1	-	1	1	3	2	60	40
Verwaltungsfachangestellte	1	1	2	-	-	2	3	3	50	50
Architekturstudent*innen (dual)	-	1	-	-	-	-	0	1	0	100
Berufsanerkennungspraktikum	-	-	-	1	-	1	0	2	0	100
Gesamt	2	3	3	-	1	4	6	7	46	54

Angaben in Prozentwerten ohne Nachkommastelle, * in 2019 eine Person in Teilzeitausbildung

Bei der Gesamtbetrachtung aller Mitarbeiter*innen die sich derzeit in der Ausbildung oder im Studium befinden, gibt es keine Unterrepräsentanz eines Geschlechts.

Da es einen Studienplatz im Bereich Architektur zu vergeben gab, ist eine Über-/ Unterrepräsentanz in diesem Bereich unabdingbar, unabhängig davon, an welches Geschlecht der Studienplatz vergeben worden ist.

Derzeit sind zwei männliche Berufsanerkennungspraktikanten bei der Stadt Neustadt am Rügenberge beschäftigt. So gibt es hier zwar ein unausgewogenes Verhältnis der Geschlechteranteile, jedoch ist in Hinblick auf die Überrepräsentanz der im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigten Frauen die Ungleichverteilung der Praktikanten insoweit zu begrüßen, als dass sich die Stadt Neustadt am Rügenberge gegebenenfalls als zukünftige Arbeitgeberin präsentieren kann und so perspektivisch auch Männer für die Tätigkeit in diesem Bereich gewonnen werden können.

Bei der Personengruppe der Auszubildenden und Anwärter*innen ist es schwierig, Unterrepräsentanzen kurzfristig abzustellen, da die Größe dieses Personenkreises sehr klein ist.

11 Fluktuationsuntersuchung

Freiwerdende Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge

Besoldungs- gruppe bzw. Entgeltgruppe	Unterrepräsentiertes Geschlecht: Anteil an der Zahl der Mitarbeiter*innen in %	Unterrepräsen- tiertes Geschlecht bezogen auf das Beschäftigungs- volumen in %	Stellenbestand gesamt (F:M)	Freiwerdende Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge		
				Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3
B 4	Frauen: 0	Frauen: 0	1 (0:1)		1	
A 11			18 (10:8)	1		1
A 9	Männer: 33,33		9 (6:3)	1		
A 9 mD	Männer: 30,00	Männer: 34,72	10 (7:3)	1		1
EG 11			32 (17:15)			1
EG 10	Frauen: 28,57	Frauen: 26,47	7 (2:5)	1		
EG 9b	Männer: 37,04	Männer: 39,88	27 (18:9)		1	
EG 7		Frauen: 40,79	35 (16:19)	1		
EG 6	Männer: 27,78	Männer: 35,31	36 (26:10)	3	2	
EG 5	Frauen: 37,21	Frauen: 28,97	43 (16:27)	1	1	3
EG 2 Ü	Männer: 0	Männer: 0	9 (9:0)			1
EG 2	Männer: 20,00	Männer: 26,37	5 (4:1)	2	1	
EG 1	Männer: 0	Männer: 0	34 (34:0)	5	4	2
S 11 b	Männer: 33,33	Männer: 43,30	15 (10:5)	2	1	
S 9	Männer: 22,22	Männer: 23,55	9 (7:2)	1		
S 8a	Männer: 5,62	Männer: 6,61	89 (88:4)	3		4
S 3	Männer: 12,96	Männer: 15,00	54 (47:7)	2		
S 2	Männer: 0	Männer: 0	12 (12:0)	1		

Quelle: Datei „Gleichstellungsplan“ aus LOGA, Stand 30.11.2021

Voraussichtlich werden in den nächsten drei Jahren die oben aufgeführten Stellen in den jeweiligen Bereichen nachzubeseetzen sein. Nicht berücksichtigt sind hier Ereignisse, die für eine personalverwaltende Stelle nicht vorhersehbar sind (z.B. Kündigungen, Sabbaticals, etc.)

In den nachzubeseetzenden Bereichen sind überwiegend Männer unterrepräsentiert, sodass bei den Neubeseetzungen darauf zu achten ist, Männer einzustellen.

Als grundsätzliches Ziel soll perspektivisch erreicht werden, Unterrepräsentanzen sukzessiv abzubauen, um die Vorgaben des NGG erfüllen zu können und fluktuationsbedingte Verschlechterungen sollen vermieden werden. Es ist allerdings aufgrund der vorherrschenden Rahmenbedingungen unrealistisch, davon auszugehen, dass mit Ablauf des Gültigkeitszeitraumes dieses Gleichstellungsplans keine Unterrepräsentanzen aus den vorgenannten Gründen vorherrschen werden.

12 Erreichen von Zielvorgaben zum Abbau einer Unterrepräsentanz und Maßnahmenkatalog zum Abbau einer Unterrepräsentanz

Ein Abbau der Unterrepräsentanz kann erst erfolgen, wenn freiwerdende Stellen in den jeweiligen Bereichen mit dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden. Das wiederum ist nur möglich, wenn die Bewerber*innenstruktur dies hergibt.

Die Bestandsaufnahme zur Struktur der Mitarbeiter*innen der Stadt Neustadt a. Rbge. (Stichtag 30.11.2021) zeigt, in welchen Besoldungs- und Entgeltgruppen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist.

In den folgenden Ausführungen werden die Maßnahmen im Rahmen einer qualifizierten Personalentwicklung genannt, die bei der Stadt Neustadt a. Rbge. zum Abbau von Unterrepräsentanz geeignet sind und verwirklicht werden sollen. Es erfolgt eine Unterteilung in personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen.

12.1 Personelle Maßnahmen

Stellenausschreibungen

Insbesondere in den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden die internen und externen Stellenausschreibungen so gestaltet, dass das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen wird, sich zu bewerben. Eine geschlechtsneutrale und persönliche Ansprache unterstützt den Aufforderungscharakter. In Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, ist es sinnvoll, dieses zu motivieren und zu bestärken, sich zu bewerben.

Stellenbesetzungen

Bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gegenüber den anderen Bewerber*innen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange zu berücksichtigen, bis in jedem Bereich eine Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist.

AGG Schulungen

Um Mitarbeiter*innen für das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu sensibilisieren, sollen insbesondere die Führungskräfte im Zeitraum dieses Gleichstellungsplans eine (online) Fortbildung erhalten.

12.2 Organisatorische Maßnahmen

Teilzeitstellen

Sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll jede Stelle grundsätzlich als teilzeitgeeignet ausgeschrieben werden. Dies soll auch explizit für Führungspositionen gelten, um dem bestehenden Ungleichgewicht entgegenzuwirken.

Arbeitszeitmodelle

Es werden verschiedene Arbeitszeitmodelle akzeptiert. Die personalverwaltende Stelle wirkt auf eine entsprechende Akzeptanz bei den jeweiligen Führungskräften hin. Grundsätzlich sind verschiedene Arbeitszeitmodelle zulässig, wie zum Beispiel das Arbeiten nur vormittags, nur nachmittags, tageweise im Wechsel und andere Varianten, außerdem wird die Gleitzeit genutzt.

Mobiles Arbeiten/ flexibler Arbeitsort (ehemals alternierende Telearbeit)

In den vergangenen Jahren hat sich die alternierende Telearbeit, primär zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, fachdienstübergreifend bewährt. Im Jahr 2022 soll die alternierende Telearbeit durch das Angebot des Mobilens Arbeitens im häuslichen Umfeld abgelöst werden. Mit dieser Arbeitsform sollen weitergehende Möglichkeiten geschaffen werden, um auch ortsflexibel arbeiten zu können. Die Dienstvereinbarung wird, auch mit Blick auf die derzeitige pandemische Lage, entsprechend neu im Sinne der Mitarbeiter*innen aufgesetzt und schnellstmöglich umgesetzt.

Führungspositionen

Die Unterrepräsentanzen der einzelnen Geschlechter sind abzubauen. Das unterrepräsentierte Geschlecht (hier: Frauen) kann die Möglichkeit erhalten, an Seminaren und Fortbildungsmöglichkeiten (geschlechtsspezifisch) teilzunehmen.

Bildungsurlaub

Allen Mitarbeiter*innen steht nach dem TVöD Bildungsurlaub zu. Dieser kann für die berufliche Weiterqualifizierung genutzt werden.

Informationen

Durch das Intranet und per E-Mail wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter*innen (auch beurlaubte Mitarbeiter*innen) Zugang zu Informationen über unter anderem den aktuellen Dienstbetrieb und Fortbildungsmaßnahmen erhalten. Da nicht alle Mitarbeiter*innen einen eigenen Zugang zu E-Mail und Intranet haben, wird in den E-



Mails darauf hingewiesen, Informationen auch diesem Personenkreis zur Verfügung zu stellen.

Sprachliche Ausdrucksweise

Die Mitarbeiter*innen sind dafür sensibilisiert, sich geschlechtergerecht auszudrücken.

Paritätische Besetzung von Gremien, Kommissionen und Arbeitsgruppen

Es ist darauf zu achten, dass Gremien, Kommissionen und Arbeitsgruppen, die sich nicht durch eine Wahl zusammensetzen, paritätisch besetzt werden.

Hilfestellung nach der Elternzeit

Nach Elternzeit bedingter dauerhafter Abwesenheit sollen die Mitarbeiter*innen bei ihrer Wiedereingliederung unterstützt werden. Hier sollen Hilfestellungen wie z. B. ein Eltern-Kind-Büro, Notfallbetreuung und Arbeitszeitflexibilisierung gegeben werden.

Eltern-Kind-Büro

In dem Rathausneubau wird es voraussichtlich ab 2024 ein festes Eltern-Kind-Büro geben. Ein Eltern-Kind-Büro erleichtert das Mitbringen von Kindern an den Arbeitsplatz. In den Räumlichkeiten gibt es zudem eine Wickel- und Stillmöglichkeit. Eltern finden einen PC-Arbeitsplatz vor, Kinder aller Altersstufen Spiel- und Ruhemöglichkeiten.

Notfallbetreuung

In einer Notfallsituation können die Mitarbeiter*innen von der Fluxx-Notfallbetreuung mit einem vergünstigten Gebührensatz Gebrauch machen, um auch in diesen Momenten Familien- und Berufsleben gut vereinbaren zu können.

Onboarding

Mit einem erfolgreichen Onboarding soll neuen Mitarbeiter*innen und solchen, die nach längerer Abwesenheit die Tätigkeit wieder aufnehmen, der Start in die Berufstätigkeit erleichtert werden. In einem strukturierten Einarbeitungsprozess sollen Informationen vermittelt werden und die gegenseitige Unterstützung im Kreis der Kolleg*innen erlebbar gemacht werden.

Öffentlichkeitsarbeit

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit hinsichtlich Gleichstellung im Rahmen von Messen oder auch auf der eigenen Homepage etc. sollte ausgebaut werden. Grundsätzlich sollte hier immer auch das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen und motiviert werden, sich für die Arbeit und den dort extra aufgezeigten



Karrieremöglichkeiten zu interessieren. Die Stadt Neustadt macht sich somit zu einer attraktiven Arbeitgeberin. Diese gezielte Öffentlichkeitsarbeit wird derzeit bereits zum Beispiel im Rahmen der Gewinnung von Fachkräften für die Kinderbetreuung betrieben. Hier werden Facebook- und Instagramkampagnen gezielt mit männlichen Erziehern in Form von Bildanzeigen veröffentlicht.

12.3 Fortbildende Maßnahmen

Weiterbildungen

Die Zulassung zu den Lehrgängen erfolgt bedarfsgerecht. Mitarbeiter*innen haben bei entsprechender Eignung die Möglichkeit, sich durch den Besuch von Qualifizierungslehrgängen weiter fortzubilden. Bei gleicher Eignung ist zunächst das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen.

Dezentrale Fortbildungen

Die jeweiligen Organisationseinheiten ermöglichen ihren Mitarbeiter*innen, die Teilnahme an dezentralen Fortbildungen, soweit es deren familiäre Situation möglich macht.

Zentrale Fortbildungen

Zentrale Fortbildungen sollen dazu beitragen, Frauen und Männern eine gleichberechtigte Stellung im Berufsleben zu ermöglichen. Soweit vom Seminarverlauf sinnvoll, sollen Fortbildungsveranstaltungen so konzipiert sein, dass auch Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können.

Aktive Gesundheitsförderung

Ein Angebot deutschlandweiter Firmenfitness ist bereits vorhanden.

13 Vergleich zum vorausgegangenen Gleichstellungsplan

Mit dem alten Gleichstellungsplan wurde für die Jahre 2017 – 2019 ein Abbau der Unterrepräsentanzen angestrebt.

Nachfolgend werden die prägnantesten Veränderungen innerhalb der Mitarbeiter*innenstruktur genannt, dabei wird der Anteil eines Geschlechts an der Gesamtbeschäftigtenzahl gemessen:



Zum Stichtag 30.06.2016 waren insgesamt 491 Mitarbeiter*innen bei der Stadt Neustadt am Rügenberge beschäftigt, dabei lag der Frauenanteil bei 67,01 % und der der Männer bei 32,99 %.

Zum Erhebungsstichtag 30.11.2021 gibt es 120 Mitarbeiter*innen mehr, die geschlechterspezifische Verteilung ist nahezu gleichbleibend (69 % Frauen, 31 % Männer).

Zum Stichtag 30.06.2016 waren von 3 Fachbereichsleitungsstellen 1 weiblich und 2 männlich besetzt. Zum Stichtag 30.11.2021 waren von 4 Fachbereichsleitungsstellen 1 weiblich und 3 männlich besetzt. Das Verhältnis hat sich von 33,33% auf 25,00% zulasten des Frauenanteils verschlechtert.

Von 14 Stellen der Fachdienstleitungen waren zum Stichtag 4 weiblich besetzt, zum Stichtag 2021 waren von 13 Fachdienstleitungen 7 weiblich besetzt. Hier hat sich die Verteilung von Führungspositionen erheblich zugunsten des Frauenanteils verändert.

Die Geschlechterverteilung im Ausbildungsbereich war zum 30.06.2016 76,92 % Frauen und 23,08 % Männer. Hier konnte eine Angleichung erreicht werden und zwar auf einen Frauenanteil von 46 % und einen Männeranteil von 54 %.

Im höheren Dienst (A 13 hD bis B 6) verringerte sich der Anteil der Mitarbeiterinnen von 50 % auf 40 %, im gehobenen Dienst (A 9 bis A 13) erhöhte er sich von 57, 57 % auf 65,08 %. Es entstand hier demzufolge eine männliche Unterrepräsentanz.

In den Entgeltgruppen EG 15, EG 14, EG 13, EG 12 und EG 10 sind weiterhin Frauen unterrepräsentiert.

Die Unterrepräsentanz der Frauen in der EG 3 und EG 11 konnte ausgeglichen werden.

Im Gleichstellungsplan zum Stichtag 30.06.2016 waren in den Entgeltgruppen EG 1, EG 2, und EG 2 ü Männer unterrepräsentiert, dies ist gleichgeblieben.

In den Entgeltgruppen EG 5 bis EG 8 gab es zum Stichtag in 2016 keine Unterrepräsentanz, im Rahmen der Erstellung des aktuellen Gleichstellungsplans wurde festgestellt, dass Frauen in Entgeltgruppe EG 5 und EG 7 unterrepräsentiert sind, in den beiden übrigen Entgeltgruppen sind Männer unterrepräsentiert.

14 Ausblick

Für die Mitarbeiter*innen wird der Gleichstellungsplan im Intranet veröffentlicht.

Die im Gleichstellungsplan festgesetzten Maßnahmen müssen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen, Einstellungen, Beförderungen oder bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten beachtet werden (§ 16 NGG).

Seine Umsetzung obliegt vorrangig dem Fachdienst Personal.

Alle Mitarbeiter*innen sind angehalten, gemeinsam am Abbau von Unterrepräsentanzen zu arbeiten und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit mitzuwirken.

Nach Ablauf der Geltungsdauer des Plans ermittelt der Fachbereich Personal, ob und inwieweit die gesetzten Ziele erreicht wurden, hierzu werden die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat hinzugezogen.

15 Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan wird am 06.06.2022 dem Verwaltungsausschuss und am 09.06.2022 dem Rat der Stadt Neustadt a. Rbge. vorgelegt. Er tritt zum 01.07.2022 in Kraft und ist gültig bis zum 30.06.2025.

16 Anhang: detaillierter Maßnahmenkatalog in der Kurzübersicht

Legende:

	Maßnahme ist vorhanden und wird regelmäßig umgesetzt/ in Anspruch genommen
	Maßnahme in Planung, Ausbau/ Vertiefung erforderlich
	Ob/ wie die Maßnahme durchgeführt werden, muss geprüft werden

Maßnahme	Stand der Umsetzung	
AGG Schulungen	Führungskräfte sollen eine AGG Schulung erhalten	
Angestelltenlehrgang I und II zu familienfreundlichen Zeiten	Wird am Studienort Hannover angeboten	
Arbeitszeitmodelle	Verschiedene Arbeitszeitmodelle sind denkbar. Es besteht die Möglichkeit zur Gleitzeit	
Ausbildung in Teilzeit	Wird bereits praktiziert	
Betriebliches Eingliederungsmanagement	Ist vorhanden	
Elterngeld	Beratungsangebot vorhanden	
Elternzeit	Beratungsangebot vorhanden	
Evaluationsgespräch	Die Maßnahme des Gleichstellungsplans sollen evaluiert werden	
Fluxx Notfallbetreuung	Seit 2020 können Mitarbeiter*innen zu einem vergünstigten Gebührensatz das Angebot in Anspruch nehmen	
Freistellung und Sonderurlaub	Ist möglich	
Fortbildung für Beurlaubte	Möglichkeit besteht grundsätzlich	
Führung in Teilzeit	Vorhanden mit der Tendenz zum Ausbau	
Gender-Kompetenz	Soll in Vorstellungsgespräche für Führungskräftepositionen erfragt werden	
Gesundheitsförderung	Firmenfitness deutschlandweit vorhanden	
Hospitation	möglich	
Informationen	Über das Intranet und E-Mails wird allen Beschäftigten Zugang zu Informationen gewährt	
Kollegiale Beratung	Teilweise praktiziert	

Mitarbeiter*innengespräch	Noch nicht flächendeckend in regelmäßigem Turnus	Yellow
Mobiles Arbeiten	Mobiles Arbeiten löst 2022 die alternierende Telearbeit ab	Yellow
Nachwuchskräfteprogramm	Angedacht, derzeit in Konzeptionierung	Yellow
Netzwerk Frauen in Führung	Derzeit nicht vorhanden	Red
Onboarding	Wird konzeptionell erarbeitet werden	Yellow
Online Bewerbung	Möglichkeit besteht	Green
Online Stellenbörsen	Werden genutzt	Green
Paritätische Besetzung von Gremien	Wird angestrebt	Yellow
Personalauswahlverfahren	Erfolgt unter dem Aspekt der Bestenauslese	Green
Personalentwicklung	Vielfältige Angebote vorhanden, neue Angebote werden laufend geprüft	Green
Praktika	Werden angeboten	Green
Sabbatical	Nicht vorhanden	Red
Sprachlicher Ausdruck	Die Mitarbeiter*innen sind sensibilisiert, sich geschlechtergerecht auszudrücken	Yellow
Stellenausschreibungen	Das unterrepräsentierte Geschlecht wird explizit angesprochen	Green
Stellenbesetzungen	Das unterrepräsentierte Geschlecht ist bei gleicher Eignung immer zu bevorzugen	Green
Teilzeit	Verschiedene Teilzeitmodelle sind wählbar, auch für Führungskräfte	Green
Weiterbildung	Es werden weiterhin de-/zentrale Weiterbildungen angeboten	Green
Zukunftstag	Angebot wird fortgeführt	Green