



Gleichstellungsplan der Stadt Neustadt am Rübenberge

nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Geltungszeitraum:

01.07.2025-30.06.2028

Erhebungsstichtag: 30.11.2024

Weitere Informationen:

Stadt Neustadt a. Rbge.

Fachdienst Personal

An der Stadtmauer 1

31535 Neustadt a. Rbge.

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, liebe Leserinnen und Leser,

wir alle wissen, dass unser persönliches und berufliches Entfaltungspotenzial nur dann voll ausgeschöpft werden kann, wenn die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten dies zulassen. Doch die Realität sieht oft anders aus. Obwohl die Gleichberechtigung in unserem Grundgesetz verankert ist, sind wir noch weit davon entfernt, sie in allen Bereichen unserer Gesellschaft zu verwirklichen. Unterschiedliche Vorbedingungen und strukturelle Benachteiligungen führen dazu, dass nicht alle Menschen die gleichen Chancen haben.

Deshalb ist es unsere gemeinsame Aufgabe, umzudenken und neue Wege zu gehen. Der vorliegende Gleichstellungsplan soll uns dabei als Leitfaden dienen. Er analysiert den aktuellen Ist-Zustand und identifiziert konkrete Maßnahmen, die dazu beitragen, Benachteiligungen abzubauen und mehr Gerechtigkeit zu schaffen. Ein zentraler Aspekt ist dabei die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Wir wollen jedoch nicht nur auf Führungsebene Veränderungen bewirken, sondern auch in anderen Bereichen aktiv werden. So werden wir beispielsweise gezielt unterrepräsentierte Gruppen in sogenannten Frauen- oder Männerdomänen ansprechen, um langfristig ein ausgewogeneres Verhältnis zu erreichen.

Für eine Kommune wie Neustadt am Rübenberge sind Chancengleichheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur ethische Verpflichtungen, sondern auch wichtige Standortvorteile. Sie tragen maßgeblich zur Attraktivität unserer Stadt als familienfreundliche Arbeitgeberin bei und sind somit ein wesentlicher Baustein für eine zukunftsfähige Kommunalentwicklung. In einer Zeit, in der der Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte immer intensiver wird, ist es entscheidend, dass wir uns als attraktive Arbeitgeberin präsentieren, die die Bedürfnisse seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ernst nimmt.

Die Stadt Neustadt am Rübenberge hat in den vergangenen Jahren bereits wichtige Schritte unternommen und zuträgliche Strukturen für die Gleichstellungsarbeit geschaffen. Die positiven Auswirkungen dieser Bemühungen sind bereits auf vielen Ebenen sichtbar. Doch wir dürfen uns nicht auf unseren Erfolgen ausruhen. Es gilt, die bestehenden Strukturen weiter auszubauen und den Gleichstellungsplan als maßgebliches Instrument zu nutzen, um die Gleichstellung aller Geschlechter voranzutreiben.

Lassen Sie uns gemeinsam diesen Weg weitergehen und bei unserer täglichen Arbeit stets darauf achten, die Vielfalt und Einzigartigkeit jedes Menschen wertzuschätzen, zu unterstützen und zu fördern. Nur so können wir eine gerechtere und inklusivere Gesellschaft schaffen, in der alle Menschen die gleichen Chancen haben, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Ihr Bürgermeister

Dominic Herbst

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Ziele des Gleichstellungsplans	5
3	Vorgehensweise	5
4	Bestandsaufnahme der Struktur der Mitarbeitenden	7
4.1	Mitarbeitendenzahlen gesamt.....	7
4.2	Altersstruktur der Mitarbeitenden der Stadt Neustadt am Rübenberge	8
4.3	Verteilung der Arbeitszeit	9
5	Führungsebene, Stand 01.11.2024	11
6	Betrachtung der Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	12
6.2	Tarifbeschäftigte- Allgemeine Verwaltung	12
6.3	Beamten und Beamte ohne Anwärterinnen und Anwärter	14
6.4	Tarifbeschäftigte- Sozial- und Erziehungsdienst	15
7	Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter	16
8	Fluktuationsuntersuchung	18
9	Erreichen von Zielvorgaben zum Abbau einer Unterrepräsentanz und Maßnahmenkatalog zum Abbau einer Unterrepräsentanz	19
9.2	Personelle Maßnahmen	19
9.3	Organisatorische Maßnahmen.....	20
9.4	Fortbildende Maßnahmen.....	22
10	Vergleich zum vorausgegangenen Gleichstellungsplan.....	22
11	Ausblick.....	24
12	Schlussbestimmungen	24
13	Anhang: detaillierter Maßnahmenkatalog in der Kurzübersicht.....	25

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 Mitarbeitenden 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 01.07.2022 - 30.06.2025 einen Gleichstellungsplan beschlossen. Ab dem 01.07.2025 soll dieser Gleichstellungsplan für weitere drei Jahre gelten.

Die Aufmerksamkeit soll weiterhin 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 Struktur der Mitarbeitenden, 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 Mitarbeitenden, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Derzeit befindet sich das NGG in der Novellierung. Da während der Erstellung dieses Gleichstellungsplanes noch nicht abzusehen war, in welcher Form eine Novellierung umgesetzt werden wird, bezieht sich dieser Gleichstellungsplan auf das NGG in seiner derzeit gültigen Fassung.

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 Struktur der Mitarbeitenden 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. Festzuhalten ist, dass die Erreichbarkeit der gesetzten Ziele sowohl von Artikel 33 GG als auch von der Marktverfügbarkeit geeigneter Bewerbender abhängig ist.

Hinweise zu diesem Gleichstellungsplan:

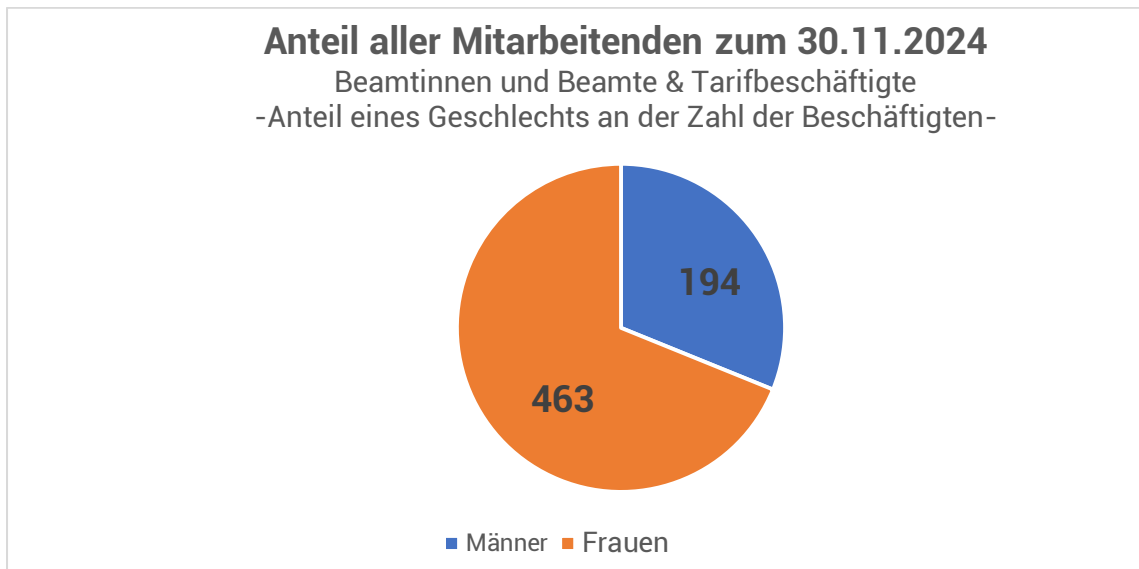
1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne dieses Gleichstellungsplans sind alle Beschäftigten und alle Beamtinnen und Beamte der Stadt Neustadt am Rübenberge
2. Grundlage des Gleichstellungsplanes sind die Zahlen des statistischen Personalbestandes aus der Personalmanagement- Software P&I LOGA, die die Stadt Neustadt a. Rbge. nutzt
3. Aus Vereinfachungsgründen wird in diesem Gleichstellungsplan der Begriff Mitarbeitende genutzt, es sei denn, die Unterscheidung der einzelnen Gruppen ist für die Aussagen des Gleichstellungsplans entscheidend
4. Im Gleichstellungsplan zugrunde gelegten Personalbestände basieren auf dem Erhebungsstichtag 30.11.2024
5. Beurlaubte Mitarbeitende befinden sich z.B. in Elternzeit oder im Sonderurlaub
6. Das Beschäftigtenvolumen ist die jahresdurchschnittliche Zahl der Mitarbeitenden, 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.

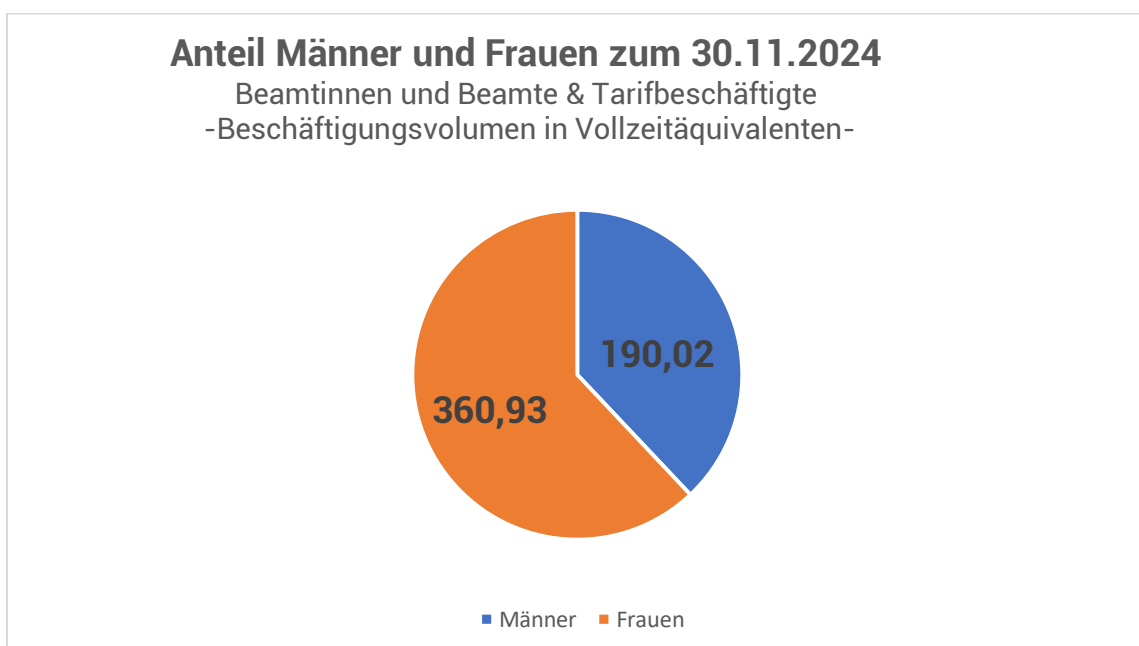
4 Bestandsaufnahme der Struktur der Mitarbeitenden

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

4.1 Mitarbeitendenzahlen gesamt

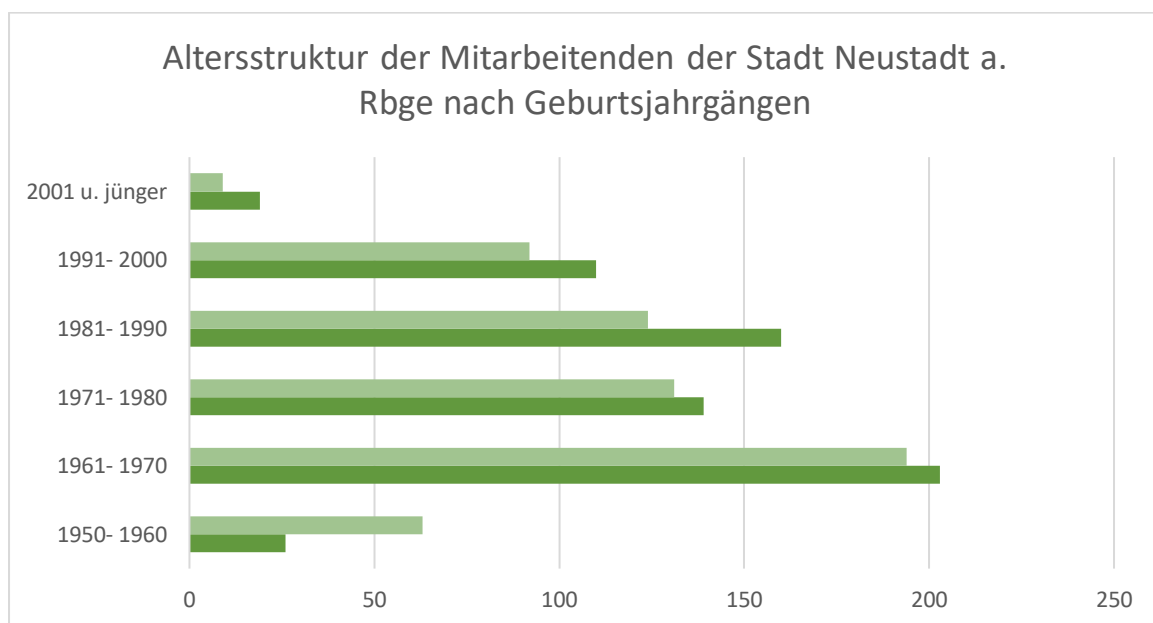


Bei der Stadt Neustadt a. Rbge. waren zum Stichtag 657 Personen beschäftigt. Davon waren 463 Frauen (70%) und 194 Männer (30%).



Es wurde ein Volumen von 360,93 Vollzeitstellen von Frauen und 190,02 Vollzeitstellen von Männern bekleidet. Das bedeutet, dass von den insgesamt 530,81 Vollzeitäquivalenten 65,5 % auf Frauen und 34,5 % auf Männer entfielen.

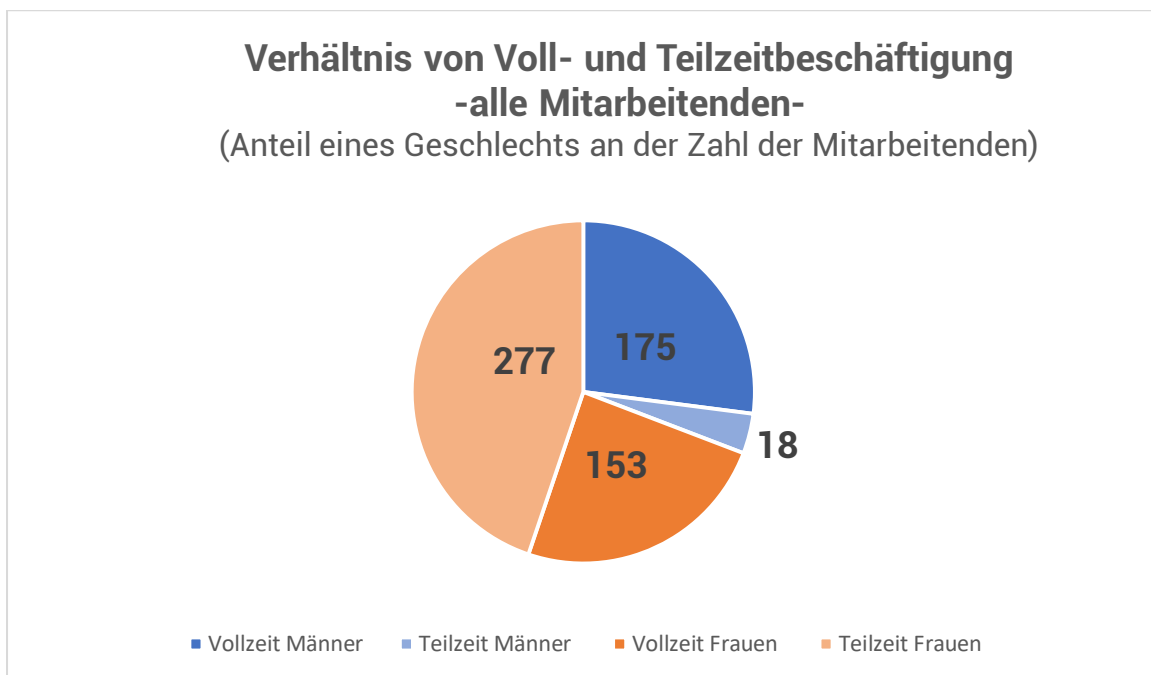
4.2 Altersstruktur der Mitarbeitenden der Stadt Neustadt am Rübenberge



In den kommenden Jahren werden einige Mitarbeitende in den Ruhestand gehen oder pensioniert. Derzeit (dunkelgrün) sind 26 Personen den Geburtsjahrgängen 1950-1960 zuzuordnen, dieser Personenkreis umfasst hauptsächlich Frauen. Im Vergleich zum Betrachtungszeitraum des vorherigen Gleichstellungsplans (hellgrün) fällt auf, dass die Geburtenjahrgänge 1981-1990 besonders stark bei Neueinstellungen vertreten sind. Eine genaue Betrachtung für den Zeitraum der Gültigkeit des Gleichstellungsplanes findet sich im Verlauf. Es zeigt sich, dass sich in den vergangenen drei Jahren eine deutliche Verjüngung der Struktur der Kolleginnen und Kollegen ergeben hat. So wird bereits jetzt schon einem möglichen Fachkräftemangel entgegengetreten, der mit der Verrentung oder Pensionierung der Angehörigen der sogenannten „Babyboomer- Generation“ einhergehen könnte (Geburtsjahrgänge 1945-1964).

4.3 Verteilung der Arbeitszeit

Insgesamt sind derzeit 17 Personen beurlaubt. Diese werden für die nachfolgende Aufteilung der Arbeitszeit nicht berücksichtigt, sodass hier von der Zahl der derzeit aktiv Tätigen ausgegangen wird (640 Personen).

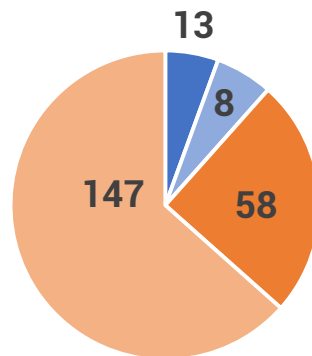


Es fällt auf, dass nicht nur mehr Frauen teilzeitbeschäftigt sind als Männer, sondern auch, dass mehr Frauen einer Teilzeittätigkeit nachgehen als einer Vollzeittätigkeit.

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 239 Personen im Tarif TVöD-SuE eingruppiert. Davon sind 13 Personen beurlaubt, die in der nachfolgenden Grafik nicht berücksichtigt werden.

Aufteilung der Arbeitszeit der in den TVöD-SuE eingruppierten Beschäftigten
(Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Mitarbeitenden)

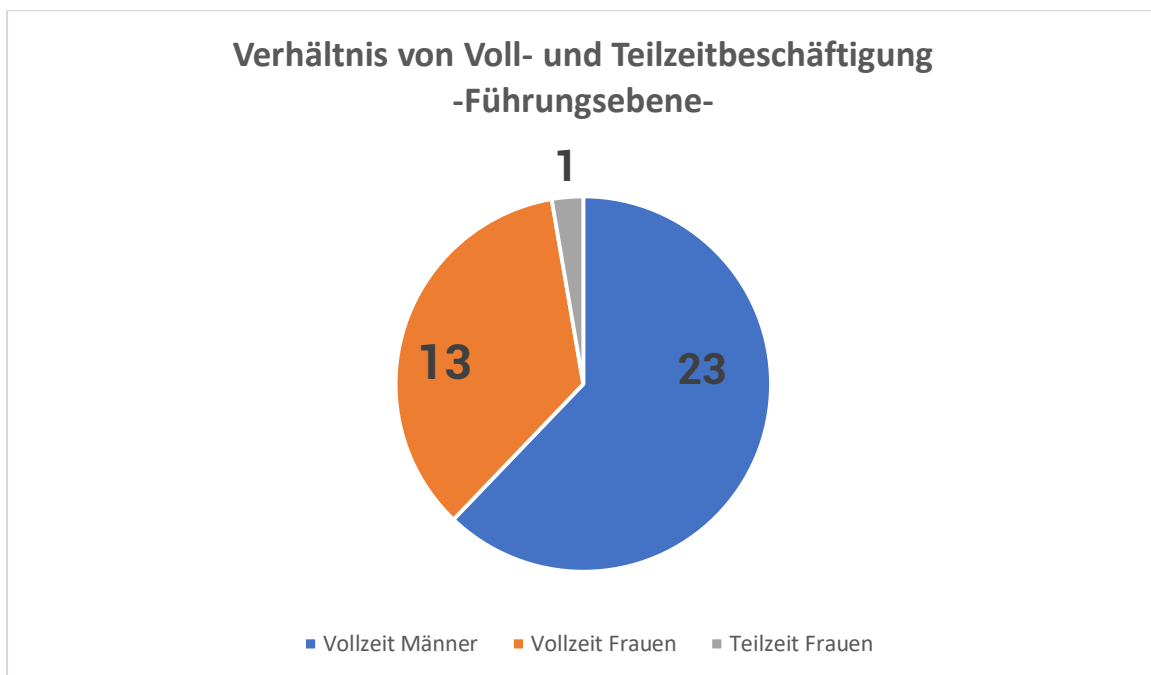


■ Vollzeit Männer ■ Teilzeit Männer ■ Vollzeit Frauen ■ Teilzeit Frauen

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.

5 Führungsebene, Stand 01.11.2024

Führungsebene (Anteil eines Geschlechts an der Gesamtzahl)	Gesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
Wahlbeamte	2	1	1	50	50
Fachbereichsleitung	4	1	3	25	75
Fachdienstleitung	12	8	4	66	37
Sachgebietsleitung	19	4	15	21	79
Gesamt	37	14	23	38	62

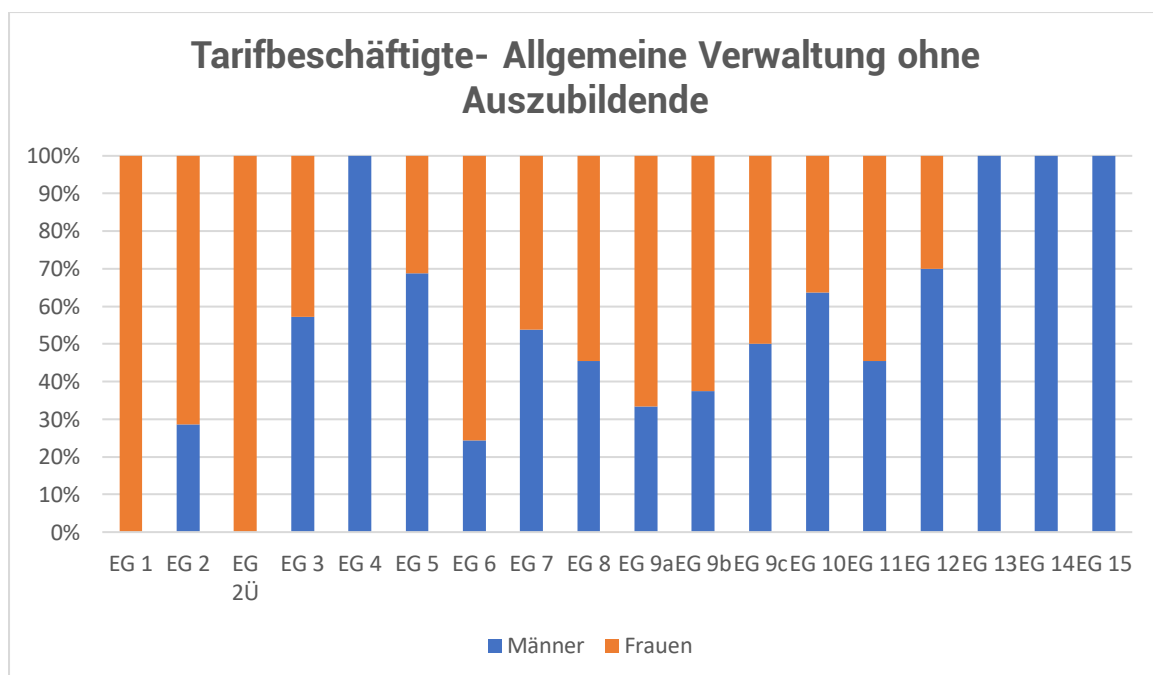


Insgesamt sind über alle Führungsebenen verteilt 37 Personen in einer Leitungsposition tätig. Auffällig ist, dass nur 1 Führungskraft teilzeitbeschäftigt ist.

6 Betrachtung der Besoldungs- und Entgeltgruppen

In den folgenden Grafiken werden die beurlaubten Mitarbeitenden wieder mit einbezogen.

6.2 Tarifbeschäftigte- Allgemeine Verwaltung



Entgeltgruppen 13 – 15

In diesen Entgeltgruppen sind Frauen gänzlich unterrepräsentiert. Es handelt sich insgesamt um 6 Stellen. Ein vollständiger Ausgleich der Anteile von Frauen und Männern in diesen Entgeltgruppen erscheint zum jetzigen Zeitpunkt unrealistisch.

Entgeltgruppen 9 b- 12

In den Entgeltgruppe 9 c und 11 ist das Verhältnis der Geschlechter ausgeglichen. 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 der Entgeltgruppe 5 und in der Entgeltgruppe 7 bestehen Überrepräsentanzen der Männer. In der Entgeltgruppe 5 liegen eher männlich konnotierte Tätigkeiten (z.B. Bauhof/ Instandhaltung) vor. In den übrigen Entgeltgruppen überwiegt der Anteil an



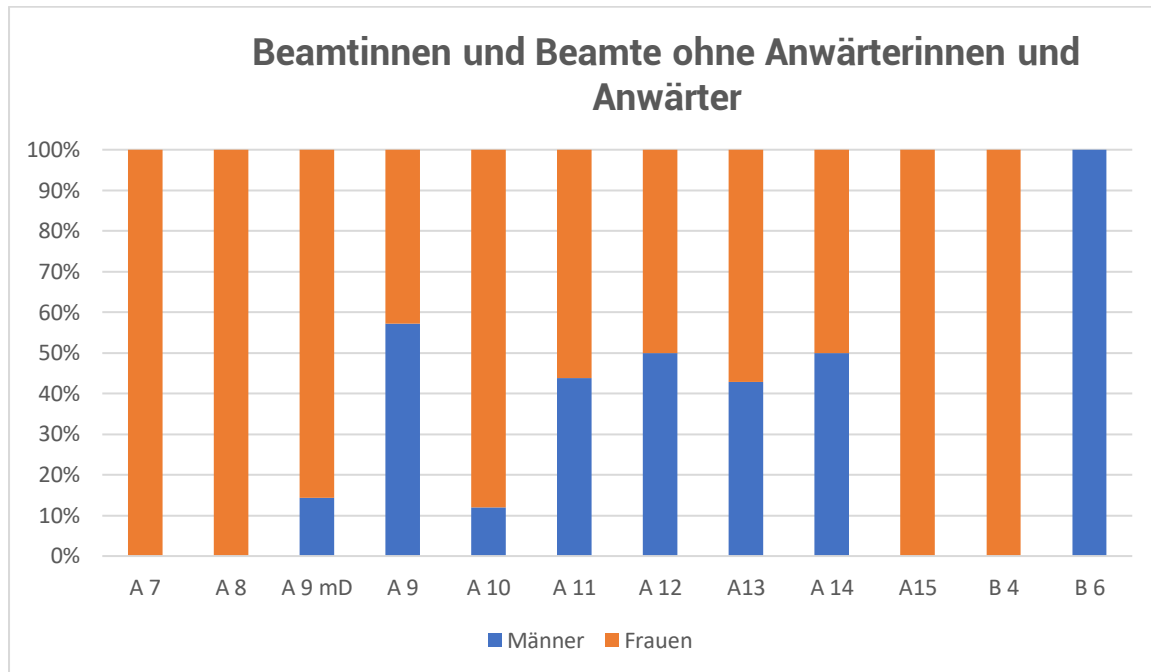
Mitarbeiterinnen. Nach diesen Entgeltgruppen sind unter anderem Tätigkeiten bewertet, die traditionell eher den Mitarbeiterinnen zuzuordnen sind, wie zum Beispiel Schulsekretärinnen. Diese Tätigkeiten sind auch besonders gut teilzeitgeeignet und werden daher eher von Frauen gewählt.

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 Rübenberge gibt es zwei nach Entgeltgruppe 4 bewertete Stellen. Die dort auszuführenden Tätigkeiten (Bauhof/ Grünpflege) sind allerdings eher männlich konnotiert. Es ist darum zum jetzigen Zeitpunkt davon auszugehen, dass Frauen in dieser Entgeltgruppe weiterhin unterrepräsentiert bleiben.

6.3 Beamtinnen und Beamte ohne Anwärtnerinnen und Anwärtler



Laufbahngruppe 2

B 4 und B 6

Es handelt sich bei der nach B 6 bewerteten Stelle um die eines Wahlbeamten. Der Bürgermeister/ die Bürgermeisterin wird von den Bürgerinnen und Bürgern gewählt. Die Stelle eines Ersten Stadtrates/ Ersten Stadträtin gibt es bei der Stadt Neustadt am Rübenberge ebenfalls nur einmal und ist derzeit weiblich besetzt. Damit entsteht unweigerlich eine Unterrepräsentanz, unabhängig davon, wie die jeweilige 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.

A 9 (Einstiegsamt) bis A 13 (Endamt)

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt finden sich überwiegend Beamtinnen und Beamte der Fachrichtung allgemeine Verwaltung. In den Besoldungsgruppen A 9,

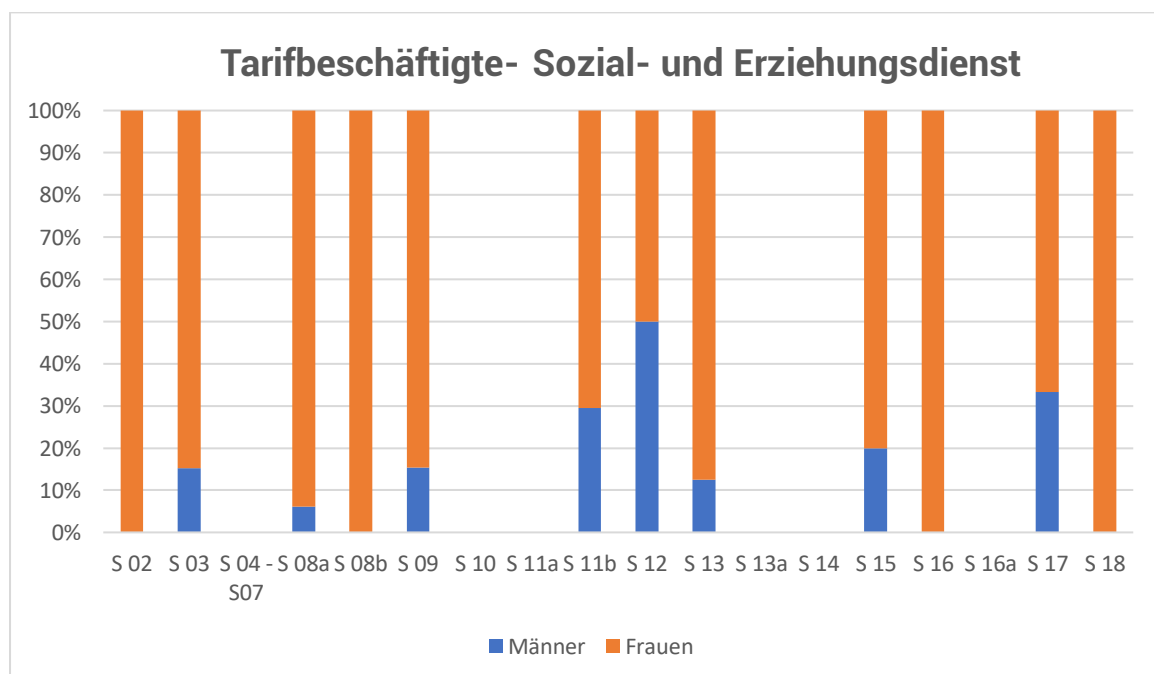
A 11 und A 12 ist die Besetzung ausgeglichen. In den übrigen Besoldungsgruppen (A 10 und A 11) sind die Frauen überrepräsentiert.

Laufbahngruppe 1

A 7 bis A 9 (Endstufe)

Bei den Laufbahngruppen A 7 bis A9 im mittleren Dienst handelt es sich vor allem um Beamtinnen und Beamte der allgemeinen Verwaltung. Es werden keine Anwärtinnen und Anwärter 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, sofern nicht gegebenenfalls vakant werdende Stellen entsprechend nachbesetzt werden können, durch altersbedingtes Ausscheiden ist keine Veränderung zu erwarten.

6.4 Tarifbeschäftigte- Sozial- und Erziehungsdienst



In allen Entgeltgruppen sind die Männer unterrepräsentiert mit der Ausnahme der Entgeltgruppe S 12.

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 Bewerbende zu finden. Vakanzen bestehen zumeist kontinuierlich zum Beispiel im Bereich der Erzieherinnen und Erzieher.

7 Auszubildende, Anwärterinnen und Anwärter

Gemäß § 17 NGG liegt in Bezug auf die Ausbildung eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil bei den Auszubildenden in einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. Es wird Bezug genommen auf die Gesamtzahl der Auszubildenden in einer Dienststelle.

Beruf	Beginn 2022		Beginn 2023		Beginn 2024		Gesamt		Anteil Frauen in %	Anteil Männer in %
	w	m	w	m	w	m	w	m		
Stadtinspektoranwärter/-innen	1	-	-	-	-	1	1	1	50	50
Verwaltungsfachangestellte	-	-	2	-	2	-	4	0	100	0
Architekturstudent/-innen (dual)	-	-	-	-	-	-	0	1 ^{*1}	0	100
Berufsanerkennungspraktikum	-	-	1	-	-	-	1	0	100	0
Staatl. anerk. Erzieher/-innen	-	-	2	1	1	1	3	2	60	40
Staatl. gepr. Sozialassistent/-innen	-	-	1	1	4	-	5	1	83,33	16,67
Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration	-	-	-	-	-	-	0	2 ^{*2}	0	100
Gesamt	1	-	6	2	7	2	14	7	66,67	33,33

^{*1} Hat im Jahr 2020 das Studium begonnen.

^{*2} Haben 2018 und 2021 die Ausbildung begonnen.

Bei der Gesamtbetrachtung aller Mitarbeitenden, die sich derzeit in der Ausbildung oder im Studium befinden, gibt es eine Unterrepräsentanz des männlichen 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. Zum Stichtag 30.11.2024 hatte der Student das Studium bereits erfolgreich abgeschlossen und wurde in das Beschäftigtenverhältnis bei der Stadt Neustadt a. Rbge. übernommen. Eine Neuvergabe des Studienplatzes ist bisher nicht erfolgt, da derzeit, gemessen am Personalbedarf und der Bewerbendenlage, hierfür keine Notwendigkeit besteht.

Derzeit ist eine weibliche Berufsanerkennungspraktikantin bei der Stadt Neustadt am Rübenberge beschäftigt. In Hinblick auf die Überrepräsentanz der im Sozial- und Erziehungsdienst beschäftigten Frauen lässt sich feststellen, dass, zumindest im aktuelle Betrachtungszeitraum, im Ausbildungsbereich die Geschlechterverteilung der Verteilung im sozialen Bereich entspricht.

Bei der Personengruppe der Auszubildenden, Anwärtnerinnen und Anwärtler ist es schwierig, Unterrepräsentanzen kurzfristig abzustellen, da der Personenkreis verhältnismäßig klein ist.

Durch weiterhin gezieltes Ansprechen des unterrepräsentierten Geschlechts, zum Beispiel in Werbemaßnahmen, sollen gegebenenfalls vorherrschende Vorurteile aus dem Weg geräumt werden und die Attraktivität der verschiedensten Berufe in den Vordergrund gestellt werden.

8 Fluktuationsuntersuchung

Freiwerdende Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge

Besoldungs- gruppe bzw. Entgeltgruppe	Unterrepräsentiertes Geschlecht: Anteil an der Zahl der Mitarbeitenden in %	Unterrepräsen- tiertes Geschlecht bezogen auf das Beschäftigungs- volumen in %	Stellenbestan d gesamt (F:M)	Freiwerdende Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge		
				Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3
B 6	Frauen: 0	Frauen: 0	1 (0:1)	0	1	0
A 13	Männer: 57,14	Männer: 42,86	7 (4:3)	0	0	2
A 10	Männer: 16,67	Männer: 22,0	24 (20:4)	0	1	0
EG 13	Frauen: 0	Frauen: 0	3 (0:3)	0	0	1
EG 11	Keine Unterrepräsentanz	Keine Unterrepräsentanz	32 (17:15)	0	1	1
EG 10	Frauen: 40,0	Frauen: 39,52	10 (4:6)	0	0	1
EG 9b	Männer: 37,50	Männer: 44,89	32 (20:12)	1	0	0
EG 8	Männer: 44,67	Männer: 44,80	36 (21:15)	1	1	1
EG 7	Frauen: 42,11	Frauen: 37,21	38 (16:22)	2	2	2
EG 6	Männer: 23,81	Männer: 30,52	42 (32:10)	1	2	0
EG 5	Frauen: 33,33	Frauen: 30,26	48 (16:32)	0	3	0
EG 2	Männer: 28,57	Männer: 18,55	7 (5:2)	2	2	0
EG 1	Männer: 0	Männer: 0	34 (34:0)	6	1	0
S 11 b	Männer: 29,41	Männer: 34,20	17 (12:5)	2	0	0
S 8 b	Männer: 16,67	Männer: 18,27	6 (5:1)	1	0	0
S 8a	Männer: 5,05	Männer: 6,28	99 (94:5)	1	0	1
S 3	Männer: 14,75	Männer: 15,95	61 (52:9)	1	3	1
S 2	Männer: 0	Männer: 0	19 (19:0)	4	4	0

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 zu vermeiden. 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.

9 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 entsprechende Bewerbungen vorliegen.

Die Bestandsaufnahme zur Struktur der Mitarbeitenden der Stadt Neustadt a. Rbge. (Stichtag 30.11.2024) 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.

9.2 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 Bewerbenden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange zu berücksichtigen, bis in jedem Bereich eine Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist.

AGG Schulungen

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

9.3 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. Auch die Ausbildung der Verwaltungsfachangestellten kann in Teilzeit erfolgen.

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. Mittlerweile wurde die alternierende Telearbeit durch das Angebot des Mobilen Arbeitens im häuslichen Umfeld abgelöst. Mit dieser Arbeitsform sollen weitergehende Möglichkeiten geschaffen werden, um auch ortsflexibel arbeiten zu können. Die Dienstvereinbarung wurde entsprechend neu im Sinne der Mitarbeitenden aufgesetzt und umgesetzt.

Führungspositionen

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

Bildungsurlaub

Allen Mitarbeitenden steht nach dem TVöD beziehungsweise der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrIVO) Bildungsurlaub zu. Dieser kann für die berufliche Weiterqualifizierung genutzt werden.

Informationen

Durch das Intranet und per E-Mail wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden (auch beurlaubte Mitarbeitende) Zugang zu Informationen über unter anderem den aktuellen Dienstbetrieb und Fortbildungsmaßnahmen erhalten. Da nicht alle

Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden bei ihrer Wiedereingliederung unterstützt werden. Hier werden Hilfestellungen wie z. B. Arbeitszeitflexibilisierung gegeben. Wünschen nach Verlängerung von Elternzeiten wird, wenn umsetzbar, stets entsprochen.

Onboarding

Mit einem erfolgreichen Onboarding soll neuen Mitarbeitenden 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 Kolleginnen und Kollegen erlebbar gemacht werden. Informationen, insbesondere in Zusammenhang mit dem neuen Arbeitsumfeld des Rathauses, sollen zentral für Rückkehrende und neue Mitarbeitende bereitgestellt 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.

9.4 Fortbildende Maßnahmen

Weiterbildungen

Die Zulassung zu den Lehrgängen erfolgt bedarfsgerecht. Mitarbeitende haben bei entsprechender Eignung die Möglichkeit, sich durch den Besuch von Qualifizierungslehrgängen weiter fortzubilden. Bei gleicher Eignung ist zunächst das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen. Es wird die Möglichkeit eines familienfreundlichen Lehrgangs bei Bedarf in Aussicht gestellt.

Dezentrale Fortbildungen

Die jeweiligen Organisationseinheiten ermöglichen ihren Mitarbeitenden 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. Das Gleiche gilt für weitere dienstlich veranlasste Veranstaltungen, wie Dienstbesprechungen und die Personalversammlung.

Aktive Gesundheitsförderung

Ein Angebot deutschlandweiter Firmenfitness ist bereits vorhanden.

10 Vergleich zum vorausgegangenen Gleichstellungsplan

Mit dem alten Gleichstellungsplan wurde für die Jahre 2022 – 2025 ein Abbau der Unterrepräsentanzen angestrebt.

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

Zum Erhebungsstichtag 30.11.2021 gab es 657 Mitarbeitende (70 % Frauen, 30 % Männer), die geschlechterspezifische Verteilung ist identisch im Vergleich zum Gleichstellungsplan für den vorausgegangenen Betrachtungszeitraum.



Zum Stichtag 30.11.2024 waren 661 Personen beschäftigt, davon 446 weiblichen (70 %) und 197 männlichen (30%) Geschlechts.

Zum Stichtag 30.11.2021 waren von 4 Fachbereichsleitungsstellen 1 weiblich und 3 männlich besetzt. Das Verhältnis von 25 % (weiblich) zu 75 % (männlich) bleibt auch im vorliegenden Betrachtungszeitraum unverändert.

Von 12 besetzten Stellen der Fachdienstleitungen waren zum Stichtag 8 weiblich besetzt, zum Stichtag 2021 waren von 13 Fachdienstleitungen 7 weiblich besetzt. Hier hat sich die Verteilung von Führungspositionen zugunsten des Männeranteils verändert.

Die Geschlechterverteilung im Ausbildungsbereich lag zum 30.11.2021 bei 46 % Frauen und 54 % Männer. Hier hat sich eine Verschlechterung zulasten des Männeranteils ergeben, der nun bei 33 % liegt, der Frauenanteil beträgt 67 %.

Im höheren Dienst (A 13 hD bis B 6) erhöhte sich der Anteil der Mitarbeiterinnen von 40 % auf 60 %, im gehobenen Dienst (A 9 bis A 13) blieb die geschlechterspezifische Verteilung nahezu unverändert.

In den Entgeltgruppen EG 15, EG 14, EG 13 und EG 12 sind weiterhin Frauen unterrepräsentiert. Mit Ausnahme der Entgeltgruppen EG 7, EG 5, EG 4 und EG 3 sind in den niedrigeren Entgeltgruppen Männer unterrepräsentiert.

Im Gleichstellungsplan zum Stichtag 30.11.2021 waren in den Entgeltgruppen EG 1, EG 2, und EG 2 ü Männer unterrepräsentiert, dies ist gleichgeblieben.

11 Ausblick

Für die Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden, insbesondere die Führungskräfte, sind angehalten, gemeinsam am Abbau von Unterrepräsentanzen zu arbeiten und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit mitzuwirken.

In der anhängenden Tabelle wird ersichtlich, welche Maßnahmen, die im vorausgegangenen Gleichstellungsplan vorgesehen wurden, bereits erfolgreich umgesetzt worden sind und welche Maßnahmen noch umzusetzen sind.

12 Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan wird am 31.03.2025 dem Verwaltungsausschuss und am 03.04.2025 dem Rat der Stadt Neustadt a. Rbge. vorgelegt. Er tritt zum 01.07.2025 in Kraft und ist gültig bis zum 30.06.2028.

13 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	Stand Gleichstellungsplan 2022- 2025	Stand Gleichstellungsplan 2025- 2028
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		
Freistellung, Bildungsurlaub und Sonderurlaub	Ist möglich		
Fortbildung für Beurlaubte	Möglichkeit besteht grundsätzlich		
Führung in Teilzeit	Vorhanden mit der Tendenz zum Ausbau		
Gender-Kompetenz	Wird in Vorstellungsgesprächen erfragt		
Gesundheitsförderung	Firmenfitness deutschlandweit vorhanden		
Hospitation	Möglich		
Informationen	Über das Intranet und E-Mails wird allen Beschäftigten Zugang		

	zu Informationen gewährt		
Kollegiale Beratung	Teilweise praktiziert		
Mitarbeitendengespräch	Noch nicht flächendeckend in regelmäßigem Turnus		
Mobiles Arbeiten	Wird genutzt		
Netzwerk Frauen in Führung	Vorhanden		
Onboarding	Wird konzeptionell erarbeitet werden		
Online Bewerbung	Möglichkeit besteht		
Online Stellenbörsen	Werden genutzt		
Paritätische Besetzung von Gremien	Wird angestrebt		
Personalauswahlverfahren	Erfolgt unter dem Aspekt der Bestenauslese		
Personalentwicklung	Vielfältige Angebote vorhanden, neue Angebote werden laufend geprüft		
Praktika	Werden angeboten		
Sabbatical	Wird angeboten und genutzt		
Sprachlicher Ausdruck	Die Mitarbeitenden sind sensibilisiert, sich geschlechtergerecht auszudrücken		
Stellenausschreibungen	Das unterrepräsentierte Geschlecht wird explizit angesprochen		
Stellenbesetzungen	Das unterrepräsentierte Geschlecht ist bei gleicher Eignung immer zu bevorzugen		
Teilzeit	Verschiedene Teilzeitmodelle sind wählbar, auch für Führungskräfte		
Weiterbildung	Es werden weiterhin de-/zentrale Weiterbildungen angeboten		
Zukunftstag	Angebot wird fortgeführt		