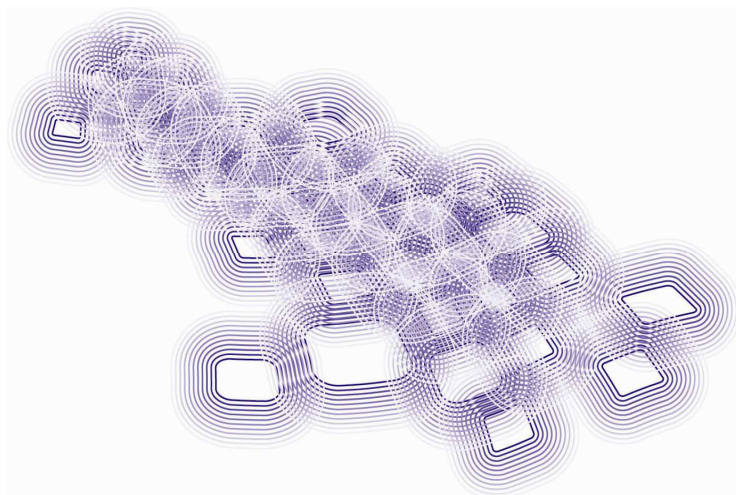




Gleichstellungsplan der Stadt Laatzen

Nach dem Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Geltungszeitraum Juli 2016 – Juni 2019



Inhalt

	Seite	
1.	Einleitung	3
2.	Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	4
2.1	Beschäftigtenzahlen gesamt	4
2.2	Verteilung der Führungskräfte	5
2.3	Verhältnis Vollzeit zu Teilzeit	6
2.4	Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG für die Dienststelle	7
2.5	Graphische Darstellung der Beschäftigten im Geschlechterverhältnis	10
2.6	Analyse und Ursachenforschung für Unterrepräsentanz in einzelnen Bereichen	12
3.	Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz	16
3.1.1	Führung	16
3.1.2	Kultur	16
3.1.3	Personalauswahl und Einstellung	17
3.1.4	Ausbildung, Fortbildung und Personalentwicklung	17
3.1.5	Dienstliche Beurteilung und Stellenbewertung	18
3.1.6	Arbeitszeit und Arbeitsort	18
3.1.7	Abwesenheit (Elternzeit, Sonderurlaub)	18
3.1.8	Kinderbetreuung	19
4.	Liste der genannten Handlungsfelder/ Maßnahmen	20
5.	Fazit und Ausblick	22

1. Einleitung

Seit dem 01.01.2011 ist das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft.

Das Ziel dieses Gesetzes ist es, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind gem. § 1 Abs. 2 NGG

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
3. die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile, die Frauen und Männer aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen 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.

Unterrepräsentanz im Sinne des Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 % liegt. Als Bereich gilt jede Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe der Dienststelle und aller Beschäftigten, insbesondere solcher mit Führungsaufgaben.

Die Stadtverwaltung Laatzen strebt die Erreichung dieses Zieles an und hat nachfolgenden Gleichstellungsplan mit Teilzielen und Maßnahmen zu Erreichung dieses Ziels formuliert. Der Gleichstellungsplan wird entsprechend des § 16 Abs. 1 NGG bei Besetzung von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen, Höhergruppierungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten seine Beachtung finden. Darüber hinaus soll er den Personalauswahlvorgang mit steuern. Der Gleichstellungsplan ist verbindlich und hat eine Geltungsdauer von drei Jahren. Er ist ein in die Zukunft gerichtetes Instrument der Organisations- und Personalentwicklung.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Um die Ziele des Gleichstellungsplans zu verwirklichen, hat die Dienststelle den Bestand der Beschäftigtenstruktur und ihre Ursachen zu ermitteln. Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen; die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Als Bereich gilt jede Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

2.1 Beschäftigtenzahlen gesamt

Am 31.01.2016 sind bei der Stadt Laatzen insgesamt 706 Beschäftigte tätig. Gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl liegt der Frauenanteil bei 68,27 %, der der Männer bei 31,73 %.

	Gesamt	Männer	Frauen
Beamte/ Beamtinnen	67	25	42
Anwärter/innen	5	1	4
Beschäftigte TVöD	356	165	191
Beschäftigte SuE	254	24	230
Auszubildende	10	7	3
Berufspraktikum	2	0	2
FSJ	12	2	10
Gesamt	706	224	482

Tabelle 1: Beschäftigte der Stadt Laatzen

Beschäftigte	Stadt Laatzen	Männer	Anteil Männer	Frauen	Anteil Frauen
Beamte/Beamtinnen	72	26	36,11	46	63,89
Tarif-Beschäftigte	634	198	31,23	436	68,77
Summe	706	224	31,73	482	68,27

Tabelle 2: Personalbestand der Stadt Laatzen

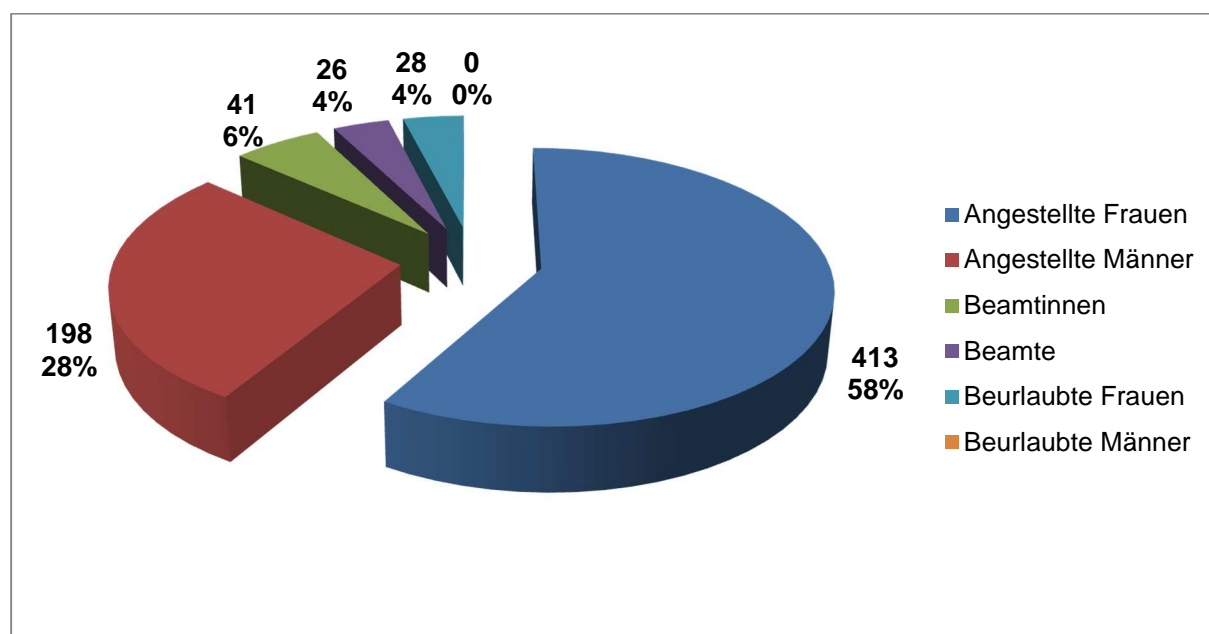


Diagramm 1: Beschäftigte der Stadt Laatzen

2.2 Verteilung der Führungskräfte

Teamleitungen (TL) und deren Stellvertretungen nach Geschlechtern

Team	OE-Nr.	TL Geschlecht	Stellv. TL Geschlecht
Leitungsstab und Öffentlichkeitsarbeit	01	m	w
Organisation, IT, E-Government	10	w	m
Personal	11	w	w
Rechnungsprüfung	14	m	m
Gleichstellung (*)	19	w	w
Zentrale Steuerung und Finanzen	20	m	m
Stadtkasse	21	m	m
Steuern und Abgaben	22	w	w
Sicherheit und Ordnung	32	w	w
Bildung und Sport	40	m	w
Soziale Sicherung	50	m	w
Kinder- und Jugendhilfe	51	m	w
Kinder- und Jugendbüro	52	w	w
Kindertagesstätten	53	w	w
Familien- und Senioreneinrichtungen	54	w	w
Stadtplanung und Wirtschaftsförderung	61	m	m
Bauordnung	63	m	w
Hochbau	65	w	m
Tiefbau	66	m	w
Grünflächen	67	m	m
Betriebshof	79	m	m

Tabelle3: Teamleitungen und stellvertretende Teamleitungen der Stadt Laatzen

Von 21 Teams werden 9 von Frauen (42,86 %) und 12 durch Männer (57,14 %) geführt. Stellvertretend führen 13 Frauen (61,9 %) und 8 Männer (38,1 %). Nach dem NGG sind die Gleichstellungsbeauftragte (*) und Vertreterin weiblich.

Führungsaufgaben sind in einzelnen Teams auch Produktverantwortlichen oder Leitungen von nachgeordneten Einrichtungen übertragen worden: Das Bürgerbüro wird von einem Mann und stellvertretend von einer Frau geführt. In der Bücherei erfolgt die Leitung durch zwei Frauen als gemeinsame Aufgabe. Die zehn städtischen Kindertagesstätten werden von zwei Männern (20 %) und acht Frauen (80 %) geführt.

In der Stabsstelle Recht sind zwei Frauen und in der Stabsstelle Flüchtlingshilfe sind drei Männer tätig. Beide Stabsstellen berichten direkt dem Bürgermeister.

Der Fachbereich 5 Jugend, Familie und Soziales wird durch einen Mann geführt; ebenso erfolgt die Stellvertretung durch einen Mann. Die Leitung des Fachbereichs 6 Bauen wird einem Mann übertragen; die Stellvertretung ist noch nicht bestimmt.

Der Verwaltungsvorstand wird von drei Männern und einer Frau gebildet (Bürgermeister, zwei Stadträte und die Allgemeine Stellvertreterin des Bürgermeisters).

2.3 Verhältnis Vollzeit zu Teilzeit

		Gesamt	Männer	Frauen
Anzahl der Beschäftigten gesamt		706	224	482
	davon in Vollzeit	406	196	210
	davon in Teilzeit	300	28	272
	in % an Geschlecht		12,50	56,43
Anteil Teilzeit	in % an Teilzeit		9,33	90,67
	in % an Anzahl Teilzeit gesamt	42,49	3,97	38,53

Tabelle 4: Beschäftigte im Verhältnis Vollzeit zu Teilzeit

56,43 % aller Frauen arbeiten in Teilzeit und insgesamt 12,5 % aller Männer. Die Teilzeitquote beträgt insgesamt 42,49 %. Von den insgesamt 300 in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten entfällt auf die Frauen ein Anteil von 90,67 %, auf die Männer 9,33 %.

Von den 21 Teamleiterinnen und Teamleitern arbeitet derzeit niemand in Teilzeit, während drei stellvertretende Teamleiterinnen in Teilzeit tätig sind (entspricht einer Quote von 14,29 %). Eine städtische Kindertagesstätte wird von einer Leiterin in Teilzeit geführt.

Die Möglichkeit der Telearbeit nutzen bei der Stadt Laatzen insgesamt 45 Beschäftigte; davon 11 Männer (24,4 %) und 34 Frauen (75,6 %).

2.4 Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle

Beschäftigte Beamte

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.01.2016 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
<i>Laufbahngruppe 2</i>																
B 06	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	Frauen	0
B 03	2	2	0	2	0	0	0	0	0	2	0	100	0	100	Frauen	0
B 02	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
A 14	4	3	1	0	1	1	0	0	1,88	0,5	66,67	33,33	78,99	21,01	Männer	21,01
A 13	5	3	0	2	0	1	0	0	0	2,5	0	100	0	100	Frauen	0
A 12	6	4	1	2	0	0	1	0	1,75	2	50	50	46,67	53,33		
A 11	7	16	7	5	3	1	0	0	8,81	5,75	62,5	37,5	60,51	39,49	Männer	39,49
A 10	8	24	4	6	10	0	4	0	13,33	6	75	25	68,96	31,04	Männer	31,04
A 09	9	6	3	2	1	0	0	0	3,63	2	66,67	33,33	64,48	35,52	Männer	35,52
A 09 MD	10	4	1	2	1	0	0	0	1,88	2	50	50	48,45	51,55		
A 08	11	2	1	0	1	0	0	0	1,63	0	100	0	100	0	Männer	0
A 07	12	2	1	0	1	0	0	0	1,75	0	100	0	100	0	Männer	0
Anwärter	13	5	4	1	0	0	0	0	4	1	80	20	80	20	Männer	20
Gesamt	14	72	23	23	18	3	5	0	38,66	24,75	56,94	36,11	60,97	39,03	Männer	39,03

Tabelle 5: Ist-Analyse Beamtinnen und Beamte

Beschäftigte TVöD

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeit-äquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.01.2016 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
EG 14	1	2	1	1	0	0	0	0	1	1	50	50	50	50		
EG 13	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
EG 12	3	11	4	5	2	0	0	0	5,59	5	54,55	45,45	52,79	47,21		
EG 11	4	14	5	7	2	0	0	0	6,36	7	50	50	47,6	52,4		
EG 10	5	16	4	11	0	1	0	0	4	11,77	25	75	25,36	74,64	Frauen	25,36
EG 09	6	66	13	19	25	6	3	0	30,92	21,78	62,12	37,88	58,67	41,33	Männer	41,33
EG 08	7	47	17	11	15	3	1	0	27,47	12,27	70,21	29,79	69,12	30,88	Männer	30,88
EG 07	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
EG 06	9	84	18	43	21	2	0	0	32	43,58	46,43	53,57	42,34	57,66	Frauen	42,34
EG 05	10	37	3	19	15	0	0	0	11,61	19	48,65	51,35	37,93	62,07	Frauen	37,93
EG 04	11	17	0	16	0	1	0	0	0	16,69	0	100	0	100	Frauen	0
EG 03	12	35	5	16	10	4	0	0	11,07	18,82	42,86	57,14	37,04	62,96	Frauen	37,04
EG 02; EG 02Ü	13	18	2	0	15	0	1	0	11,28	0	100	0	100	0	Männer	0
EG 01	14	9	0	0	9	0	0	0	4,15	0	100	0	100	0	Männer	0
FSJ	15	12	10	2	0	0	0	0	10	2	83,33	16,67	83,33	16,67	Männer	16,67
Azubi	16	10	3	7	0	0	0	0	3	7	30	70	30	70	Frauen	30
Gesamt	17	378	85	157	114	17	5	0	158,45	165,91	52,65	46,03	48,85	51,15		

Tabelle 6: Ist-Analyse Beschäftigte TVöD

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeit-äquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.01.2016 festgestellter anteiliger v.H.-Satz
Beschäftigte		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
S 17	1	3	1	1	0	1	0	0	1	1,9	33,33	66,67	34,48	65,52	Frauen	34,48
S 16	2	3	0	2	1	0	0	0	0,96	2	33,33	66,67	32,43	67,57	Frauen	32,43
S 15	3	5	4	0	1	0	0	0	4,92	0	100	0	100	0	Männer	0
S 14	4	8	4	0	4	0	0	0	6,5	0	100	0	100	0	Männer	0
S 13Ü	5	2	2	0	0	0	0	0	2	0	100	0	100	0	Männer	0
S 13	6	3	2	0	1	0	0	0	2,95	0	100	0	100	0	Männer	0
S 12Ü	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
S 12	8	8	3	0	5	0	0	0	6,98	0	100	0	100	0	Männer	0
S 11b	9	27	2	5	14	3	3	0	12,53	6,68	70,37	29,63	65,23	34,77	Männer	34,77
S 11a	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
S 10	11	5	1	0	4	0	0	0	4,1	0	100	0	100	0	Männer	0
S 09	12	1	0	0	0	0	1	0	1	0	100	0	100	0	Männer	0
S 08b	13	9	0	1	6	2	0	0	3,57	2,14	66,67	33,33	62,52	37,48	Männer	37,48
S 08a	14	148	59	6	67	2	14	0	122,35	7,7	94,59	5,41	94,08	5,92	Männer	5,92
S 07	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
S 04	16	28	7	1	20	0	0	0	13,78	1	96,43	3,57	93,23	6,77	Männer	6,77
S 03	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
S 02	18	4	1	0	3	0	0	0	2,41	0	100	0	100	0	Männer	0
Praktikant	19	2	2	0	0	0	0	0	2	0	100	0	100	0	Männer	0
Gesamt	20	256	88	16	126	8	18	0	187,05	21,42	83,59	9,38	89,73	10,27	Männer	10,27

Tabelle 7: Ist-Analyse Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst

2.5 Graphische Darstellungen der Beschäftigten im Geschlechterverhältnis

Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht und Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen

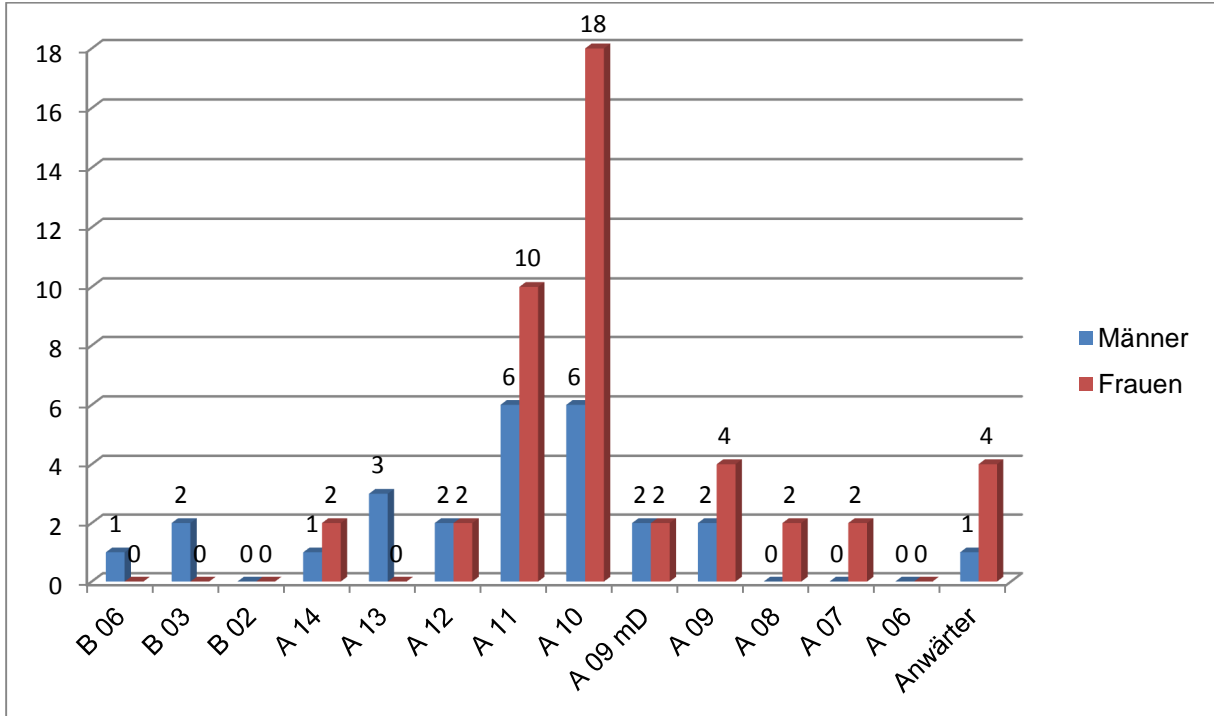


Diagramm 2: Beamtinnen und Beamte- Vergleich Besoldungsgruppen nach Geschlechtern

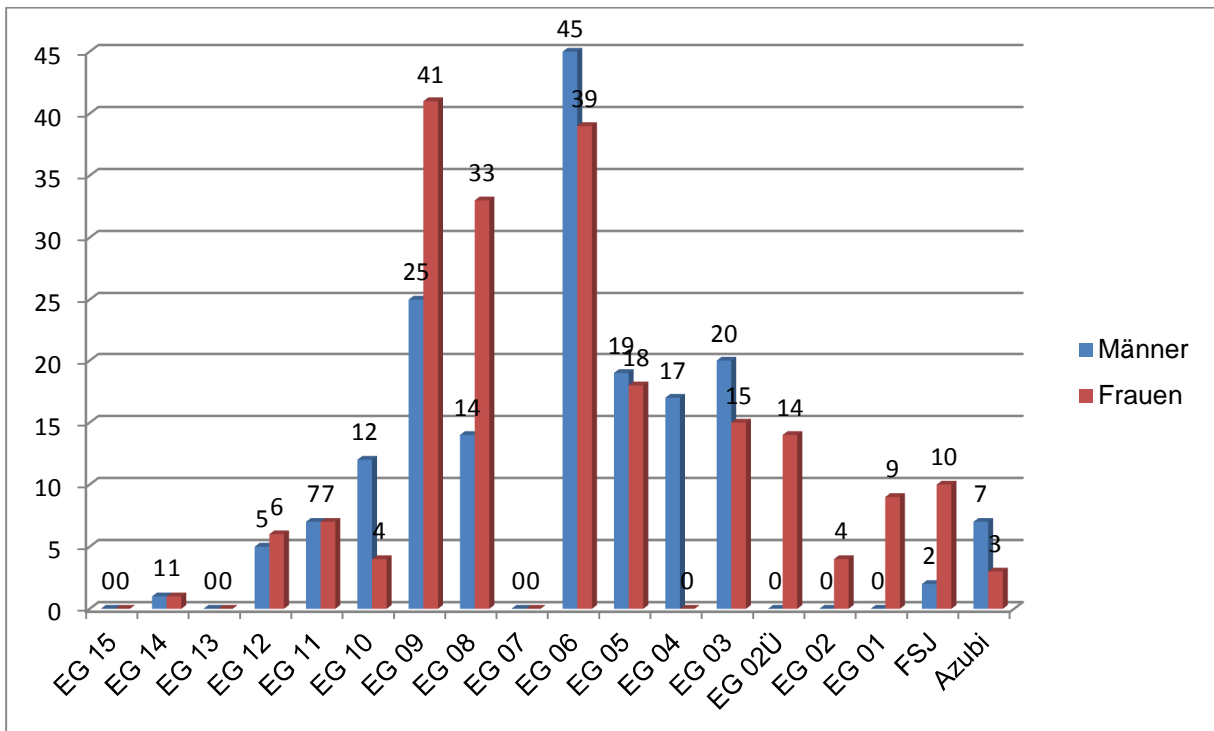


Diagramm3: Beschäftigte TVöD – Vergleich Entgeltgruppen nach Geschlechtern

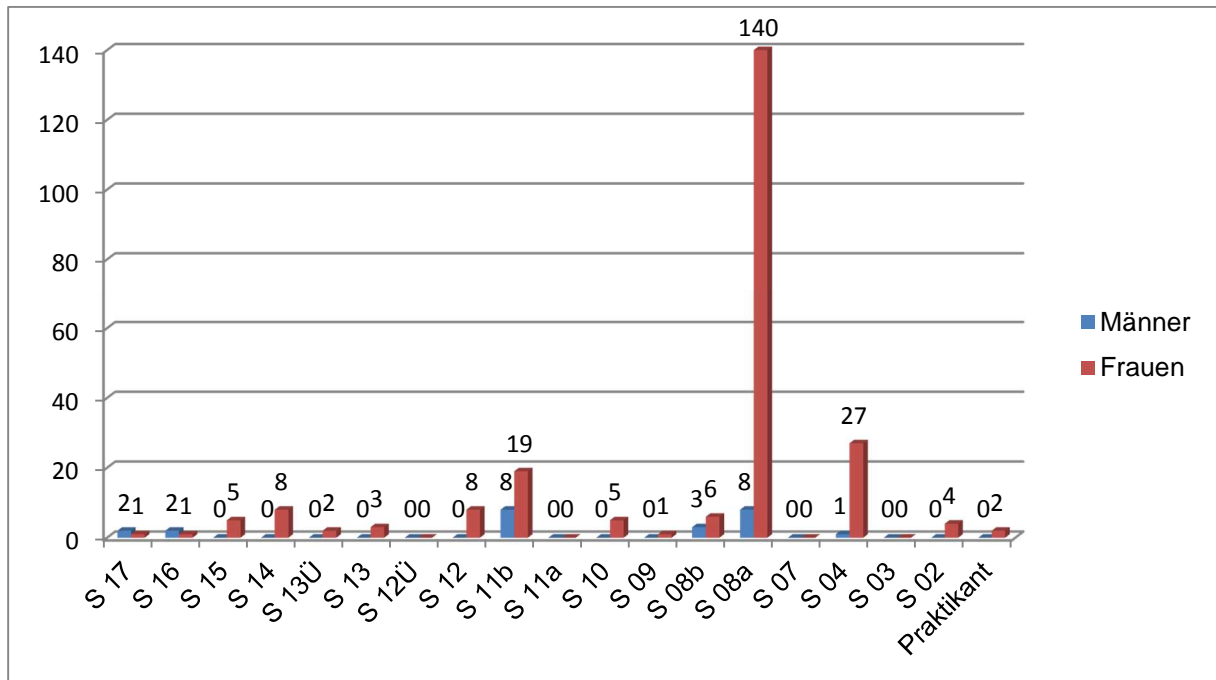


Diagramm 4: Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst – Vergleich Entgeltgruppen nach Geschlechtern

2.6 Analyse und Ursachenforschung für Unterrepräsentanz in einzelnen Bereichen

Für eine Analyse und Ursachenforschung ist eine detaillierte Betrachtung der einzelnen Bereiche und der entsprechenden Unterrepräsentanzen erforderlich. Es gilt die Gründe herauszufinden, die zu der Unterrepräsentanz geführt haben. Diese können vielschichtig sein und nicht immer im Einflussbereich der Stadtverwaltung Laatzen liegen. Sofern die Stadt Laatzen mit entsprechenden Maßnahmen positiven Einfluss nehmen kann, der zur Reduzierung bzw. Aufhebung der Unterrepräsentanz führt, ist sie gefordert, dies zu tun.

Beschäftigte Beamte

B 6

Da in der Besoldungsgruppe B6 nur eine Stelle vorhanden ist, stellt sich die Frage der Unterrepräsentanz nicht. Die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte wird gem. § 80 Abs. 1 NKomVG (Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz) von den Bürgerinnen und Bürgern nach den Vorschriften des Niedersächsischen Kommunalwahlgesetzes über die Direktwahl gewählt.

B 3

Es liegt Unterrepräsentanz von Frauen vor. Im Auswahlverfahren für die Besetzung der Stadtrat/-rätin-Positionen lagen jedoch insgesamt weniger Bewerbungen von Frauen vor. Die beiden auf Vorschlag des Hauptverwaltungsbeamten berufenen Stadträte (§ §§ 108 f. NKomVG) erfüllten die Voraussetzungen am deutlichsten.

A 14 – A 13

In der Besoldungsgruppe A 14 liegt Unterrepräsentanz der Männer vor, während die Frauen in der Besoldungsgruppe A 13 unterrepräsentiert sind. Es lässt sich nur vermuten, dass es in der Vergangenheit weniger Bewerberinnen bzw. Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts gegeben hat oder aber dass die verwaltungsinternen Voraussetzungen bei Bewerberinnen bzw. Bewerbern des unterrepräsentierten Geschlechts nicht vorlagen.

A 12

Es liegt keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes vor.

A 11- A 10

Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor, die sich damit begründen lässt, dass in den letzten Jahren die Anzahl von Bewerberinnen höher war, als die Anzahl von Bewerbern.

A 9 mD

Das Geschlechterverhältnis ist ausgeglichen.

A 9 – A 7

Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor, die sich damit begründen lässt, dass in den letzten Jahren die Anzahl von Bewerberinnen höher war, als die Anzahl von Bewerbern.

Anwärter/innen

Es liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor, die sich damit begründen lässt, dass in den letzten Jahren die Anzahl von Bewerberinnen höher war, als die Anzahl von Bewerbern.

Beschäftigte TVöD

EG 14 – EG 11

Das Geschlechterverhältnis ist ausgewogen.

EG 10

Von 16 Stellen werden 12 von Männern besetzt. Bei acht dieser Stellen handelt es sich um solche im technischen/ IT-Bereich; in diesen Tätigkeitsfeldern sind gesellschafts- und interessenbedingt immer noch Männer in der Überzahl zu finden.

EG 9

Es werden nach wie vor mehr Frauen als Männer in dieser Entgeltgruppe eingestellt. Bislang konnte die Unterrepräsentanz in Stellenbesetzungsverfahren nicht ausgeglichen werden. Insbesondere bei der Besetzung von Teilzeit-Stellen liegen überwiegend Bewerbungen von Frauen vor.

EG 8

Der hohe Anteil von Frauen ist historisch bedingt. In früheren Zeiten wurden die Stellen im mittleren Verwaltungsdienst überwiegend Frauen eingestellt. Bisher konnte die Unterrepräsentanz von Männern in Stellenbesetzungsverfahren nicht ausgeglichen werden.

EG 6 – EG 3

Es liegt eine Unterrepräsentanz bei Frauen vor. Viele dieser Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber üben handwerkliche Berufe aus und sind auf dem Betriebshof bzw. im Hausmeister-Bereich zu finden. Die Unterrepräsentanz von Frauen ist daher gesellschaftlich bedingt.

EG 2/ EG 2 Ü – EG 1

Die Stellen sind primär im Bereich der Reinigung bzw. es handelt sich um Stellen von Küchenhilfskräften. Die deutliche Unterrepräsentanz von Männern ist gesellschaftlich bedingt.

Freiwilliges Soziale Jahr (FSJ)

Der Einsatz der FSJ-Kräfte erfolgt primär in den städtischen Kindertagesstätten. Es liegen hierfür immer deutlich mehr Bewerbungen von Frauen vor.

Auszubildende

Die Frauen sind unterrepräsentiert. Bei der Auswahl für den Ausbildungsberuf des/der Verwaltungsfachangestellten wurde bereits in den letzten Jahren gezielt darauf geachtet, bei gleicher Leistung, Eignung und Befähigung mehr männliche Auszubildende einzustellen, um der Unterrepräsentanz von Männern in den Entgeltgruppen 6 bis 8 im Verwaltungsbereich Rechnung zu tragen.

Für den Ausbildungsberuf des/der Fachinformatiker/in liegen immer mehr Bewerbungen von Männern vor.

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

EG S 17 - S 16

Es liegt Unterrepräsentanz bei Frauen vor.

EG S 15 – EG S 2

Im gesamten Sozial- und Erziehungsdienst sind deutlich mehr Frauen zu finden, so dass eine Unterrepräsentanz von Männern vorliegt. Diese ist gesellschaftlich begründet. Es gibt insgesamt sehr wenig Bewerber auf Stellenausschreibungen im Sozial- und Erziehungsdienst.

Führungspositionen

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen ist in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst unverändert niedrig; dies obwohl Frauen ebenso häufig ein Studium absolvieren und ebenso hoch qualifiziert sind wie Männer. Im Jahr 2010 wurde das Sinus-Institut vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit einer Studie beauftragt, die die Hintergründe in Erfahrung bringen sollten. Mit einer repräsentativen Befragung von Führungskräften privatrechtlicher Unternehmen kam das Sinus-Institut zu folgendem Ergebnis:

- „Die Frauen und Männer in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft sagen, dass wir mehr Frauen in Führungspositionen brauchen!„
- „Frauen und Männer, die heute in einer Führungsposition der Wirtschaft sind, bezweifeln sehr stark, dass das Ziel „Mehr Frauen in Führungspositionen“ von alleine gelingt.“
- „Die vorliegende Studie stellt fest, dass in den Köpfen der Männer vielfältige, miteinander verschränkte Vorbehalte gegen Frauen in Führungspositionen bestehen, und dass Männer (z. T. unbewusst) als „Hüter der gläsernen Decke“ agieren.“
- „Ein Teil der kompetenten Frauen schreckt davor zurück, in eine Führungsposition aufzusteigen oder einen mehrfachen Karrieresprung zu machen: Einige fürchten, dass sie als Frau mehr leisten müssen als ein Mann in derselben Position; dass sie einem vielfach höheren Erwartungsdruck ausgesetzt sind als Männer; dass sie als Minderheit in einer Männerdomäne zum Teil gegen überkommene eingeschliffene „männliche“ Rituale kämpfen müssen und sich dabei aufreiben; dass sie ihre eigenen „anderen“ Konzepte von richtigem und erfolgreichem Management gegen die Macht der Mehrheit verteidigen müssen; und vor allem: Dass es für sie angesichts der Belastungssteigerung und erhöhten Zeitknappheit noch schwerer werden wird, Beruf und Familie zu vereinbaren.“

Quelle: „Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken“, Publikation des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, März 2010

3. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

In den vergangenen drei Jahren waren jährlich zwischen 55 und 65 Stellen bei der Stadt Laatzen neu zu besetzen. Geht man davon aus, dass auch im Planungszeitraum eine vergleichbar hohe Anzahl an Stellen neu zu besetzen ist, sollen ca. ¼ davon durch das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht besetzt werden, soweit dieses sich in Eignung und Qualifikation durchsetzt.

In den nun folgenden Ausführungen werden die Maßnahmen genannt, die bei der Stadt Laatzen zum Abbau von Unterrepräsentanz geeignet sind und verwirklicht werden sollen. Die Unterteilung in personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahme erscheint nicht hilfreich und lässt sich nicht immer eindeutig zuordnen, da einige Maßnahmen mehreren Rubriken zuzuordnen wären. Insofern wird auf eine entsprechende Unterteilung verzichtet.

3.1.1 Führung

Die „familienbewusste Führung“ steht im Vordergrund der Maßnahmen; diese Anforderung wird auch in den zukünftigen Führungsleitlinien der Stadt Laatzen zu finden sein und entsprechend in Führungskräftebildungen platziert. Alle Führungskräfte sollen die Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sowie den Abbau von Unterrepräsentanz als Teil ihres Wertesystems und ihrer Führungsaufgabe verstehen. Dabei wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein Thema von Frauen und Männern verstanden.

Da jeder Arbeitsplatz das Ergebnis einer Arbeitsteilung ist, ist er grundsätzlich auch wieder teilbar. Dies gilt grundsätzlich auch für Aufgaben der Führung. In der Bücherei z. B. wird die Leitungsaufgabe derzeit von zwei weiblichen Führungskräften im Rahmen eines Pilotprojektes geteilt.

Künftig werden bei einer Auswahl von Führungskräften Frauen gezielt angesprochen. Dies gilt auch bei der Übertragung von Projektleitungen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen auf der Führungsebene ist abzubauen.

3.1.2 Kultur

Die Stadtverwaltung stellt als Arbeitgeber nach ihren Möglichkeiten Rahmenbedingungen zur Verfügung, in denen weder Männer noch Frauen aufgrund ihres Geschlechtes von Benachteiligungen betroffen sind. Sie wird die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten, unabhängig ihres Geschlechts, im Blick haben und im Rahmen ihrer Möglichkeiten Maßnahmen fordern und fördern.

Ebenso ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der Stadtverwaltung aufgefordert, für die Geschlechtergerechtigkeit offen zu sein und in den eigenen Arbeitsstrukturen nach Anlässen und Möglichkeiten zur Verbesserung dieser zu suchen. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte mit Führungs- bzw. Leitungsaufgaben.

Es erfolgen gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gender.

3.1.3 Personalauswahl und Einstellung

Bei der Personalauswahl und Einstellung ist grundsätzlich eine gleichberechtigte Besetzung sowohl in den Teams als auch in den unterschiedlichen Berufsgruppen anzustreben (gilt auch für Auszubildende). Um Unterrepräsentanz abzubauen, sollen Bewerberinnen oder Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Auswahlentscheidungen bevorzugt berücksichtigt werden. Das unterrepräsentierte Geschlecht wird bereits in Stellenausschreibungen gezielt angesprochen. Außerdem ist in Stellenausschreibungen auf eine mögliche Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit hinzuweisen.

Für die Beurteilung der Eignung und Befähigung sind nach § 13 Abs. 3 NGG auch Erfahrungen aus der familiären und sozialen Arbeit einzubeziehen. Dies gilt z. B. für folgende Anforderungen, sofern sie für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind: Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nach § 13 Abs. 4 NGG nicht nachteilig berücksichtigt werden.

Um Unterrepräsentanz abzubauen besteht u. a. die Möglichkeit, die Attraktivität typischer Männerberufe für Frauen und der typischer Frauenberufe für Männer zu steigern. Dies könnte durch eine Vorstellung von Männern in typischen Frauenberufen (und umgekehrt) auf den Karriereseiten der Stadt Laatzen erfolgen. Ferner besteht am jährlichen Zukunftstag die Möglichkeit, das Interesse von Schülerinnen und Schülern an typischen Frauen- bzw. Männerberufen zu steigern, bzw. auch Praktikanten/innen-Plätze nach Geschlecht zu verteilen.

3.1.4 Ausbildung, Fortbildung und Personalentwicklung

Nach § 8 Abs. 1 Satz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) kann bei berechtigtem Interesse auch die tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit verkürzt werden. Die Teilzeitausbildung soll gerade besonders schwierigen Situationen von Auszubildenden Rechnung tragen. Eine solche Situation ist möglicherweise durch die Betreuung eines Kindes oder einer pflegebedürftigen Person gegeben. Voraussetzung für die Teilzeitausbildung ist allerdings, dass das Ausbildungsziel innerhalb der verkürzten Ausbildungszeit erreicht werden kann. Die Stadtverwaltung Laatzen hat bereits das Absolvieren von Berufsausbildungen in Teilzeit (innerhalb der Praxisphasen) ermöglicht und wird auch zukünftig Anträge von Auszubildenden bei berechtigtem Interesse wohlwollend prüfen. Damit wird bereits beim Start ins Berufsleben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert.

Lebenslanges Lernen ist bereits heute eine Selbstverständlichkeit in der Arbeits- und Berufswelt. Die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten sind hierbei genauso wichtig, wie die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung, die Wiedereinstiegsqualifizierung im Sinne einer Einarbeitung nach längerer Abwesenheit sowie der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen. Die Stadt Laatzen ermöglicht ihren Auszubildenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, an entsprechenden Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen. § 10 NGG legt fest, dass Unterrepräsentanz durch Personal- und Organisationsentwicklung sowie durch die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts abzubauen ist.

Seit 2010 erhalten die Führungskräfte umfangreiche Schulungen zur Sicherung und Stärkung ihrer Führungskompetenz. Geschult werden nicht nur die Führungskräfte selber, sondern auch deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, die sich für eine zukünftige Führungsaufgabe vorbereiten wollten. Die Funktion

der stellvertretenden Teamleitung ist als Personalentwicklungsmaßnahme ausgelegt, bei der Führung praktisch erlernt werden kann.

3.1.5 Dienstliche Beurteilung und Stellenbewertung

Die dienstliche Beurteilung ist ein wichtiges Kriterium der Personalauswahl. Eventuell diskriminierende Leistungskriterien, die sich an Geschlechterrollen orientieren, sind zu vermeiden. Dies gilt gleichermaßen bei der Beurteilung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Unterbrechungen und/ oder Einschränkungen im Erwerbsleben, die durch Familienaufgaben bedingt waren, dürfen keinen negativen Einfluss auf den weiteren Karriereweg haben.

Unter Stellenbewertung versteht man die Zuordnung einer Stelle zu einer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe. Grundlage dieser sind die an die Stelle gestellten Anforderungen und verbundenen Leistungen unabhängig von der Stelleninhaberin/ dem Stelleninhaber. Die Stadtverwaltung Laatzen wird sich auch weiterhin für eine geschlechtergerechte Bezahlung und Besoldung einsetzen.

3.1.6 Arbeitszeit und Arbeitsort

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Laatzen arbeiten bereits seit vielen Jahren sehr erfolgreich im Rahmen eines Arbeitszeitmodells, welches ihnen eine maximale zeitliche Flexibilität ermöglicht. In Abhängigkeit zur dienstlichen Notwendigkeit steht es ihnen frei, wann sie ihre Arbeitsleistung im Zeitrahmen von 6 bis 21 Uhr erbringen. Lediglich in einigen Bereichen bestimmen (teilweise rollierende) Dienstpläne, wann die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit zu leisten haben. Dies gilt für das Bürgerbüro, das Standesamt und die Jugendräume, bei denen diese Einschränkung hinsichtlich derer Funktionsfähigkeit nötig ist. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Team Betriebshof und in den Kindertagesstätten arbeiten „teil-flexibel“, d. h. Arbeitsbeginn und –ende sind grundsätzlich festgelegt, doch werden individuelle Wünsche berücksichtigt, sofern der Dienstbetrieb dies zulässt.

Die Dienstvereinbarung zur „Telearbeit“ ermöglicht den Arbeitsort flexibel zu wählen (alternierend).

Teilzeitarbeit wird grundsätzlich ermöglicht; hier sind die verschiedensten Teilzeitmodelle denkbar und auch schon in der Praxis umgesetzt und erprobt.

3.1.7 Abwesenheit (Elternzeit, Sonderurlaub)

Obwohl das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder eines Sonderurlaubs ruht, wird der Kontakt zu den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufrechterhalten. Dies führt zum einen zu einer stärkeren Bindung an den Arbeitgeber, zum anderen erleichtert es die Einarbeitung bei Rückkehr an den Arbeitsplatz. Das Kontakthalteprogramm beinhaltet bereits heute die Möglichkeit der Zusendung interner Stellenausschreibungen sowie Einladungen zu Dienst- und Personalversammlungen, zum Betriebsausflug bzw. zum Gesundheitstag. Zu prüfen ist die Erweiterung auf Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (z. B. Gripeschutzimpfung, Rückenschule) sowie zu internen Fortbildungsmöglichkeiten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in Elternzeit befinden, werden bei kurzfristigen Vertretungsbedarfen durch Erkrankungen u. ä. bei der Personaleinsatzplanung vorrangig berücksichtigt. Derartige Einsätze auch während der Elternzeit schaffen Wissens- und Kompetenzerhalt und führen zu einer stärkeren Bindung an den Arbeitgeber.

3.1.8 Kinderbetreuung

Es wird geprüft, ob für die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Laatzen zukünftig Belegplätze in den städtischen Kindertagesstätten angeboten werden können. Ferner erfolgt eine Prüfung, ob die Einrichtung einer Betriebskindertagesstätte notwendig ist und sinnvoll erscheint.

Die Möglichkeit der Ferienbetreuung für Kinder städtischer Beschäftigter wird auch im Intranet kommuniziert.

4. Liste der genannten Handlungsfelder/ Maßnahmen

Hauptziel 1: Abbau von Unterrepräsentanz

Maßnahme/ Handlungsfeld	Priorität	Konkretisierung
Personelle und organisatorische Maßnahmen		
Personalentwicklungsgespräche (MVG)	1	Werden bereits angeboten/ ggf. ausbauen/ ergänzen
Personalauswahlverfahren	3	Erarbeitung einer Richtlinie/ Verfügungsverfügung
Anforderungsanalyse und Eignungsprofil	2	Abgleich mit bestehendem Profil/ Überarbeitung
Neue Ausschreibungswege	1	Müssen erarbeitet werden
Ausschreibungstexte	1	Müssen erarbeitet werden (Teilzeiteignung, Geschlecht)
Nachwuchswerbung	2	Weiter ausbauen
Steigerung der Attraktivität typischer Männer-/Frauenberufe	3	z. B. Zukunftstag
Teilzeit	1	Prüfung, ob Stellen auch in Teilzeit ausgeführt werden können
Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen auf Führungsebene	1	Gezielte Ansprache von Frauen bei zukünftigen Vakanzen auf Führungsebene
Stellvertretende Teamleitung	1	Wird bereits durchgeführt
Telearbeit	1	Wird bereits durchgeführt
Kontaktpflegeprogramm an Beurlaubte	1	Ergänzen
Kontinuierliche Fort- und Weiterbildungsangebote	2	Ausbauen
Berufsausbildung in Teilzeit ermöglichen	1	Wird bereits im Bedarfsfall angeboten; kommunizieren und auch zukünftig anbieten
Fort- und weiterbildende Maßnahmen		
Kontinuierliche Fort- und Weiterbildung	1	Wird bereits angeboten; ggf. ausbauen
Förderung angehender Führungskräfte	3	Konzept muss erarbeitet werden
Führungskräftebildung	2	Erweiterung um „familienfreundliches Führen“; wird erarbeitet
Information über Fortbildungen an Beurlaubte und Elternzeitler	1	Muss umgesetzt werden
Gezielte Fort- und Weiterbildung für Führungskräfte zum Thema Gleichberechtigung und Gender	3	Muss umgesetzt werden

Hauptziel 2: Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Maßnahme/ Handlungsfeld	Priorität	Konkretisierung
Handlungsfeld „Kind und Beruf“		
Beratung hinsichtlich Elternzeit	1	Ausbauen
Belegplätze in städtischen Kindertagesstätten/ Einrichten einer Betriebskindertagesstätte	3	Möglichkeit prüfen
Einrichten eines Elternzimmers	3	Möglichkeit prüfen
Ferienbetreuung	1	Kommunizieren
Handlungsfeld „Pflege und Beruf“		
Information und Beratung hinsichtlich Pflege	2	Informationen beschaffen
Netzwerk „Pflege“	2	Prüfen
Handlungsfeld „Arbeitszeit“		
Flexible Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben	1	Wird bereits angeboten; ggf. weiter ausbauen
Bereitstellen von Telearbeitsplätzen	1	Wird bereits angeboten; ggf. weiter ausbauen
Ausdehnung der Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter bei Fortbildung (bzw. Zeitgutschrift)	1	Wird bereits durchgeführt
Handlungsfeld „Arbeitsorganisation und Arbeitsort“		
Bereitstellen von Telearbeitsplätzen	1	Wird bereits angeboten; ggf. weiter ausbauen
Interne Fortbildung zu „familienfreundlichen“ Arbeitszeiten	3	Findet bereits Berücksichtigung; weiter berücksichtigen
Bereitstellen von Leih-Notebooks	2	Möglichkeit prüfen und umsetzen
Handlungsfeld „Führung und Kultur“		
Führungskräfteschulung	2	Wird berücksichtigt
Regelmäßige Information und Kommunikation aller Angebote	1	Muss erarbeitet werden
Sensibilisierung von Auszubildenden	1	Wird bereits durchgeführt; muss erweitert werden
Handlungsfeld „Beurlaubung und Wiedereinstieg“		
Vorrangige Berücksichtigung Beurlaubter bei Vertretungen u. ä.	1	Wird bereits durchgeführt; weiter ausbauen
Freistellung und Sonderurlaub bei bestimmten Anlässen	1	Wird bereits angeboten; gesetzlich geregelt
Information für Beurlaubte (Kontakthalteprogramm)	1	Wird bereits angeboten; muss erweitert werden

5. Fazit und Ausblick

Die Stadt Laatzen stellt sich den künftigen Herausforderungen. Die zu erwartenden Entwicklungen bergen die Chance eines geschlechtersensiblen Innovationsprozesses für die Städte und Gemeinden. Es gilt, in der strategischen Planung unterschiedliche Lebenssituationen und Interessen der gegenwärtigen und zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jeden Alters und jeder Herkunft bewusst zu machen und zu berücksichtigen.

Der nun vorliegende Gleichstellungsplan wird sicher nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erheben können, da andere Blickwinkel auf den Sachverhalt auch zu anderen Ergebnissen führen können. Es wird allerdings immer wieder überprüft, ob die vorgeschlagenen Maßnahmen geeignet sind, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen und gegebenenfalls deutlich sichtbare Unterrepräsentanzen der Geschlechter zu verbessern.