

Gleichstellung

Gleichstellungsplan 2024 - 2027



Inhalt

Vorworte	3/4
1. Ein Blick ins Gesetz	5
2. Rechtsgrundlagen: Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz	6
3. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben	12
4. Einleitung: Blick auf den Gleichstellungsplan	14
5. Gleichstellungsplan: Aufbau und Struktur	15
6. Gleichstellungsplan im Detail	17
7. Umgesetzte Maßnahmen 2020-2023	21
8. Geplante Ziele und Maßnahmen 2024-2027	22



Vorwort

Kai Eggert, Bürgermeister

Liebe Leserinnen und Leser,

Gleichstellung ist kein Selbstläufer – sie braucht Engagement und klare Ziele. Als Stadtverwaltung ist es unsere Verantwortung, für eine Arbeitswelt einzustehen, in der alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Lebensentwurf die gleichen Chancen haben.

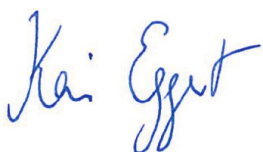


In den vergangenen Jahren haben wir bereits viel erreicht – so sind beispielsweise die Anteile von Frauen und Männern auf Teamleitungsebene mittlerweile ausgeglichen. Doch es bleibt noch einiges zu tun, denn aktuelle Analysen decken auf, wo weiterhin Unterrepräsentanzen existieren. Dabei stellt uns der Fachkräftemangel vor zusätzliche Herausforderungen: Offene Stellen mit qualifizierten Fachkräften zu besetzen und gleichzeitig strukturelle Ungleichgewichte auszugleichen, erfordert vorausschauendes Handeln. Unser Gleichstellungsplan gibt daher nicht nur einen Überblick über den Status quo in unserer Stadtverwaltung mit über 900 Beschäftigten, sondern beschreibt auch konkrete Maßnahmen, mit denen wir bestehende Ungleichheiten abbauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit weiter fördern wollen.

Mein besonderer Dank gilt dem Team Gleichstellung der Stadt Laatzien mit Nicole Hendrych und Domenica Giove, die mit ihrem Engagement sicherstellen, dass Gleichstellung nicht nur ein wohlklingendes Versprechen bleibt, sondern sich in spürbaren Veränderungen und gelebter Praxis innerhalb unserer Stadtverwaltung manifestiert. Ebenso danke ich allen Kolleginnen und Kollegen, die die notwendigen Daten für diesen Bericht bereitgestellt haben. Darüber hinaus gilt mein Dank allen, die sich aktiv mit gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auseinandersetzen und durch ihr tägliches Handeln dazu beitragen, bestehende Barrieren abzubauen, Geschlechterstereotype zu hinterfragen und die Chancengleichheit von Frauen und Männern weiter zu stärken.

Wir haben schon viel erreicht, aber Gleichstellung ist ein fortlaufender Prozess – lassen Sie uns gemeinsam dafür sorgen, dass es weiter vorangeht.

Ihr



Vorwort

Nicole Hendrych, Gleichstellungsbeauftragte

Liebe Bürgerinnen und Bürger,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

Gleichstellung ist mehr als ein Ziel - sie ist eine Grundvoraussetzung für eine gerechte und zukunftsfähige Gesellschaft. Mit dem neuen Gleichstellungsplan unserer Stadt setzen wir ein starkes Zeichen für Chancengleichheit, Vielfalt und eine diskriminierungsfreie Arbeitswelt.



Unsere Stadtverwaltung ist nicht nur Dienstleisterin für die Bürgerinnen und Bürger, sondern auch eine der größten Arbeitgeberinnen vor Ort. Deshalb tragen wir eine besondere Verantwortung, gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Mitarbeitenden zu schaffen - unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Alter oder anderen Merkmalen. Der Gleichstellungsplan gibt uns hierfür eine klare Richtung vor: Er zeigt konkrete Maßnahmen auf, mit denen wir bestehende Ungleichheiten abbauen und ein Arbeitsumfeld schaffen, das von Respekt, Wertschätzung und gleichen Chancen geprägt ist.

Doch Gleichstellung kann nur gelingen, wenn sie als gemeinsame Aufgabe verstanden wird. Ich lade daher alle ein, sich aktiv einzubringen - durch Ideen, Engagement und vor allem durch eine Haltung, die Vielfalt als Stärke begreift.

Ich danke allen, die an der Erstellung dieses Plans mitgewirkt haben, für ihren Einsatz und ihre Unterstützung, vor allem dem Team Personal für die wirklich gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Es ist schön zu erleben, wie wir gemeinsam an Lösungen arbeiten, auf Augenhöhe diskutieren und dabei immer das Ziel vor Augen haben: eine chancengerechte und zukunftsorientierte Personalpolitik umzusetzen.

Natürlich gibt es immer noch Themen, die herausfordernd sind, zum Beispiel die Frage, wie sich mehr Frauen im Verwaltungsvorstand wiederfinden. Aber das ist eine Aufgabe, die wir nicht allein lösen können, sondern die maßgeblich politischen Entscheidungsträgern obliegt. Umso wertvoller ist es, dass wir hier in Laatzen unter den gegebenen Rahmenbedingungen bereits viel gemeinsam bewegen.

Lassen Sie uns gemeinsam diesen Weg weitergehen - für eine Verwaltung, die Vorbild ist und für eine Stadt, in der Gleichberechtigung nicht nur ein Versprechen, sondern gelebte Realität ist.

Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit mit Ihnen!

Herzliche Grüße

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Nicole Hendrych'. The signature is fluid and cursive.

1. Ein Blick ins Gesetz

§ 1 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,

1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die **Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit** zu fördern und zu erleichtern sowie
2. Frauen und Männern eine **gleiche Stellung** in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

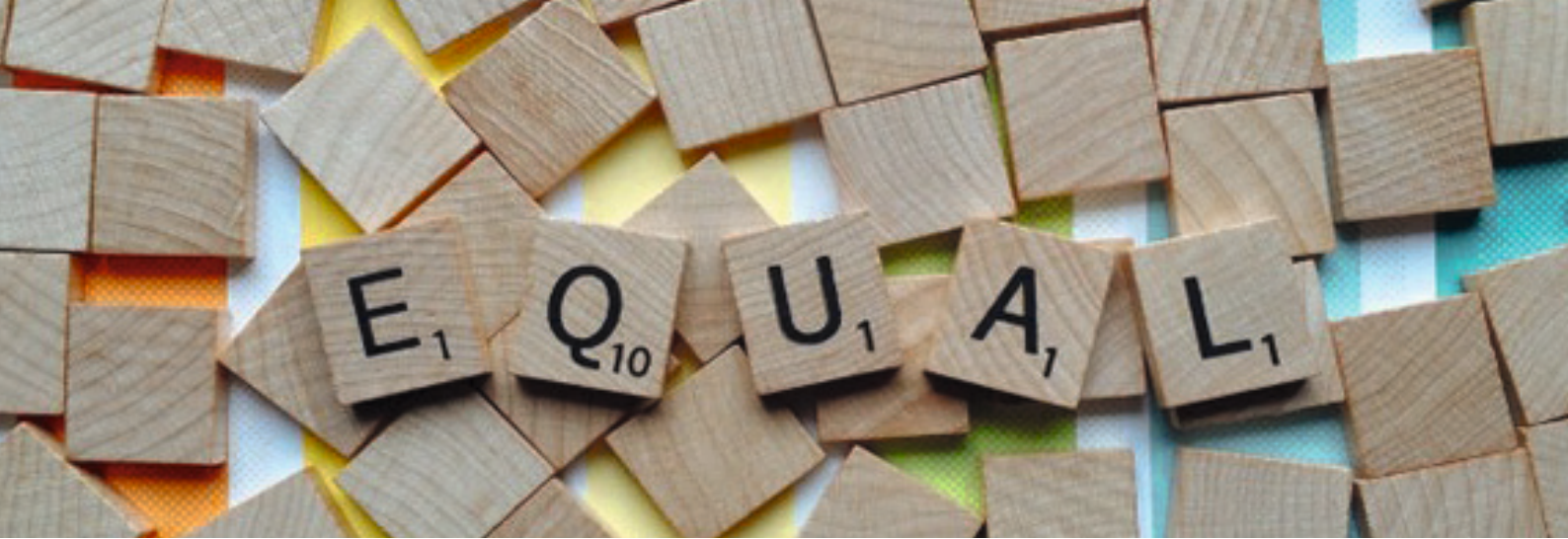
(2) Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften

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 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**.

(3) Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, **die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen**.

Hervorhebungen durch Team Personal





2. Rechtsgrundlagen

Mit der Modernisierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) im Jahr 2011 wurde der ursprüngliche „Stufenplan“ durch den „Gleichstellungsplan“ abgelöst. Neben der Entwicklung von Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen sollen ebenfalls Maßnahmen in den Gleichstellungsplan aufgenommen werden, durch die die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden kann.

Bei der Erstellung eines neuen Gleichstellungsplanes soll darüber hinaus überprüft werden, inwieweit im vergangenen Berichtszeitraum Unterrepräsentanzen verringert und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben verbessert werden konnten.

Der Gleichstellungsplan ist seitdem jeweils für einen Zeitraum von drei Jahren zu erstellen beziehungsweise fortzuschreiben. Für die Stadt Laatzen liegen bisher Pläne für die Jahre 2016 bis 2019 sowie 2020 bis 2023 vor.

2.1 Der Aufbau dieses Gleichstellungsplans

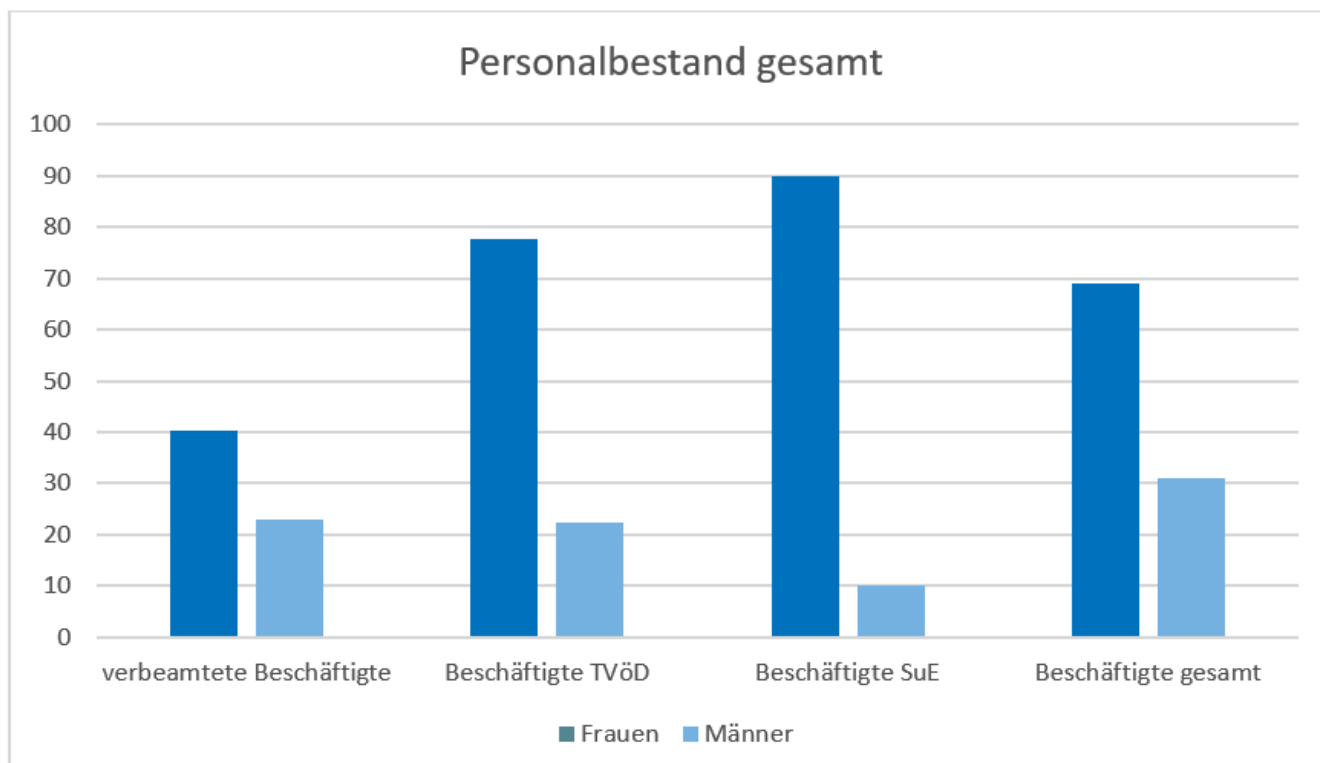
Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum 2024 bis 2027 und basiert auf den Daten zum Stichtag 31. Dezember 2023. Der Umfang folgt den rechtlichen Vorgaben, wonach für Dienststellen, die mindestens 50 Personen beschäftigen und in denen dienstrechtliche Befugnisse ausgeübt werden, ein eigener Gleichstellungsplan aufzustellen ist.

Gemäß den Vorgaben des § 15 Absätze 2 und 3 NGG gliedert sich der Gleichstellungsplan in folgende Inhalte:

1. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur zum 31. Dezember 2023
2. Analyse: Feststellung der Unterrepräsentanzen mit möglichen Ursachen
3. Fluktuationsprognose: Bestandsaufnahme und Analyse freiwerdender Stellen im Berichtszeitraum (2024 bis 2027)
4. Evaluation: Wirkungs- und Erfolgskontrolle der Maßnahmen des vorherigen Berichtszeitraums (2020 bis 2023)
5. Ziele und Maßnahmen: Formulierung von Zielen und Standards aufbauend auf den ermittelten Ergebnissen der Analyse sowie Benennung konkreter Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanzen beziehungsweise besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

2.2 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Stadtverwaltung Laatzen besteht zum Stichtag 31. Dezember 2023 insgesamt betrachtet aus dem Verwaltungsvorstand, einem Stabsbereich sowie sechs Fachbereichen mit 30 Ämtern. Zu diesem Stichtag (31. Dezember 2023) waren mit dem Personalrat sowie der Schwerbehindertenvertretung 905 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung beschäftigt. Die Bestandsaufnahme stellt eine Momentaufnahme dar. Nachträgliche Änderungen, wie etwa rückwirkende Änderungen von Stellenbewertungen, bleiben hier unberücksichtigt. Betrachtet werden alle aktiven Beamtinnen und Beamten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag.



Teilzeit bleibt Frauensache

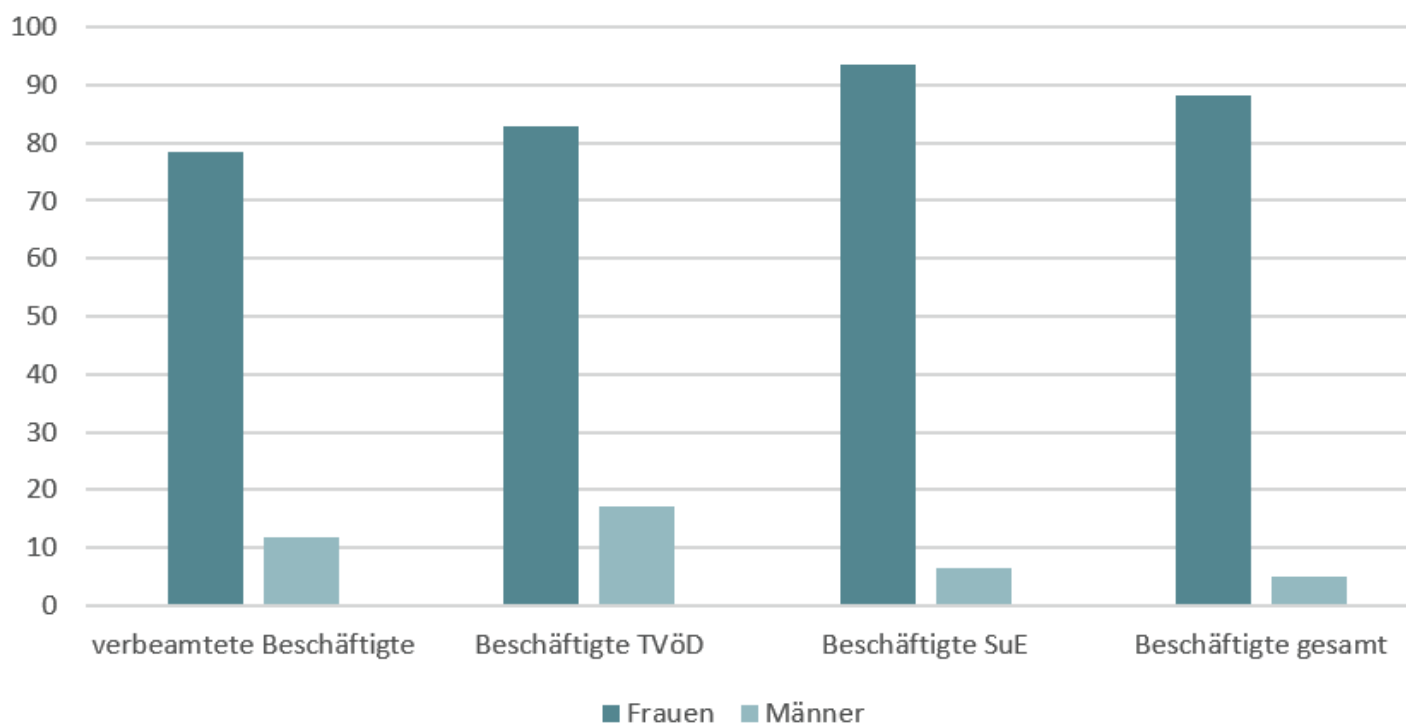
316
Frauen/Vollzeit

244
Männer/Vollzeit

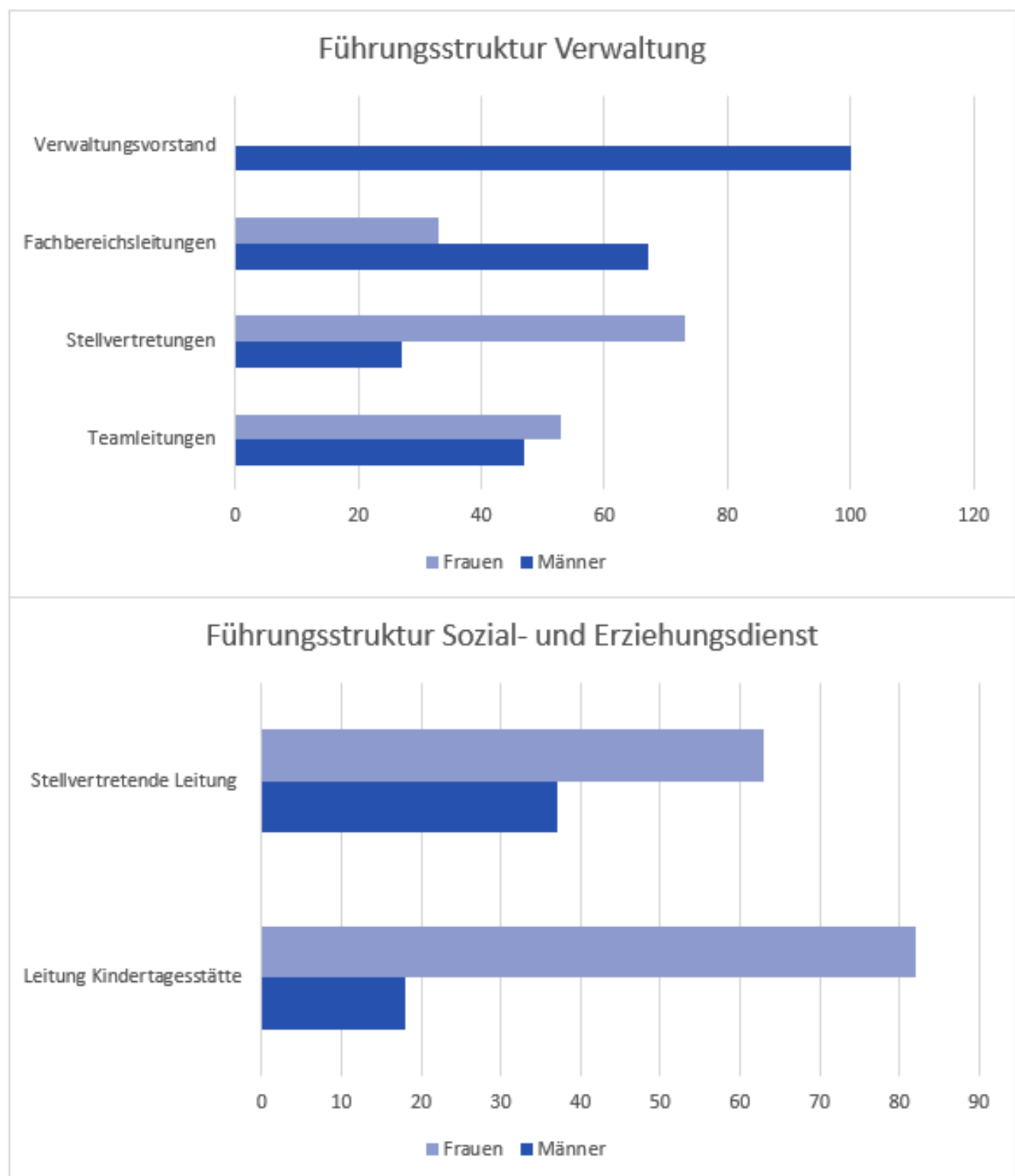
321
Frauen/Teilzeit

43
Männer/Teilzeit

Teilzeitbeschäftigung



Führungsstruktur



2.3 Fluktuationsabschätzung

Als Grundlage des NGG dient neben der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur auch die zu erwartende Fluktuation. Fluktuation beschreibt die Abgänge von Beschäftigten durch beispielsweise Eintritt in das Rentenalter, Kündigungen oder Auflösungsverträgen. Aus dem jährlichen Durchschnittswert der Abgänge der vergangenen vier Jahre, der mit der Gesamtzahl der Beschäftigten zum Stichtag 31. Dezember 2023 ins Verhältnis gesetzt wird, errechnet sich die Fluktuationsquote. Anhand der Fluktuationsquote bemisst sich die Fluktuationsprognose. Im Gleichstellungsplan werden die für die Geltungsdauer zu erwartende Fluktuation und die jeweilige Fluktuationsprognose dargestellt.

Mit Hilfe der zu erwartenden Fluktuation soll abgeschätzt werden, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Dabei sind nicht nur die Altersabgänge, sondern – ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit – auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Abschätzung einzubeziehen (zum Beispiel Kündigungen, Auflösungsverträge, Versetzungen, Abordnungen, Beurlaubungen).

Bei der Betrachtung bleiben Verträge mit dem Beendigungsgrund „Zeitvertragsende“ unberücksichtigt. Insbesondere im Bereich der Kindertagesstätten und dem Kinder- und Jugendbereich, gibt es bedingt durch Elternzeit- und Krankheitsvertretungen sowie studentischen Beschäftigungen sehr viele Zeitverträge, aus diesem Grund kommt es somit kaum zu Abgängen. Daher würde die Einbeziehung dieser Zeitverträge die Fluktuationsquote fälschlicherweise stark erhöhen.

Veränderungen durch Personen, die in die Elternzeit oder in den Sonderurlaub gehen oder aus einer Beurlaubung zurückkehren, bleiben unberücksichtigt, da diese die Stadt in der Regel nicht dauerhaft verlassen und damit keine auf Dauer zu ersetzende Abgänge darstellen.

Im Zeitraum 2020 bis 2023 haben 206 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Stadtverwaltung Laatzen verlassen. Dies ergibt einen Jahresdurchschnitt von rund 52 Personen. Zum Stichtag 31. Dezember 2023 waren 905 Personen bei der Stadtverwaltung Laatzen beschäftigt, somit liegt die jährliche Fluktuationsquote bei 5,8 Prozent.

Mögliche Gründe für die aktuelle niedrige Quote könnten folgende sein:

- Steigender Beschäftigtenanteil bei gleichbleibenden/weniger Abgängen
- Gute Nachfolgeregelung bei den Abgängen, die sich durch den demografischen Wandel ergeben
- Attraktive Arbeitgeberin Stadt Laatzen, daher insgesamt weniger Abgänge



Fluktuation – auf einen Blick

2020: 48 Abgänge

2021: 50 Abgänge

2022: 55 Abgänge

2023: 53 Abgänge

Jahresdurchschnitt Abgänge: 52 Personen

Beschäftigte 31.12.2023: 905 Personen

Quote = 5,8 Prozent

Fluktuationsprognose, Fluktuationsquote

Da es sich bei der Fluktuationsprognose um Schätzwerte handelt, wird die Fluktuationsquote für die Stadtverwaltung Laatzen insgesamt ermittelt und auf jeden Teilbereich angewendet. Die prognostizierten Auswirkungen des demografischen Wandels werden im Rahmen der Fluktuationsabschätzung nicht berücksichtigt.

Unterrepräsentanz – was ist das?

Laut NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, sobald ein Geschlecht innerhalb einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe, gemessen an den Vollzeitäquivalenten, mit weniger als 45 Prozent vertreten ist. Dazu wird die Anzahl der Personen ins Verhältnis zu Vollzeitäquivalenten gesetzt. Dieser umgerechnete Anteil dient dann als Basis für den Vergleich mit der gesetzlichen Vorgabe von 45 Prozent.



3. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) ist es, die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung zu fördern und zu erleichtern (§1 Absatz 1 Satz 1 NGG). In den §§ 4 bis 6 NGG werden familiengerechte Arbeitsgestaltung, Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben und Teilzeitarbeit und Beurlaubung angesprochen.

Die Stadt Laatzen teilt die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in folgende große Bereiche:

1. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort,
2. Pflege von Angehörigen

Hier finden sich die Vorgaben des NGG wieder. Zu den einzelnen Maßnahmen dieser zwei Bereiche gehören zum Beispiel individuell auf die Familien- und Lebenssituation abgestimmte Arbeitszeitregelungen, die Möglichkeit der mobilen Arbeit, die Unterstützungsangebote rund um das Thema Pflege von Angehörigen.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist in allen Berufs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen der Stadt Laatzen ein Thema und kann durch gute Personalplanung weiterentwickelt und ausgebaut werden.

Die vorhandenen Möglichkeiten sind in der Stadtverwaltung sehr umfangreich und gehören in weiten Teilen auch oft bereits zur Normalität und zum Arbeitsalltag. Daher stellt dieser Gleichstellungsplan durch die folgende Übersicht dar, welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit bereits vorhanden sind.

3.1 Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort

- Dienstvereinbarung (DV) über flexible Arbeitszeiten bei der Stadtverwaltung
- Dienstvereinbarung (DV) mobiles Arbeiten
- Flexible Arbeitszeitmodelle aus den Möglichkeiten der DV und nach individuellem Bedarf, großzügige Genehmigungspraxis
- Führen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, zum Beispiel Teilzeitarbeit, mobile Arbeit
- Teamarbeit/Teamworkshops zur Unterstützung bei individuellen Bedürfnissen nach Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Seminarangebote (Fortbildungen und EDV Schulungen) auch halbtägig
- Ausbildung in Teilzeit

3.2 Pflege von Angehörigen

- Freistellung und finanzielle Unterstützung zur Familienpflegezeit und Pflegezeit
- Beratungsangebot zur Unterstützung bei allen Fragen zur Angehörigenpflege
- Regelmäßiges Angebot passender Fachvorträge zu den Themen Fürsorge und Pflege Angehöriger

3.3 ... und darüber hinaus

- Wiedereinstieg nach der Familienphase erleichtern durch Kontakthalten während der Familienphase
- Individuelle Absprachen zu Fortbildungsteilnahmen während der Elternzeit
- Teilnahme an Kursen der betrieblichen Gesundheitsförderung während der Elternzeit
- Betriebliches Eingliederungsmanagement als Unterstützung bei längeren oder wiederholten Krankheiten, um die Gesundheit zu stabilisieren
- Passgenaues Fortbildungsangebot für Beschäftigte und Führungskräfte nach den ermittelten Bedarfen
- Persönliche Personalentwicklung als Beratungsangebot zur persönlichen und beruflichen Standortbestimmung und als Unterstützungsangebot bei der Suche von Fort- und Weiterbildungsangeboten
- Coaching als ganzheitliches Unterstützungsangebot speziell für Führungskräfte



4. Einleitung: Blick auf den Gleichstellungsplan

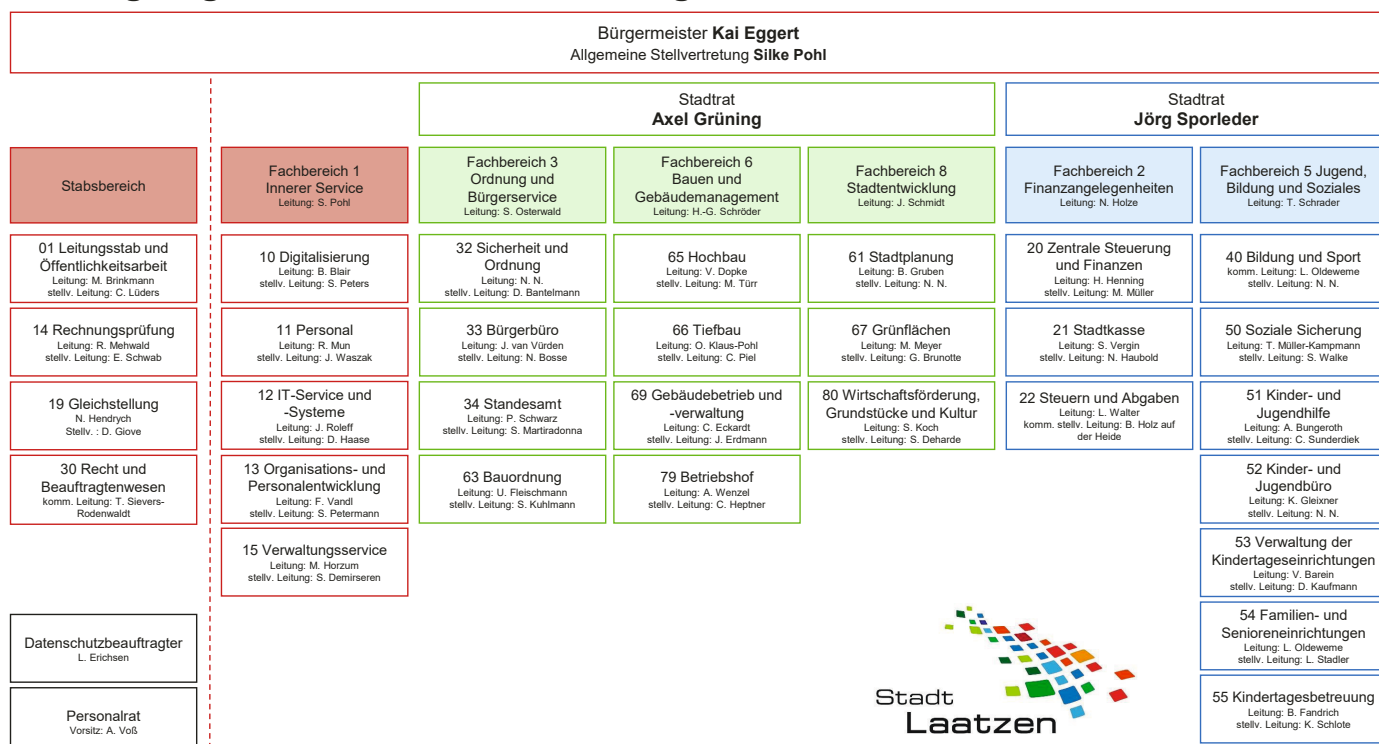
Die Vorbereitung dieses Gleichstellungsplanes hat gezeigt: Es ist verwaltungsweit ein deutliches Bewusstsein für die Wichtigkeit dieser Aufgabe erkennbar. In allen Bereichen wurden Ideen entwickelt, um einem Ungleichgewicht, um Unterrepräsentanzen entgegen zu wirken.

Gleichzeitig gibt es in allen Bereichen Aufgaben, die historisch gewachsen einem Geschlecht zugeordnet werden können und damit den Stempel „typisch“ tragen. Klassische Beispiele sind Erzieherinnen, weibliche Reinigungskräfte, Handwerker oder weibliche Schulverwaltungskräfte.

Ähnliche Rollenstereotypen zeigen sich auch bei anderen „Baustellen“, wie der Verteilung der Teilzeit (ist überwiegend weiblich) und auf der höheren Führungsebene (ist überwiegend männlich). Die Ursachen hierfür sind unterschiedlich und lassen sich nicht mit Fingerschnipsen beseitigen. Wichtig ist daher, kontinuierlich das Bewusstsein für die Situation zu schärfen und die oben genannten, vorhandenen Instrumente (Flexibilisierung, Teilzeitmodelle, Technikeinsatz, Beratungsangebote, Marketing und Aufklärung ...) zu nutzen und auszubauen. Das sind Bausteine, deren Wirkung nicht unterschätzt werden darf und die für die Bereiche bisweilen Neuland bedeuten: Wo ist (erstmalig) Teilzeit möglich, ohne dass es zu Lasten des Teams geht? Wieviel Vertrauen braucht mobiles Arbeiten? Gibt es berufliche Perspektiven, die in einer individuellen Beratung erörtert werden können? Durch das Etablieren von neuen Rollenmodellen, neuen Vorbildern und dem Mut, alte Strukturen einmal gegen den Strich zu bürsten, werden weitere Fortschritte erzielt.

Der Spielraum, das zu tun, ist nicht unbegrenzt. Rechtliche Vorgaben setzen klare Grenzen. Der Arbeitsmarkt ist ein Nachfragemarkt, bei dem das Finden qualifizierter Beschäftigter – gleich welchen Geschlechts – schon ein großer Erfolg ist. Diese Rahmenbedingungen im Hinterkopf bewahrend zeigt der neue Gleichstellungsplan auf den folgenden Seiten: Gute Ideen und neue Maßnahmen wurden auf vielen Ebenen entwickelt. Die stadtinternen Grundlagen für zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeit sind da und werden intensiv genutzt. Von einem offenen Austausch über gute oder weniger gute Erfahrungen profitieren alle: Best Practices innerhalb der Verwaltung und interkommunal, um dem Ziel näher zu kommen.

Das Organigramm der Stadtverwaltung





5. Gleichstellungsplan: Aufbau und Struktur

Die Struktur des neuen Gleichstellungsplanes hat sich verändert.

Diese Aufstellung folgt dem Vordruck des Landes Niedersachsen. Um die Lesbarkeit zu erleichtern, stellen wir den Aufbau kurz vor:

Spalte 1: Entgelt- oder Besoldungsgruppe

Spalte A: Anzahl der Beschäftigten insgesamt

Spalte B: davon Ganztagskräfte – Frauen

Spalte C: davon Ganztagskräfte – Männer

Spalte D: davon Teilzeitkräfte Frauen

Spalte E: davon Teilzeitkräfte Männer

Spalte F: davon Beurlaubte Frauen

Spalte G: davon Beurlaubte Männer

Spalte H: Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Frauen

Spalte I: Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Männer

Spalte J: Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in % – Frauen

Spalte K: Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in % – Männer

Spalte L: Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen in % - Frauen

Spalte M: Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen in % - Männer

Spalte N: Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/ Männern (Anteil <45%) – unterrepräsentiertes Geschlecht

Spalte O: Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/ Männern (Anteil <45%) – zum Stichtag 31. Dezember 2023 festgestellter anteiliger von-Hundert-Satz

Die Tabelle beginnt in Spalte 1 mit den Entgelt-und Besoldungsgruppen.

Die Gesamtzahl der Personen, die einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe angehören, wird in Spalte A ausgewiesen, die Anzahl in Vollzeit beziehungsweise Teilzeit sowie Beurlaubte folgt jeweils für Frauen und Männer in den Spalten B/C, D/E und F/G.

Die absoluten Zahlen werden dann in dem „Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten“ (Spalte H/I) verrechnet. Das meint eine Umrechnung von Personen, die in Teilzeit arbeiten, auf Vollzeitstellen.

Beispiel: Wenn zwei Personen mit jeweils 19,5 Stunden arbeiten, entspricht das einem Vollzeit-äquivalent (39 Stunden bei Beschäftigten). Auf dieser Grundlage werden in den Spalten L und M die Arbeitszeiteile von Frauen und Männern in Bezug zu den Vollzeitwerten gesetzt.

Dieser Prozentsatz ist zur Feststellung der „Unterrepräsentanz“ maßgeblich: Liegt der Wert der Zeiteile unter 45 Prozent, so ist die gesetzliche Vorgabe nicht erreicht und das ermittelte Geschlecht ist unterrepräsentiert in dieser Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

Mit dieser veränderten Darstellungsform sind auf einen Blick die Verteilung und Prozentsätze zu erkennen. Das erleichtert wiederum die laufende Arbeit mit den Zahlen und erlaubt es jederzeit den Sachstand zum Stichtag nachzulesen.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass durch die vorgegebene Sortierung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen unvermeidbar verschiedene Aufgabenbereiche zusammengefasst werden. So umfasst beispielsweise die Entgeltgruppe 9b sowohl Verwaltungstätigkeiten als auch Aufgaben in der Verwaltung, in Technik oder in der Musikschule. Der Anteil an Frauen und Männern kann in diesen einzelnen Tätigkeitsfeldern durchaus variieren, im Gesamtüberblick einer Entgeltgruppe ist das nicht sofort ersichtlich. Erläuternde Hinweise in der Tabelle und im Text greifen diese Aspekte auf.



6. Gleichstellungsplan im Detail

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach §15 Absatz 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Absatz 3 NGG

6.1 Beamtinnen und Beamte

Besoldungsgruppe	Anzahl Beschäftigte 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 in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil <45%)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Unterrepräsentiert an Geschlecht	Zum Stichtag 31.12.2023 festgelegter v.H.-Satz (Spalte L oder M)
1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
B6	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
B3	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
A15/ A14	2	1	0	1	0	0	0	1,95	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
Höherer Dienst															
A13	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
A12	9	3	2	2	2	0	0	4,63	3,75	55,56	44,44	55,25	44,75	Männer	44,75
A11	9	4	4	1	0	0	0	4,80	4,00	55,56	44,44	54,25	45,45	ausgeglichen	45,45
A10	16	5	5	5	1	0	0	8,38	5,75	62,50	37,50	59,31	40,69	Männer	40,69
A9	13	8	4	1	0	0	0	8,38	4,00	69,23	30,77	68,82	31,18	Männer	31,18
Gehobener Dienst															
A9md	3	1	1	1	0	0	0	2,00	1,00	66,67	33,33	66,67	33,33	Männer	33,33
A8	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
Mittlerer Dienst															
BAwV	9	7	2	0	0	0	0	7,00	2,00	77,78	22,22	77,78	22,22	Männer	22,22
Insgesamt	66	30	22	11	3	0	0	38,14	24,50	62,12	37,88	61,17	38,83	Männer	

6.2 Beschäftigte (TVöD)

Entgeltgruppe	Anzahl Beschäftigte 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 in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil <45%)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Unterrepräsentiert an Geschlecht	Zum Stichtag 31.12.2023 festgelegter v.H.-Satz (Spalte L oder M)
15	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
15	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
14	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
13	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00
12	13	5	2	2	2	1	0	6,64	3,91	61,54	38,46	62,94	37,06	Männer	37,06
11	28	13	10	1	3	1	0	13,77	11,51	53,57	46,43	54,47	45,53	ausgeglichen	45,53
10	19	4	8	4	2	0	1	7,02	9,40	42,11	57,89	42,75	57,25	Frauen	42,75
9c	24	9	7	7	1	0	0	14,56	7,64	66,67	33,33	65,54	34,46	Männer	34,46
9b	54	17	18	14	3	2	0	26,27	19,93	61,11	38,89	56,86	43,14	Männer	43,14
9a	49	13	15	20	1	0	0	28,59	15,85	67,35	32,65	64,33	35,67	Männer	35,67
8	39	18	10	11	0	0	0	26,19	10,00	74,36	25,64	72,37	27,63	Männer	27,63
7	28	12	6	8	2	0	0	17,49	7,28	71,43	28,57	70,61	29,39	Männer	29,39
6	56	10	36	5	3	2	0	13,84	37,58	30,35	69,64	29,92	73,08	Frauen	29,92
5	65	9	33	18	4	1	0	20,81	35,41	43,08	56,92	37,02	62,98	Frauen	37,02
4	22	0	17	2	2	0	1	1,15	18,54	9,09	90,91	5,84	94,16	Frauen	5,84
3	37	6	18	10	3	0	0	11,81	20,43	43,25	56,76	36,63	63,37	Frauen	36,63
2 Ü	6	0	0	6	0	0	0	3,59	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
2	23	1	1	20	1	0	0	11,01	1,72	91,30	8,70	86,49	13,51	Männer	13,51
1	9	0	1	8	0	0	0	4,65	1,00	88,89	11,11	82,30	17,70	Männer	17,70
0EDAz	10	7	3	0	0	0	0	7,00	3,00	70,00	30,00	70,00	30,00	Männer	30,00
Insgesamt	487	124	190	136	28	7	2	214,36	187,59	54,83	45,17	53,33	46,67	Männer	

6.3 Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)

Entgeltgruppe	Anzahl Beschäftigte 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 in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil <45%)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Unterrepräsentiert als Geschlecht	Zum Stichtag 31.12.2023 festgestellte v.H.-Sätze (Spalte L oder M)
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
S18	3	1	1	1	0	0	0	1,90	1,00	66,67	33,33	65,52	34,48	Männer	34,48
S17	3	2	0	0	1	0	0	2,00	0,90	66,67	33,33	66,97	31,03	Männer	31,03
S16	7	3	2	1	0	1	0	3,95	2,00	71,43	28,57	66,39	33,61	Männer	33,61
S15	9	3	3	3	0	0	0	5,59	3,00	66,67	33,33	65,08	34,92	Männer	34,92
S14	17	9	1	5	1	1	0	12,49	1,51	88,24	11,76	89,21	10,79	Männer	10,79
S13	4	0	0	4	0	0	0	3,36	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
S12	16	4	0	11	0	1	0	10,79	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
S11b	27	3	4	14	4	2	0	12,70	6,77	70,37	29,63	65,23	34,77	Männer	34,77
S11a	0													-----	
S10	1	0	0	1	0	0	0	0,50	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
S9	7	4	0	3	0	0	0	6,70	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
S8b	14	3	1	7	3	0	0	7,56	3,43	71,43	28,57	68,79	31,21	Männer	31,21
S8a	181	75	10	79	2	15	0	133,06	11,64	93,37	6,63	91,96	8,04	Männer	8,04
S7	0													-----	
S6	0													-----	
S5	0													-----	
S4	41	14	1	24	1	0	1	28,92	1,54	92,68	7,32	94,94	5,06	Männer	5,06
S3	2	0	0	2	0	0	0	0,77	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
S2	20	1	0	19	0	0	0	8,48	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00
Insgesamt	352	122	23	174	12	20	1	238,77	37,79	89,77	10,23	88,25	11,75	Männer	

6.4 Bestandsaufnahme

Die Tabellen auf den Seiten 17 und 18 stellen die Aufteilung nach Frauen und Männern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen einzeln für die Beamtinnen und Beamten (6.1), die Beschäftigten nach dem TVöD (6.2) sowie die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (6.3) dar.

6.5 Analyse

Die gesamte Stadtverwaltung umfasst zum Stichtag 905 Beschäftigte. Dem Umfang entsprechend breit gefächert sind die Tätigkeiten und Qualifikationen der Jobs. Exemplarisch werden deshalb verschiedene Entgeltgruppen genauer betrachtet, die diese Vielfalt und Unterschiedlichkeiten verdeutlichen.

Fokus 1: Entgeltgruppe 1, 2, 2Ü und 3 sowie S2 und S3

Bei Betrachtung dieser Entgeltgruppen ist auffällig, dass diese überwiegende mit Frauen besetzt sind (64 Frauen, 6 Männer), wobei S2 und S3 ausschließlich weiblich besetzt ist. Es handelt sich hier überwiegend um Reinigungs- und Küchenkräfte, die zumeist teilzeitbeschäftigt sind.

Fokus 2: Entgeltgruppe 5 und 6 (TVöD)

Die größte Gruppe an Mitarbeitenden im Tarifbereich findet sich in der EG 5 und 6 mit insgesamt 121 Personen. Darunter fallen u.a. die Schulsekretärinnen (13 Frauen, kein Mann), die städtischen Hausmeister (keine Frau, 27 Männer) sowie die handwerklich geprägten Bereiche (keine Frau, 24 Männer). Insgesamt sind es 44 Frauen und 76 Männer.

Bei Fokus 1 und 2 wird deutlich, dass in unterschiedlicher Ausprägung sich hier schon typische Frauen- oder Männerberufe zeigen, die nicht auf Knopfdruck verändert werden können. Eine Verbesserung der Bewerbungssituation und Steigerung der Bewerbungen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts ist da eine grundsätzliche Daueraufgabe.

Fokus 3: Entgeltgruppe 11/ Besoldungsgruppe A11

Als zweites Beispiel soll die Entgeltgruppe 11 dienen. Hierunter fallen zum Beispiel die Teamleitungen (je 5 Frauen und 6 Männer), ansonsten viele Tätigkeiten von Verwaltung über Technik bis hin zur IT. Die übrigen 16 Personen verteilen sich auf 9 Frauen und 7 Männer. Neben dieser Entgeltgruppe und der Besoldungsgruppe A11 wird hier die gesetzliche Vorgabe erfüllt und der Anteil an Frauen und Männern liegt jeweils über 45 Prozent.

6.6 Evaluation

In der Gesamtbetrachtung wird deutlich, dass der Frauenanteil in der Mitarbeiterschaft konstant weiter überwiegt (69% Frauen, 31% Männer); insbesondere in den Erziehungsberufen hat lediglich eine marginale Erhöhung des Männeranteils ergeben (von 7% auf 10%).

Bei den Führungskräften im Bereich von Teamleitungen und Stellvertretungen hat sich die Quote zu Gunsten des Frauenanteils verschoben (Teamleitungen: 53% Frauen, 47% Männer; Stellvertretungen: 73% Frauen, 27% Männer). Auf Fachbereichsebene ändert sich das Bild hin zu den Männern (67% Männer, 33% Frauen), bei den Spitzenführungsebene (Verwaltungsvorstand) sind Frauen dagegen gar nicht mehr vertreten (100% Männer, 0% Frauen).

Das spiegelt sich auch bei den Auswahlverfahren wider – der Anteil an Bewerberinnen für Führungsstellen ist mit Ausnahme des Erziehungsdienstes geringer als der Anteil männlicher Bewerber. Hierzu ist es wichtig, zu erfahren, was Frauen benötigen, damit sie sich für Führung interessieren und bewerben. Daraus könnten entsprechende Maßnahmen im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes festgelegt werden.

Auch die Verteilung von Teilzeitbeschäftigung ist im Vergleich zur letzten Erhebung unverändert. Der Anteil an weiblichen Teilzeitbeschäftigten liegt bei über 88%, ebenso hoch wie der Anteil der Frauen bei Beurlaubungen (90% Frauen, 10 % Männer).

Hieraus liegt die Schlussfolgerung sehr nah, dass der Hauptteil der Familienarbeit immer noch bei den Frauen liegt.



6.7 Evaluation

Durch die Vielzahl der Aufgaben, Qualifikationen und Arbeitsbedingungen ist es im Bereich der Kernverwaltung besonders wichtig, auf die im Kapitel 3 (Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben) erläuterten grundlegenden Instrumente hinzuweisen. In einzelnen Berufsbildern gilt es durch gezielte Maßnahmen, die gewohnten Berufsmuster zu verändern. Hier spielen Imagekampagnen und Informationen eine große Rolle, die auch bereichsübergreifend konzipiert werden.

Bisweilen kann schon das (erstmalige) Umsetzen einer Teilzeittätigkeit – insbesondere außerhalb der Verwaltungsaufgaben – ein wichtiger Schritt zur Flexibilisierung und Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen sein. Die begonnenen Maßnahmen auf der Grundlage der oben genannten Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben und werden fortgeführt und weiterentwickelt.



7. Umgesetzte Maßnahmen 2020 – 2023

→ Die Gleichstellung ist Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts und wirkt damit bei allen Maßnahmen und Instrumenten der Personalentwicklung.
→ Die Objektivierung von Auswahlverfahren wurde bereits zum Teil umgesetzt; z.B. im Rahmen der Nachwuchs-Führungskräftequalifizierung durch Anforderungsprofil und extern begleitetes professionelles Auswahlverfahren.
→ Im Rahmen des internen Programms zur Entwicklung von Führungskräften aus dem eigenen Haus wurden die Teilnehmenden paritätisch besetzt.
→ Das Ziel, Arbeits- und Projektgruppen geschlechtsparitätisch zu besetzen, wurde verfolgt und soweit wie möglich umgesetzt. Gleiches gilt für den Einsatz externer Trainer und Trainerinnen.
→ Die Umsetzung der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort (auch für Führungsstellen, insbesondere durch die Dienstvereinbarung zur Telearbeit, ist ein wesentlicher Grundbaustein für die Vereinbarkeit von Familienarbeit (Kinder/ Pflege) und beruflicher Tätigkeit. Hierdurch ergeben sich insbesondere für die Führungskräfte veränderte Anforderungen wie z.B. Führen auf Distanz, Tandemführung, Delegation von Aufgaben.
→ Durch die Pandemie hat sich hinsichtlich der Möglichkeiten flexibler Arbeit viel zum Positiven entwickelt. Aktuell wird dieses Thema als Weg in eine neue Arbeitswelt verstärkt betrachtet, unterstützt wurde das durch die organisatorischen Planungen im Rahmen des Umzuges der Stadtverwaltung vom Rathaus in die Gutenbergstraße.
→ Es besteht ein „Kontaktpflegeprogramm“ für beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit; die Rückkehrbetreuung wird in der Form umgesetzt, dass durch Team 11 frühzeitig Kontaktaufnahmen und Gespräche zu möglichen Einsatzoptionen aufgenommen werden.
→ Einarbeitungspläne wurden bereits zum Teil umgesetzt; eine Handlungshilfe zum „Onboarding“ wurde erarbeitet und zusammengestellt.

8. Geplante Ziele und Maßnahmen 2024 – 2027

- ➔ **Gezielte Ansprache von Frauen bei der Besetzung von Führungsstellen und Projektleitungen.**

- ➔ **In den Ausschreibungen (intern und extern) werden gewünschte Kompetenzen zielgruppengerecht formuliert.**

Aus einer Studie der Technischen Universität München geht hervor, dass sich Frauen selbst dann weniger angesprochen fühlen, wenn Stellenausschreibungen augenscheinlich geschlechtsneutral gehalten sind und sowohl die männliche als auch die weibliche Berufsbezeichnung aufgeführt sind.

In solchen Anzeigen oft genutzte Begriffe wie „zielstrebig“ oder „durchsetzungsstark“ werden eher mit männlichen Stereotypen verbunden. Werden Formulierungen wie „engagiert“, „verantwortungsvoll“, „gewissenhaft“ und „kontaktfreudig“ gewählt, fühlten sich Frauen eher eingeladen, sich zu bewerben.

- ➔ **Gezielte Fort- und Weiterbildungsmaßnahme; insbesondere für Führungskräfte und auch für Beschäftigte zum Thema Gleichberechtigung, Gleichstellung und Diversität, ebenso für Auszubildende.**

- ➔ **Die Ausbildung in Teilzeit soll zielgruppenorientiert beworben und erforderliche Rahmenbedingen geschaffen werden, z.B. durch passenden Ausbildungsort in Wohnortnähe.**

- ➔ **Die Führungskräfte und Mitarbeitenden sollen für geschlechtsspezifische Themen, Vermeidung von Diskriminierungen im Rahmen der Angebote für Personalentwicklung und Gleichstellung sensibilisiert werden.**

- ➔ **Die Aufbereitung und Erarbeitung einer Handlungshilfe zur Thematik „Pflege für Angehörige“ ist geplant.**

- ➔ **Betreuungsmöglichkeiten von Kindern der Beschäftigten, z.B. durch Belegplätze in den städtischen Einrichtungen soll geschaffen werden.**



Herausgeberin:

Stadt Laatzen – Der Bürgermeister, Team Gleichstellung, Team Organisations- und Personalentwicklung, Team Leitungsstab und Öffentlichkeitsarbeit, Team Personal

Kontakt Stadtverwaltung: 0511 8205 - 0

Stand: 31. Dezember 2023

Bildnachweis: Stadt Laatzen, Pixabay