



Beschlussvorlage

Nr.: **BV/057/2023 / öffentlich**

Gleichstellungsplan gemäß § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz - Geltungsdauer 2023-2025

Beratungsfolge:

Gremium	frühestens am
Ausschuss für Senioren, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung Verwaltungsausschuss Stadtrat	01.11.2023

Beschlussvorschlag:

Der Gleichstellungsplan der Stadt Friesoythe für den Geltungszeitraum 01.01.2023 – 31.12.2025 wird beschlossen.

Sach- und Rechtsdarstellung:

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 der Niedersächsischen Verfassung wurde in Niedersachsen durch das Niedersächsische Gleichstellungsgesetz (NGG) konkretisiert. Insbesondere steht hier explizit der Abbau von geschlechterspezifischer Unterrepräsentanz im Fokus, was gemäß § 15 Abs. 1 NGG durch die Kommune in dem sogenannten Gleichstellungsplan nachzuhalten ist. Eine geschlechterspezifische Unterrepräsentanz liegt nach § 3 Abs. 3 NGG vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe der Dienststelle unter 45 % liegt. Disparitäten beurteilt der Gesetzgeber nicht nach dem Verhältnis der jeweiligen Geschlechtergruppe zur Gesamtmitarbeiterzahl, also nicht nach „Kopfzahlen“, sondern nach dem Verhältnis des Arbeitszeitvolumens des jeweiligen Geschlechts zum Gesamtarbeitsvolumen.

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben aus § 15 NGG sieht der jetzt zur Beschlussfassung vorgelegte Gleichstellungsplan eine Bestandsaufnahme, darauf aufbauend eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie einen Bericht über die zu erwartende Fluktuation vor. Hieran anknüpfend sind Maßnahmen und Instrumente für den Abbau einer gegebenenfalls vorliegenden Unterrepräsentanz darzustellen. Der Gleichstellungsplan hat eine Geltungsdauer von drei Jahren und ist sodann fortzuschreiben.

Auch wenn mit dem vorgelegten Planentwurf erstmalig eine förmliche Behandlung in den politischen Gremien erfolgt, wurde der Gleichstellungsauftrag im konkreten Verwaltungshandeln stets berücksichtigt; dies untermauern sowohl die nachfolgenden wie auch die in den Anlagen dargestellten Statistikwerte - ausdrücklich auch im interkommunalen Vergleich. Besondere Ausprägung hat der Gleichstellungsauftrag auch dadurch erfahren, weil die Stadt Friesoythe seit vielen Jahren eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt hat, welche zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages in Zusammenarbeit mit der Verwaltung beiträgt.

Wurde dieses Amt zunächst ehrenamtlich ausgeübt, konnte zum 1. Januar 2018 mit Frau Sandra kleine Stüve erstmals eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte für die Stadt Friesoythe gewonnen werden. Frau kleine Stüve nimmt das Amt - entsprechend der gesetzlichen Beschäftigungsvorgabe aus § 8 Abs. 1 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) - mit 19,5 Stunden wöchentlich wahr, womit ein fest definiertes Stundenkontingent für dieses Amt zur Verfügung steht. Das Zusammenwirken zwischen Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragte fußt auf einem konstruktiven und vertrauensvollen Miteinander.

Was die derzeitige „Ist-Situation“ anbelangt, so wurde bereits eingangs angedeutet, dass die

Beschäftigtenstruktur der Stadt Friesoythe im interkommunalen Vergleich keine besonderen Auffälligkeiten oder Abweichungen zeigt, die nicht auch andernorts die jeweiligen Kommunen vor entsprechende Herausforderungen stellt (beispielsweise Männer-Unterrepräsentanzen in Kindertagesstätten und in sozialpädagogischen Berufsbereichen; andererseits Männer-Dominanz in eher handwerklich geprägten Tätigkeitsbereichen wie Hausmeisterwesen / Baubetriebshof / Kläranlage).

So beträgt beispielsweise bei der Stadt Cloppenburg der Anteil der weiblichen Mitarbeiter 63 %, bei der Gemeinde Saterland liegt der Frauenanteil im Hinblick auf die Gesamtorganisation bei 59,74 %. Bei Betrachtung der Geschlechterverteilung bezüglich der Teilzeitbeschäftigung liegt der Frauenanteil bei der Stadt Cloppenburg bei 94,20 %, die Gemeinde Saterland verzeichnet hier einen Anteil von 94,29 %, in Friesoythe liegt er bei 94,44%.

Von den 236 Mitarbeitenden (Stand: 31.12.2022) der Stadt Friesoythe ergibt sich im Hinblick auf die Gesamtbelegschaft ein Anteil der weiblichen Mitarbeiter von ca. 67 %. Eine angeglichenere Verteilung der Geschlechter zeigt sich bei der Betrachtung der Kernverwaltung. Hier liegt der Anteil der Mitarbeiterinnen noch bei 52,20 %. Dieser Unterschied ist vor allem auf die Beschäftigungsverhältnisse aus dem Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes, welche immerhin ca. 32 % der Gesamtbeschäftigung ausmachen, zurückzuführen. Der Anteil der weiblichen Mitarbeiter liegt hier bei 97,40 %.

Im Hinblick auf die Beschäftigungsgruppe der Beamtinnen und Beamten, welche einen Anteil von ca. 7 % der Gesamtbeschäftigten ausmachen, ergibt sich ein gegenteiliges Bild. Über alle Besoldungsgruppen hinweg lässt sich hier eine Überrepräsentanz der männlichen Mitarbeiter feststellen. Diese Überrepräsentanz überträgt sich auch auf die von diesen wahrgenommenen Führungspositionen. Gemessen an der Organisationsstruktur insgesamt liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei 38,89 %.

Aufgrund der in Teilen vorherrschenden Disparitäten ist das Ziel der Stadt Friesoythe selbstverständlich weiterhin die Angleichung der Geschlechterverhältnisse auf 50% bezogen auf alle Berufs-, Führungs- und Vergütungsebenen. Dabei sollte allerdings nicht verkannt werden, dass neben den ohnehin bestehenden Herausforderungen (Stichwort Fachkräftemangel) nicht ausschließlich „der“ Arbeitgeber oder „der“ Gleichstellungsplan alle Probleme lösen können wird. Insoweit muss konstatiert werden, dass durch Einführung und Fortentwicklung verschiedener Maßnahmen zwar gewisse Erfolge erzielt werden können, bestimmte Tätigkeitsbereiche und Berufsfelder allerdings auch weiterhin einer spezifischen Geschlechteraffinität /-dominanz unterliegen (Kindertagesstätten; handwerkliche Berufe im Bereich des Hausmeisterwesens, des Klärwerks, des Baubetriebshofes). Auch unter Berücksichtigung aktiver Bemühungen und angestrebter Ziele lassen sich Unterrepräsentanzen eines Geschlechtes in diesen Bereichen nur unwesentlich beeinflussen; dabei werden die Bemühungen um die Erreichung einer diversen und geschlechtergerechten Belegschaft durch den teilweise akuten und aller Voraussicht noch länger andauernden Fachkräftemangel zusätzlich erschwert.

Der vollständige Gleichstellungsplan unter Berücksichtigung der Analyse und Bestandsaufnahme sowohl in textlicher als auch tabellarischer Form ist dieser Beratungsvorlage als Anhang beigelegt.

Der Personalrat und die Gleichstellungsbeauftragte wurden vorab förmlich beteiligt und haben ihre Zustimmung zum vorgelegten Gleichstellungsplanentwurf erklärt.

Finanzierung:

- Keine finanziellen Auswirkungen
 Gesamtausgaben in Höhe von €
 Folgekosten pro Jahr in Höhe von €
 Deckungsmittel stehen zur Verfügung unter

Umsetzung des Beschlusses bis

Anlagen

Gleichstellungsplan 2023-2025 textlicher Teil

Gleichstellungsplan 2023-2025-tabellarischer Teil 6.1

Gleichstellungsplan 2023-2025 tabellarischer Teil 6.2

Gleichstellungsplan 2023-2025 tabellarischer Teil 6.3

Gleichstellungsplan 2023-2025 tabellarischer Teil 6.4

Gleichstellungsplan 2023-2025 tabellarischer Teil II

In Vertretung

Heidrun Hamjediers
Erste Stadträtin