



Stadt | Friesoythe

Gleichstellungsplan nach dem
Niedersächsischen
Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Geltungsdauer 2023-2025

Inhalt

1. Zielsetzungen des NGG	3
2. Beschäftigungsstruktur der Stadt Friesoythe	3
2.1 textliche Darstellung	3
2.2 grafische Darstellung.....	4
3. Teilzeitarbeitsplatzförderung	7
4. Altersbedingte Fluktuation	8
5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz.....	8
6. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.....	9
6.1 Arbeitszeit und Arbeitsort	10
6.2 Personalentwicklung	10

1. Zielsetzungen des NGG

Das Ziel des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes ist es, Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung die gleichen beruflichen Möglichkeiten zu eröffnen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll sowohl für Frauen als auch für Männer erleichtert werden.

Zur Durchsetzung dieser Ziele sieht § 15 NGG die Erstellung eines Gleichstellungsplanes für eine Geltungsdauer von drei Jahren vor, weshalb die Geltungsdauer dieses ersten Gleichstellungsplanes der Stadt Friesoythe die Jahre 2023 bis 2025 umfasst.

In diesem Plan sind die von der Stadt Friesoythe angestrebten Ziele zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern festzulegen.

Daher sieht der Plan im Folgenden die Darstellung einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Fluktuationsabschätzung vor, bevor abschließend die Ziele zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf benannt werden.

2. Beschäftigungsstruktur der Stadt Friesoythe

Eine wesentliche aktive Bezugs- und Gestaltungsgröße bildet die Geschlechterparität. Dabei bleibt festzustellen, dass bestimmte Tätigkeitsbereiche und Berufsfelder (Kindertagesstätten sowie handwerkliche Berufe im Bereich des Hausmeisterwesens, des Klärwerks und des Baubetriebshofes) einer spezifischen Geschlechteraffinität unterliegen. Die vorherrschenden Geschlechterunterrepräsentanzen lassen sich eigeninitiativ – auch unter Berücksichtigung aktiver Bemühungen (geschlechtsneutrale Ausschreibung, das ausdrückliche Ansprechen von Frauen und Männern in zahlenmäßig unterrepräsentierten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, wie auch eine geschlechterparitätische Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern im Rahmen von Vorstellungsgesprächen) – nur unwesentlich beeinflussen.

Gemäß § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz dann vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe der Dienststelle unter 45 % liegt. Grundlage hierfür ist nicht der reine Anteil eines Geschlechtes an der Zahl der Beschäftigten, sondern das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeitenden. Somit werden Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen mit dem Anteil der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

Unter Beschäftigten versteht man im Sinne des § 3 Abs. 1 NGG Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte ohne Ehrenbeamtinnen und –beamte sowie Auszubildende.

Im Folgenden wird eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 31.12.2022 aufgeführt, um hieran anknüpfend Maßnahmen und Instrumente für den Abbau einer gegebenenfalls vorherrschenden Unterrepräsentanz darzustellen. Dabei erfolgt die Analyse bzw. Bestandsaufnahme anhand eines textlichen und eines tabellarischen Teils.

2.1 Textliche Darstellung

Die Stadt Friesoythe hat zum 31.12.2022 insgesamt 236 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Dabei unterteilt sich die Organisation in 2022 in ca. 7 % Beamte, 59 % Tarifbeschäftigte, 33 % Tarifbeschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst sowie einen

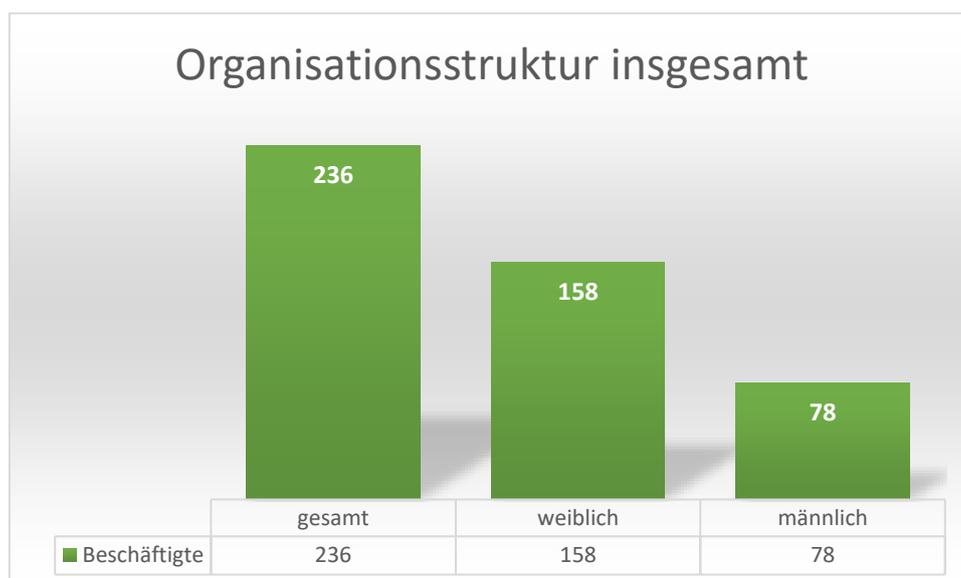
geringfügig Beschäftigten, der weniger als 1 % der Gesamtorganisation ausmacht. Wird hier eine geschlechtsspezifische Aufteilung vorgenommen, ergibt sich bei den Beamten ein weiblicher Anteil von einem Drittel, bei den Tarifbeschäftigten 55,00 % und im Sozial- und Erziehungsdienst ein Anteil von 97,40 %. In Hinblick auf die Gesamtbelegschaft liegt der Anteil weiblicher Mitarbeiter bei ca. 67 %.

Wird hier eine Assoziation auf Eingruppierungen vorgenommen, ist eine Unterteilung zwischen Beamten mit Besoldung (A), Beschäftigten nach Entgeltgruppen (E) und Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) zu treffen. Dabei liegt der Anteil weiblicher Mitarbeiter in den Entgeltgruppen 1 bis 5 bei 54,05 %, in E 6 – E 9 bei 70 % und in E 9b – E12 bei 27,78 %. Darüber hinaus (E 13 – E 15) ist derzeit lediglich ein Mitarbeiter beschäftigt. Die Zahl der weiblichen Mitarbeiter in den Besoldungsgruppen A 6 – A 9 liegt bei einem Viertel, in A 10 – A 12 bei 36,36 %. Positionen in den Besoldungsgruppen A 13 – A 14 werden derzeit von zwei männlichen Bediensteten wahrgenommen. Bei den Besoldungsgruppen B 2 und B 4 handelt es sich um Wahlbeamte (Beamte auf Zeit). Der Anteil ist hierbei 50 %. Im Sozial- und Erziehungsdiensten sind zwei männliche Arbeitnehmer beschäftigt.

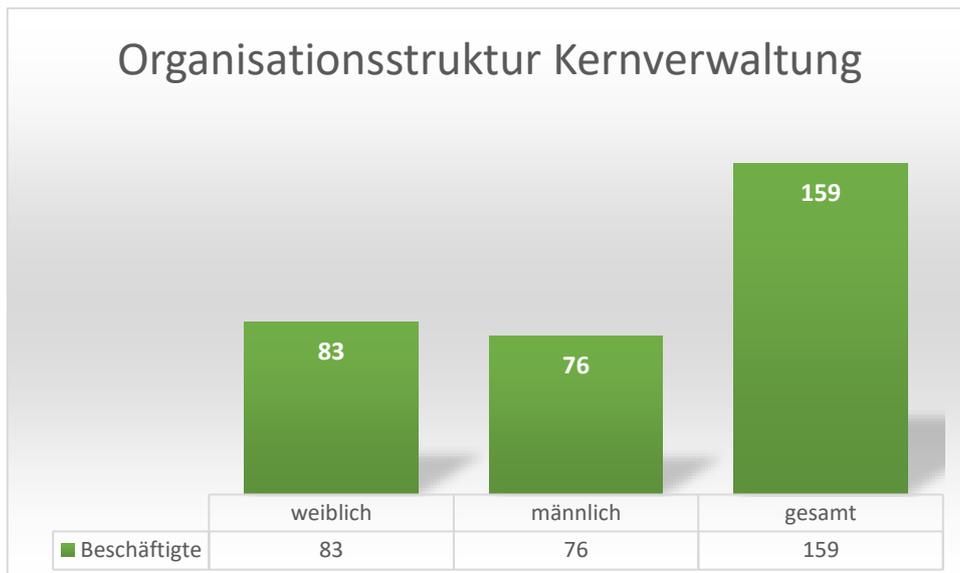
Bezugnehmend auf Führungspositionen ergibt sich mit für die Gesamtorganisation ein Anteil von 38,89 % Frauen in 2022. Wird lediglich die Kernverwaltung betrachtet, liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei einem 23,08 %.

2.2 Grafische Darstellung

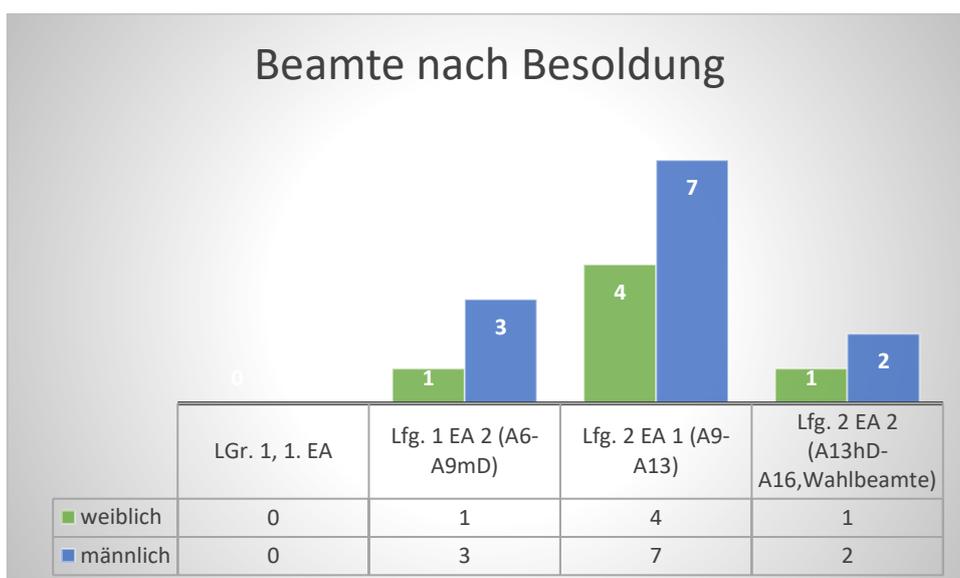
Zur weiteren Übersicht wird die Beschäftigungsstruktur der Stadt Friesoythe ebenfalls in grafischer Form dargestellt. Dabei wird eine Unterscheidung zwischen der Organisationsstruktur insgesamt und der Kernverwaltung getroffen, sowie eine weitere Unterteilung hinsichtlich der Beamten, der Tarifbeschäftigten sowie der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst aufgeführt.



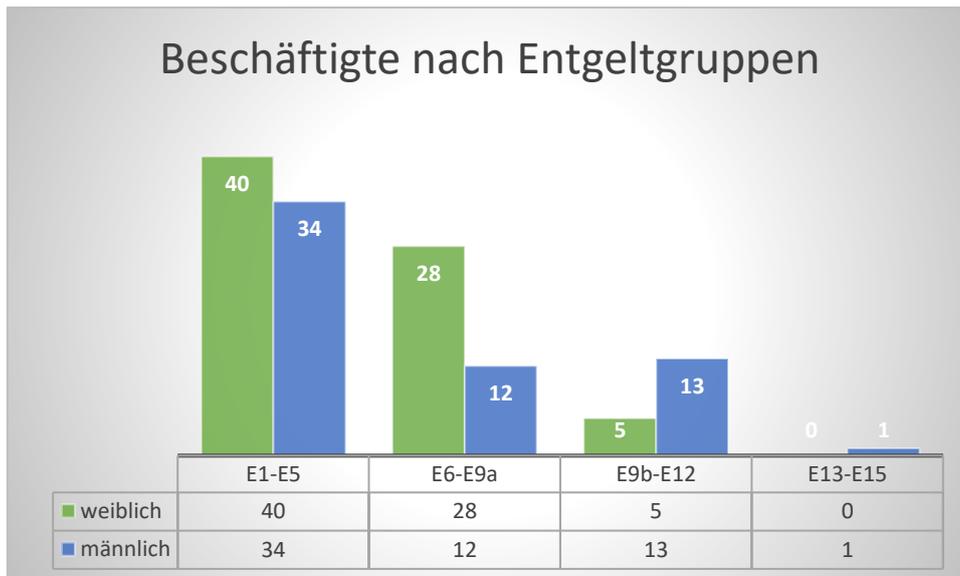
Betrachtet man die Organisationsstruktur der gesamten Stadt Friesoythe ist festzustellen, dass der Anteil der weiblichen Mitarbeiter mehr als zwei Drittel beträgt, der Anteil der männlichen Mitarbeiter liegt bei 33,05 %.



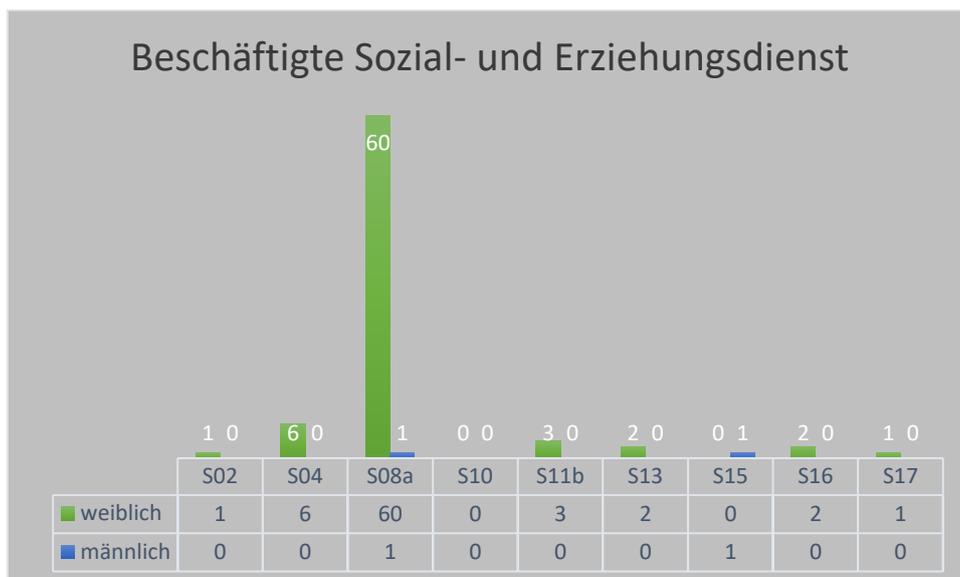
Eine Betrachtung der Kernverwaltung ergibt eine ausgeglichenerere Verteilung von weiblichen und männlichen Mitarbeitenden: Der Anteil der weiblichen Beschäftigten liegt hier bei 52,20 %, die männlichen Beschäftigten machen einen Anteil von 47,80 % aus.



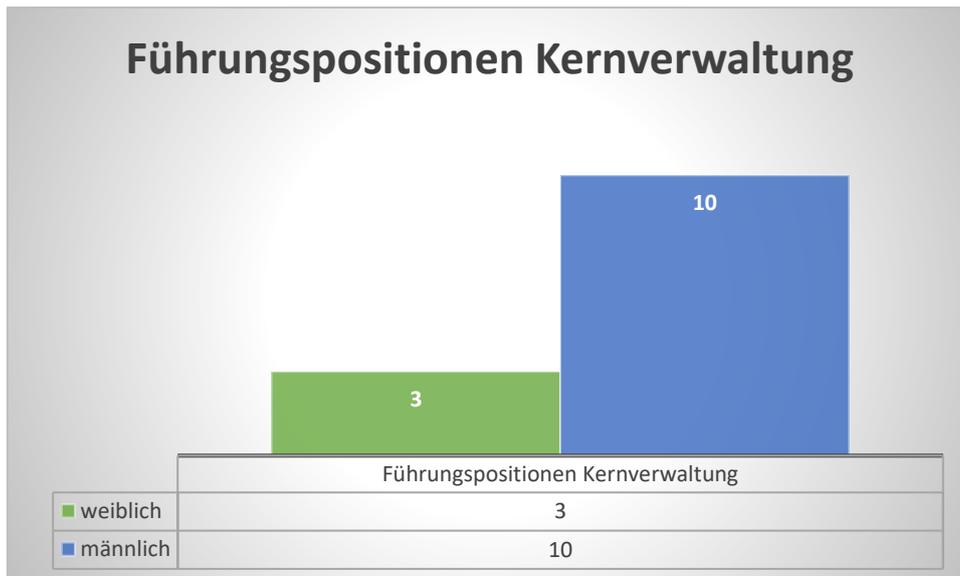
Bei einer Untergliederung der Verwaltung nach Eingruppierung spiegelt sich die vorgenannte Überrepräsentanz der weiblichen Mitarbeiter nicht wieder. Der Anteil der männlichen Beamten liegt besoldungsgruppenübergreifend bei zwei Drittel.



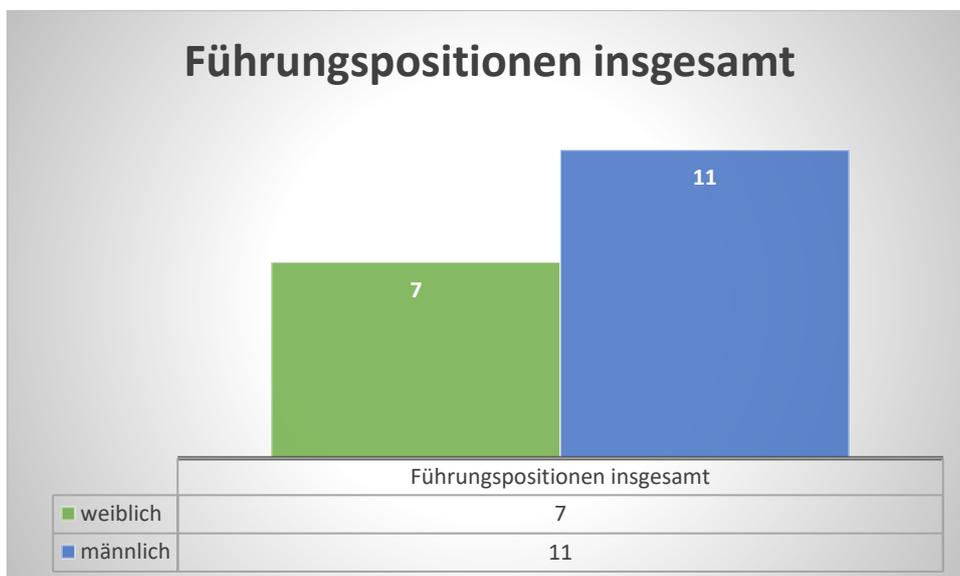
Im Vergleich zu den Beamten nach Besoldungsgruppen spiegelt sich für die Beschäftigten bei Betrachtung der Entgeltgruppen ein gegenteiliges Verhältnis von männlichen zu weiblichen Arbeitnehmern wieder. Hier liegt der Anteil der männlichen Mitarbeiter bei 45,11 %.



Auch im Sozial- und Erziehungsdienst stellen die weiblichen Mitarbeiter den Großteil der Beschäftigungsgruppe, nämlich 97,40 % dar.



Bei Betrachtung der Führungspositionen innerhalb der Stadtverwaltung liegt der Anteil der weiblichen Führungskräfte bei 23,08 %. Zu den Führungspositionen zählen hier neben dem Bürgermeister und der Allgemeinen Vertreterin die Fachbereichsleitungen sowie die Bereichsleitungen. Eine Beamtin der Besoldungsgruppe A12 fließt in diese Betrachtung wegen der Inanspruchnahme von Elternzeit zum Bewertungsstichtag des 31.12.2022 nicht mit ein.



Werden bei der Betrachtung der Führungspositionen die städtischen Kindertagesstätten sowie das Jugendzentrum hinzugezogen, ergibt sich ein Anteil der weiblichen Führungskräfte von 38,89 %.

3. Teilzeitarbeitsplatzförderung

Die Förderung und Etablierung der Teilzeitarbeit bildet ein wichtiges personalpolitisches Gestaltungselement zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. An den flexiblen

Regelungen, die in der arbeitgeberseitigen Regelungskompetenz im Rahmen des Direktions-/Weisungsrechts (Arbeitszeitregelungen und -gestaltungsmöglichkeiten) liegen, hält die Verwaltung fest. Entsprechendes gilt für die Regelungsbereiche, die tarifvertraglichen oder gesetzlichen Vorgaben folgen (wie bspw. Elternzeit; Pflegezeit / Pflegeurlaub, Arbeitsbefreiung, Kinderbetreuungs- bzw. Sonderurlaub). Der Vollzug derartiger, höherrangiger Vorschriften erfolgt stets unter besonderer Rücksichtnahme der Interessenlage der Beschäftigten. Die Verwaltung berücksichtigt Teilzeitwünsche im Rahmen der betrieblichen Umsetzungsmöglichkeiten. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Belegschaft betrug 2022 53,38 %. Hiervon wird die Teilzeitarbeit von 94,44 % weiblicher Mitarbeiter in Anspruch genommen wird.

Durch die Teilzeitarbeitsplätze wird der Anteil von Frauen und Männern verzerrt, da wie oben beschrieben der Anteil von Teilzeitarbeitsplätzen fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen wird. Um hier eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen, wird das Vollzeitäquivalent gebildet. Hieraus folgt eine Aufteilung von 41,07 % Männern und 58,93 % Frauen.

4. Fluktuationsuntersuchung

Für die Jahre 2023 bis 2025 werden insgesamt 16,53 % altersbedingte Austritte sowie sonstige dauerhafte Abgänge über alle Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen hinweg erwartet. Als Gründe für die dauerhaften Abgänge lassen sich unterschiedliche Beendigungstypen, wie beispielsweise die Beendigung der Ausbildung oder das Auslaufen von befristeten Verträgen, anführen. Mit einem Anteil von 74,40 % werden dabei voraussichtlich mehr Frauen als Männer aus dem Dienst bei der Stadt Friesoythe ausscheiden.

Bei der Nachbesetzung dieser Austritte ist § 13 Abs. 5 NGG zu beachten. Demnach darf in einer Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, in der ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten zur Erreichung der Zielvorgaben eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber einer Person des anderen Geschlechts bevorzugt werden.

5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

Aufgrund der dargestellten Verteilung soll das langfristige Ziel der Stadt Friesoythe sein, die Personalpolitik geschlechtergerecht auszugestalten, sodass ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Laufbahn- bzw. Entgeltgruppen entsteht.

Konkret soll daher im Bereich der Beamten die Angleichung der weiblichen Mitarbeiter erreicht werden. Die Gruppe der Mitarbeiterinnen ist hier in allen Laufbahngruppen unterrepräsentiert. In der gesamten Laufbahngruppe 2 liegt der Anteil weiblicher Mitarbeiter gemessen am Beschäftigungsvolumen bei 28,21 %, in der Laufbahngruppe 1 bei nur einem Viertel. Für beide Laufbahngruppen wird die Besetzung durch Frauen mit einem Anteil von jeweils 50 % des Beschäftigungsvolumens angestrebt.

Im Gegensatz dazu liegt bei den Tarifbeschäftigten sowie bei den Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst insgesamt eine Unterrepräsentanz der männlichen Beschäftigten vor, welche abgebaut werden soll. Lediglich in den Führungspositionen überwiegt der Anteil der männlichen Beschäftigten wieder.

Als weiteres Ziel gilt es daher, dass der Frauenanteil in Führungspositionen sowohl in der Kernverwaltung als auch in Bezug auf die Gesamtorganisation auf insgesamt 50 % erhöht werden soll.

Hierfür muss zunächst der aktuelle Frauenanteil gehalten werden, was durch Steigerung von Vereinbarkeit des Privatlebens und der Erwerbstätigkeit erreicht werden kann, indem beispielweise die bereits vorhandene Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in Führungspositionen verstetigt wird.

In einem nächsten Schritt ist dann der Frauenanteil auf den angestrebten Satz anzuheben. Sofern sich im Bereich der Führungspositionen Vakanzen durch Wechsel oder (altersbedingtes) Ausscheiden ergeben, sind Bewerberinnen besonders für solche Stellen zu berücksichtigen.

Außerdem können die eigenen Mitarbeiterinnen durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen oder durch Nachwuchskonzepte hinsichtlich der Wahrnehmung von Führungspositionen gefördert werden.

Ein weiteres Ziel stellt die ausgewogene Besetzung von Frauen und Männern in geschlechtstypischen Berufsfeldern dar. Hier sind vor allem die Berufsfelder der Hausmeister, Mitarbeiter des Baubetriebshofes und der Kläranlage mit einer Unterrepräsentanz der Frauen angesprochen, sowie die Berufsfelder der Erzieherinnen, Mensakräfte und Schulsekretärinnen mit einer Unterrepräsentanz der Männer.

So wird für die Beschäftigungsgruppe des Sozial und Erziehungsdienstes über alle Entgeltgruppen hinweg die Erhöhung des Anteiles der männlichen Beschäftigten auf 50 % vom Beschäftigungsvolumen angestrebt.

Grundsätzlich ist hier zu berücksichtigen, dass diese genannten tradierten Berufsrollen einer bestimmten Geschlechteraffinität unterliegen. Die aufgeführten Unterrepräsentanzen lassen sich seitens der Stadt Friesoythe nur unwesentlich verbessern, da keine Einflussmöglichkeiten auf die Berufswahl genommen werden kann.

Um jedoch die geschlechtergerechte Verteilung verbessern zu können, werden bereits im Bewerbungsverfahren Maßnahmen getroffen. So erfolgt eine geschlechtsneutrale Ausschreibung, das ausdrückliche Ansprechen von entweder Frauen oder Männern in zahlenmäßig unterrepräsentierten Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen, wie auch eine geschlechterparitätische Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern im Rahmen von Vorstellungsgesprächen. Weiterhin ist zu erwähnen, dass die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Friesoythe stets an sämtlichen Bewerbungsverfahren beteiligt wird.

6. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

§ 4 NGG sieht vor, dass die Arbeitsbedingungen seitens der Dienststelle so zu gestalten sind, dass Frauen und Männer das Familienleben und den Beruf miteinander vereinbaren können, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben dies zulässt.

Daher gilt es zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Privatleben und der Erwerbstätigkeit Maßnahmen zu entwickeln. Diese Maßnahmen lassen sich für zwei Handlungsfelder kategorisieren, die im nachfolgenden dargestellt werden.

6.1 Arbeitszeit und Arbeitsort

Den Mitarbeitenden der Stadt Friesoythe soll zur besseren Vereinbarkeit des Privatlebens und des Berufes bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle unterbreitet werden.

So wurde unlängst eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten erarbeitet.

Die Einführung von mobilem Arbeiten soll dazu beitragen, dass durch die damit einhergehende Flexibilität die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert wird. Darüber hinaus kann durch die Einführung des mobilen Arbeitens die Wiedereingliederung nach Krankheit bzw. generell die Gesunderhaltung von Mitarbeitenden gefördert werden. Dies wiederum könnte die Verringerung von Ausfallzeiten zur Folge haben. Außerdem kann somit die Attraktivität als Arbeitgeber gesteigert werden.

6.2 Personalentwicklung

Langfristig betrachtet, ist bei der Stadt Friesoythe in Bezug auf die Personalentwicklung der demografische Wandel zu beachten. Die Gruppe der Mitarbeitenden von 50 Jahren und älter macht einen Anteil der Gesamtbeschäftigten von 41,53 % aus. Daher ist in den folgenden Jahren bereits frühzeitig, insbesondere in Bezug auf Führungspositionen und langjährig Beschäftigte, eine Nachbesetzung zu initiieren, damit möglichst viel Fachwissen erhalten bleiben kann.

Weiterhin ist in Bezug auf die Personalentwicklung zu beachten, dass sie die Arbeitgeber zukünftig auch auf eine lebensphasenorientierte Personalstrategie einstellen müssen, um (Fach-)Personal halten und gewinnen zu können. Somit kann auf die unterschiedlichen privaten Situationen wie beispielsweise Kindererziehung oder Pflege eines Angehörigen Rücksicht genommen werden. Eine weitere Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf kann daher das Angebot von Teilzeitmodellen im Hinblick auf Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sein. Damit passt sich die Stadt an den jeweiligen Lebensphasen der Mitarbeitenden an und sorgt damit für Flexibilität.