

Vorlage

an den
Rat der Stadt Helmstedt
über den Verwaltungsausschuss

Gleichstellungsplan der Stadt Helmstedt von 2018 – 2020

Das Erfordernis des Gleichstellungsplans ergibt sich aus § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG). Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde vom Personalservice unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrates erstellt. Der Gleichstellungsplan ist ein in die Zukunft gerichtetes Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung der Stadt Helmstedt.

Die Verwaltung der Stadt Helmstedt setzt sich aktiv für die Erreichung der Handlungsziele des NGG ein. Diese Handlungsziele nach § 1 NGG sind:

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Männer und Frauen ihre Erwerbsarbeit mit der 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 Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Der Gleichstellungsplan wird entsprechend § 16 Abs. 1 NGG bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen oder der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet werden. Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die in diesem Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben zu berücksichtigen. Der Gleichstellungsplan ist somit Basis und Bestandteil des Verwaltungshandelns.

Mit Blick auf den demographischen Wandel und dessen Folgen ist es das ureigene Interesse der Stadtverwaltung, ihre Mitarbeitenden zu halten bzw. qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, um so einem zukünftigen Fachkräftemangel vorzubeugen.

Der Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 – 2020 ist nur im Hinblick auf das Zahlenwerk geändert. Ziele, Maßnahmen und ähnliches wurden aus dem Plan von 2015 – 2017 beibehalten. Der Plan wurde der Vollständigkeit halber erstellt.

1. Vorbemerkungen

Das Erfordernis des Gleichstellungsplans ergibt sich aus § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG). Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde vom Personalservice unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Der Gleichstellungsplan ist ein in die Zukunft gerichtetes Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung der Stadt Helmstedt.

Die Verwaltung der Stadt Helmstedt setzt sich aktiv für die Erreichung der Handlungsziele des NGG ein. Diese Handlungsziele nach § 1 NGG sind:

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Männer und Frauen ihre Erwerbsarbeit mit der 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 Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Im nachfolgenden Gleichstellungsplan wurden dazu Teilziele und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele ausgearbeitet. Der Gleichstellungsplan wird entsprechend § 16 Abs. 1 NGG bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen oder der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet. Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die in diesem Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben zu berücksichtigen.

Der Gleichstellungsplan ist somit Basis und Bestandteil des Verwaltungshandelns.

Mit Blick auf den demographischen Wandel und dessen Folgen ist es das ureigene Interesse der Stadtverwaltung, ihre Mitarbeitenden zu halten bzw. qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, um so einem zukünftigen Fachkräftemangel vorzubeugen. Erste Auswirkungen dieses Fachkräftemangels sind in der Vergangenheit bereits im Kindergarten- und Baubereich zu spüren gewesen. Sogenannte „weiche Standortfaktoren“ wie die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf und insbesondere flexible Arbeitszeiten könnten sich zu einem Wettbewerbsvorteil für die Stadt Helmstedt entwickeln.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz hat sich die Verwaltung Zielquoten gegeben, die sie innerhalb der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes erreichen möchte. Im Blick stehen hier insbesondere die Führungskräfte.

Gleichstellungsplan 2018 - 2020

Hier gibt es einen großen Handlungsbedarf. Beispielsweise sind in der Führungsebene (Geschäftsbereichsleitungen, Fachbereichsleitungen und -vertretungen) Frauen in den höchsten Besoldungs- und Vergütungsgruppen kaum vertreten. In den unteren Besoldungs- und Vergütungsgruppen kippt dieses Verhältnis dann zu einer Unterrepräsentanz der Männer. Dies zieht sich durch den Beamten- und Beschäftigtenbereich gleichermaßen.

2. Wirkungen und Erfolgskontrolle des Gleichstellungsplanes 2015-2017

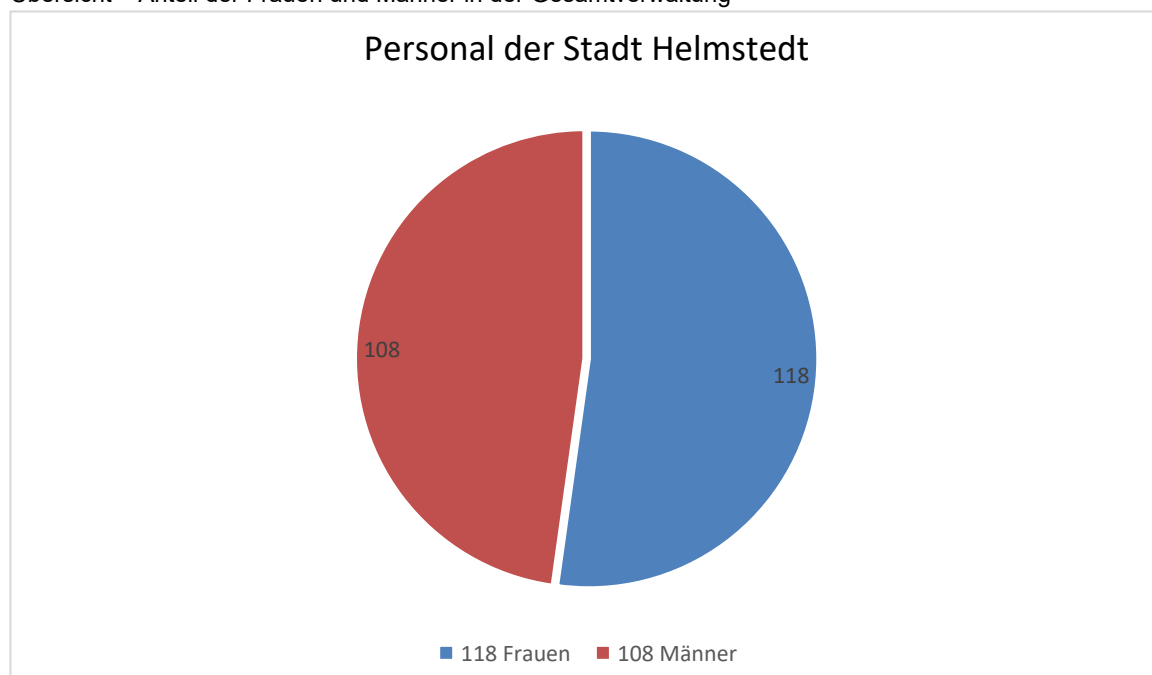
Veränderungen im Hinblick auf eine Verteilung der Unterrepräsentanz im Vergleich zum Zeitraum 2015 - 2017 sind nicht erkennbar.

3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

3.1 Erhebung der Zahlen in einzelnen Bereichen

Gemäß § 15 Abs. 2 NGG wurden zum Stichtag 30.06.2017 die in den Anlagen 1 und 2 aufgeführten Beschäftigtenzahlen für die Verwaltung der Stadt Helmstedt ermittelt.

Übersicht – Anteil der Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung



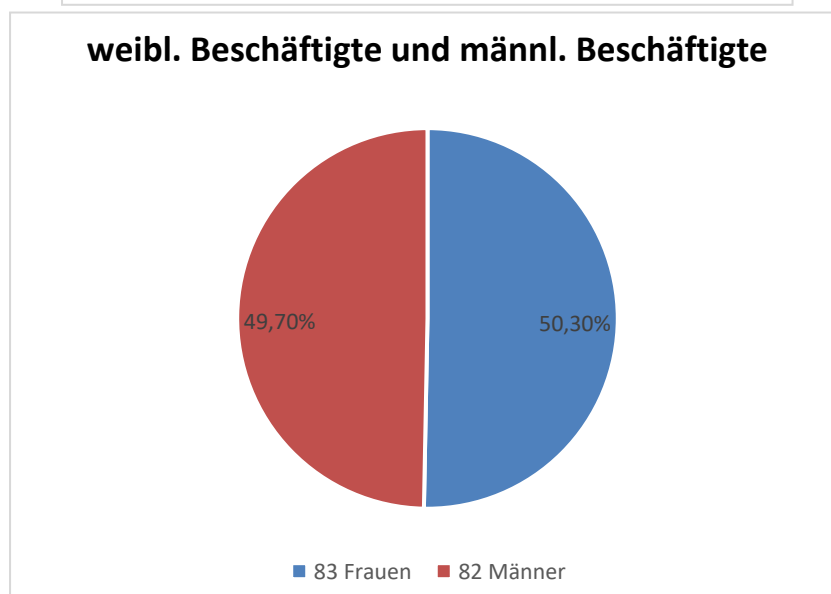
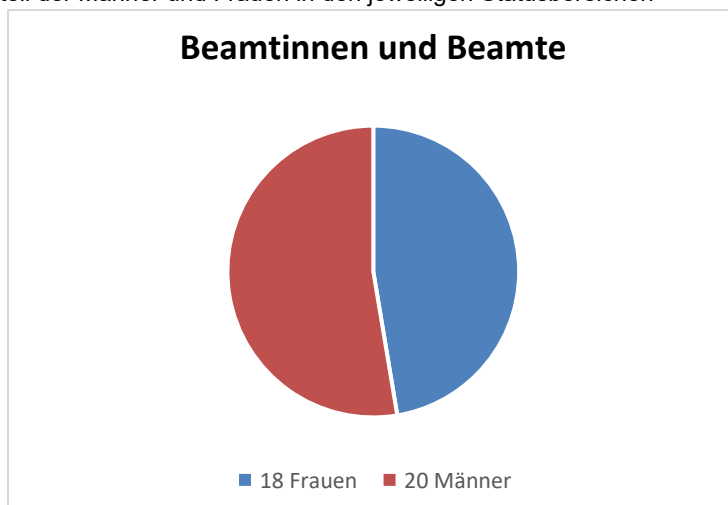
Es wurden folgende drei Mitarbeitergruppen getrennt betrachtet:

3.1.1. Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst)

3.1.2. Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener und höherer Dienst)

3.1.3. Tarifbeschäftigte (Angestellte und Arbeiter)

Übersicht – Anteil der Männer und Frauen in den jeweiligen Statusbereichen



(früher: Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter)

3.2 Feststellung der Unterrepräsentanz

Eine Unterrepräsentanz nach dem NGG § 3 Abs. 3 liegt vor, sobald ein Geschlecht innerhalb einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe mit weniger als 45 % vertreten ist. Die Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen ein sehr großes Ungleichgewicht besteht, sind rot markiert, Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen ein weniger großes Ungleichgewicht besteht, sind gelb markiert. Wo Parität besteht, ist eine grüne Markierung erfolgt.

Gleichstellungsplan 2018 - 2020

Tabelle: Einteilung der Abweichungen vom gesetzlichen Zielwert:

Zum Erreichen der Parität (45 %- 55 %) fehlen noch...	
26 – 45 %	Sehr hohes Ungleichgewicht
1 – 25 %	Mittleres bis hohes Ungleichgewicht
0 %	Parität erreicht

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		Anzahl der Beschäftigten		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechtes an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechtes am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
Beamtinnen und Beamte												
B4	1	0	1	0	1	0	100	0	100	0	Frauen	
B2	1	0	1	0	1	0	100	0	100	0	Frauen	
A 15	1	0	1	0	1	0	100	0	100	0	Frauen	
A14	1	0	1	0	1	0	100	0	100	0	Frauen	
A 13 hD	1	0	1	0	1	0	100	0	100	0	Frauen	
A 12	6	2	4	1,75	3,93	30,81	69,19	33,33	66,67	66,67	Frauen	
A 11	8	4	4	3,25	3	52,00	48,00	50,00	50,00	50,00	Parität erreicht	
A 10	7	4	3	2,95	3	49,58	50,42	57,14	42,86	42,86	Männer	
A 9 Einstiegsamt	1	1	0	1	0	100,00	-	100,00	-	-	Frauen	
A 9	5	0	5	0	5	-	100,00	-	100,00	-	Frauen	
A 8	5	2	3	1	3	25,00	75,00	40,00	60,00	60,00	Frauen	
A 7	6	5	1	3,93	1	79,72	20,28	83,33	16,67	16,67	Männer	
A 6	1	0	1	0	1	-	100,00	-	100,00	-	Frauen	
Banw	1	1	0	1	0	100,00	-	100,00	-	-	Männer	

Beschäftigte												
EG 13	2	0	2	0	2	-	100,00	-	100,00	-	Frauen	
EG 12	2	2	0	1,74	0	100,00	-	100,00	-	-	Männer	
EG 11	6	1	5	0,74	5	12,89	87,11	16,67	83,33	16,67	Frauen	
EG 10	7	2	5	1	5,82	14,66	85,34	28,57	71,43	28,57	Frauen	
EG 9 a	14	9	5	5,93	5	54,25	45,75	64,29	35,71	35,71	Männer	
EG 9 b	5	3	2	2,48	2	55,36	44,64	60,00	40,00	40,00	Männer	
EG 9 c	3	2	1	1,45	1	59,18	40,82	66,67	33,33	33,33	Männer	
EG 8	7	5	2	4,4	1,5	74,58	25,42	71,43	28,57	28,57	Männer	
EG 7	23	19	4	15,22	0	100,00	-	82,61	17,39	17,39	Männer	
EG 6	18	12	6	8,49	6	58,59	41,41	66,67	33,33	33,33	Männer	
EG 5	24	7	17	5,03	16,5	23,36	76,64	29,17	70,83	29,17	Frauen	
EG 4	7	0	7	0	7	-	100,00	-	100,00	-	Frauen	
EG 3	20	2	18	2	17,38	10,32	89,68	10,00	90,00	10,00	Frauen	
EG 2 Ü	5	2	3	2	3	40,00	60,00	40,00	60,00	40,00	Frauen	
EG 2	11	11	0	5,72	0	100,00	-	100,00	-	-	Männer	
EG 1	6	6	0	3,54	0	100,00	-	100,00	-	-	Männer	
Auszubildende	5	2	3	2	3	40,00	60,00	40,00	60,00	40,00	Frauen	

Beschäftigte - soziale Berufe												
S 13	1	1	0	0,96	0	100,00	-	100,00	-	-	Männer	
S 9	2	2	0	1,87	0	100,00	-	100,00	-	-	Männer	
S 8 a	9	8	1	5,43	0,77	87,58	12,42	88,89	11,11	11,11	Männer	
S 8 b	2	1	1	1	1	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00	Parität erreicht	
S 4	2	2	0	1,64	0	100,00	-	100,00	-	-	Männer	
Gesamt	226	118	108	87,52	101,9							

Gleichstellungsplan 2018 - 2020

- 3.2.1. In der Laufbahngruppe 1 bestehen Unterrepräsentanzen in allen Besoldungsgruppen. Von den 10 Stellen in den höher dotierten Besoldungsgruppen A 9 und A 8 sind lediglich zwei Stellen mit Frauen besetzt.
- 3.2.2. In der Laufbahngruppe 2 bestehen ebenfalls Unterrepräsentanzen in allen Besoldungsgruppen, insbesondere bei weiblichen Mitarbeiterinnen im ehemaligen höheren Dienst, die dort nicht vertreten sind. Einzig in der Besoldungsgruppe A 11 besteht ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern.
- 3.2.3. Bei der Betrachtung der Tarifbeschäftigten sind Unterrepräsentanzen in allen Entgeltgruppen vorhanden.

3.3. Analyse und Ursachenforschung

In den Gruppen der Mitarbeitenden fällt auf, dass Frauen bei den höher dotierten Stellen nicht vertreten oder stark unterrepräsentiert sind. Diese Unterrepräsentanz geht auf die historischen traditionellen Rollenbilder in den Familien und der Gesellschaft zurück.

In den Führungs- und Leitungspositionen der Verwaltung der Stadt Helmstedt finden sich vorwiegend Mitarbeiter und einige wenige Mitarbeiterinnen, die in den vergangenen Jahrzehnten durchgehend beschäftigt waren und entsprechende Stellen bekommen haben. Viele Mitarbeiterinnen waren im gleichen Zeitraum eher für die Erziehung der Kinder und die Haushaltsführung verantwortlich und haben oftmals auf eine eigene Karriere oder sogar vollständig auf die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit verzichtet. Dies führte dazu, dass Frauen oftmals Jahre nach der Geburt der Kinder zurückkehrten und dann oft auch nur in Teilzeit. Dies erschwerte ihr berufliches Fortkommen. Noch bis vor wenigen Jahren galt Teilzeitarbeit gesellschaftlich nicht als vollwertig anerkannt und war somit ein Hinderungsgrund für Führungsaufgaben. Dies spiegelt sich in der Führungsebene der Stadtverwaltung wider.

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur spiegelt allgemeine gesellschaftliche Gegebenheiten wider: Frauen übernehmen nach wie vor die Aufgaben für die Familie und sind in Führungspositionen unterrepräsentiert – nicht aufgrund mangelnder Qualifikation, sondern weil sich die Verbindung von Familie und Beruf nicht so leicht reibungslos realisieren lässt.

Eine weitere Ursache für ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern liegt in der unterschiedlichen Präferenz bei der Berufswahl von Männern und Frauen. In einigen Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung ist dies besonders deutlich zu erkennen. So sind viele Männer aus den eher handwerklich geprägten Berufen in den Bereichen Betriebshof und Kläranlage beschäftigt, während in den sozialen Berufen eher Frauen tätig sind, wie in den Kindergärten und im

Gleichstellungsplan 2018 - 2020

Jugendzentrum. Dies könnte sicherlich auch einen regionalen Grund haben. Der Verdienst eines Mitarbeiters im Volkswagenwerk ist bedeutend höher als der Verdienst einer Mitarbeiterin in den unteren Entgeltgruppen. Aus diesem Grund haben sich sicher ebenfalls viele Familien für die klassische Rollenverteilung von „Ernährer“ und „Teilzeitkraft, Hausfrau und Mutter“ entschieden.

Interessant ist in diesem Zusammenhang eine Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die sich durchaus auf den Bereich des öffentlichen Dienstes übertragen lässt.

Das Sinus-Institut wurde 2009 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beauftragt, in einer repräsentativen Befragung von Führungskräften privatwirtschaftlicher Unternehmen deren Einstellungen

a) zu Frauen in Führungspositionen sowie

b) zu politischen Maßnahmen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu untersuchen.

Dazu wurden zum einen in mehrstündigen Einzelgesprächen 40 Männer in Führungspositionen interviewt; zum anderen wurden in einer standardisierten Repräsentativerhebung 511 Frauen und Männer in Führungspositionen befragt.

Zentrale Ergebnisse:

Das Ergebnis besteht aus zwei zentralen Befunden:

A.) In den von Männern dominierten Führungsebenen der Wirtschaft gibt es seitens der Männer massive informelle und kulturelle Bollwerke gegenüber Frauen. Hier wirken verschiedene miteinander verschränkte Mentalitätsmuster als Barriere und Sperrriegel.

B.) Zugleich haben Frauen und Männer in Führungspositionen die Einstellung, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen für die Gegenwart und Zukunft der Unternehmen ökonomisch notwendig ist, dass sich aber von alleine nichts ändern wird. Die Führungskräfte schlagen sehr differenziert Wege vor, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Die Studie kommt u. a. zu folgenden Befunden:

Frauen und Männer in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft sagen, dass wir mehr Frauen in Führungspositionen brauchen! Auf das Potenzial von hoch qualifizierten Frauen können Unternehmen ihrer Auffassung nach nicht verzichten. Mit Frauen und Männern besetzte Führungsteams – davon sind die heutigen Führungskräfte überzeugt – geben der Führungskultur neue Impulse und tragen zur Vielfalt der Perspektiven im Management bei. Es bedarf unterstützender Maßnahmen seitens der Politik und der Unternehmen, sowie eines gesellschaftlichen Bewusstseins- und Rollenwandels um das Ziel „Mehr Frauen in Führungspositionen“ zu erreichen. Maßnahmen der Unternehmen können z.B. betriebsinterne Mentoring-Programme, betriebliche Zielvereinbarungen, die Aufnahme von

Gleichstellungsplan 2018 - 2020

Gleichstellungsaspekten in die Geschäftsberichtspflicht sowie ein modernes Personalmanagement sein.

An der Spitze der geforderten Maßnahmen im operativen Bereich steht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aber die heutigen Führungskräfte sind überzeugt, dass es nicht zu einer Fokussierung oder gar Reduzierung auf das Vereinbarkeitsthema kommen sollte. Ebenso wichtig sind – neben den genannten Maßnahmen – die Entwicklung einer neuen Unternehmenskultur und die Veränderung des gesellschaftlichen Bewusstseins, dass Frauen in Führungspositionen selbstverständlich sind (bzw. sein sollten). Ein damit einhergehendes verändertes Rollenbild betrifft Frauen und Männer in Führungspositionen.

Eine weitere falsche Annahme ist, dass Frauen nicht über die wichtigen Erfolgskompetenzen für Führungspositionen verfügen. Die Befragung der heutigen Frauen in Führungspositionen zeigt, wie stark sich diese an den „richtigen“¹⁰ (klassischen) Kompetenzfaktoren von Führungskräften orientieren.

Insgesamt zeigt die Untersuchung: Für einen kurzfristigen und mittelfristigen Wandel zu mehr Frauen in Führungspositionen müssen nach Auffassung der heutigen Führungskräfte der deutschen Wirtschaft politische, gesetzliche, betriebliche und kommunikative Maßnahmen entwickelt werden, um bestehende resistente und persistente (*halten eines bestimmten Niveaus*) Mentalitätsmuster und Strukturen zu überwinden.

(Quelle: Frauen in Führungspositionen - Barrieren und Brücken, Heidelberg, März 2010 Beauftragtes und durchführendes Institut: Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg, Projektleitung und Autor (Sinus).

Die Vergütungsgruppen im Einzelnen:

BesGr.	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
2	unterrepräsentiertes Geschlecht	Ursache für die jeweilige Unterrepräsentanz
B 4	Frauen	Bürgermeisterinnen und Bürgermeister werden von den Wahlberechtigten der Stadt Helmstedt direkt gewählt.
B 2	Frauen	Es handelt sich um eine Wahlbeamtenstelle, Politik und Rat entscheiden über die Stellenbesetzung
A 15	Frauen	Das Ungleichgewicht ist historisch bedingt. Es handelt sich um einen Dienstposten, der in der Vergangenheit jeweils mit einem Mann besetzt wurde.
A 14	Frauen	Das Ungleichgewicht ist historisch bedingt. Es handelt sich um einen Dienstposten, der in der Vergangenheit jeweils mit einem Mann besetzt wurde.
A 13 hD	Frauen	Es handelt sich um eine Stelle im techn. Bereich. In der Vergangenheit haben sich auf Grund besserer Qualifikation und

Gleichstellungsplan 2018 - 2020

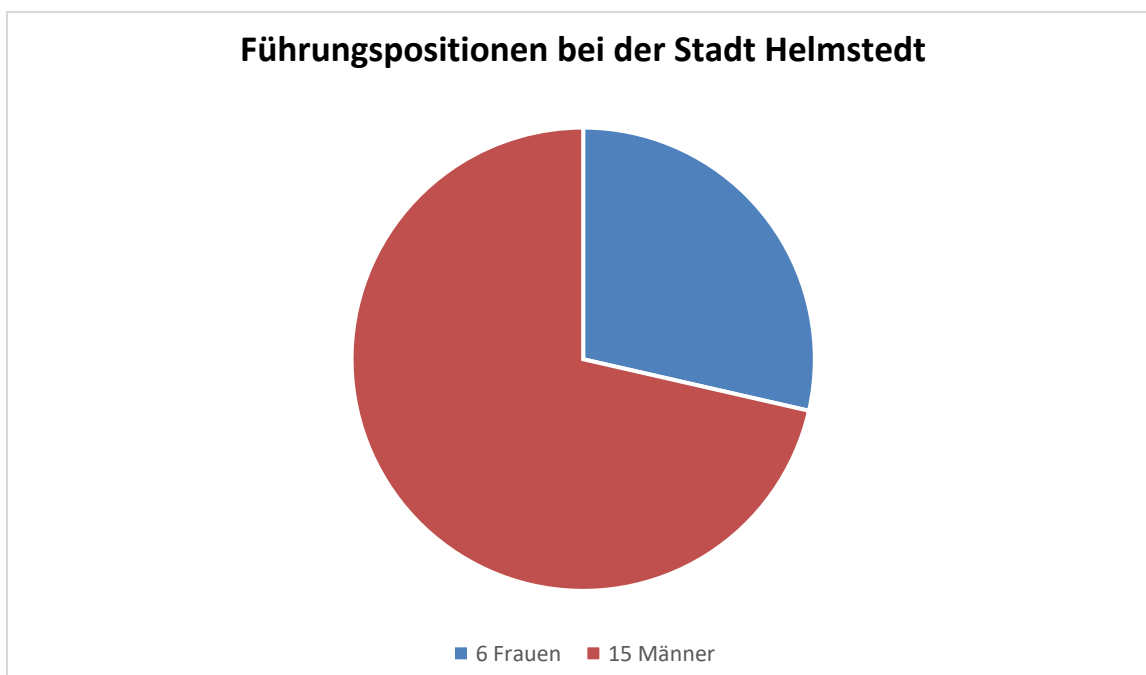
		Eignung fast ausschließlich Männer beworben und durchgesetzt.
A12	Frauen	Es handelt sich um Spitzenpositionen, die in der Vergangenheit vorwiegend mit Männern besetzt wurden.
A 11	Parität erreicht	
A10	Männer	Es handelt sich um eine Besoldungsgruppe, in der viele Stellen mit Teilzeitkräften besetzt sind. Insbesondere viele Frauen befinden sich auf diesen Stellen in Familienzeiten oder kehren nach Familienzeiten zurück. Viele Männer konnten sich im Gegensatz zu den Frauen beruflich weiterentwickeln, während die Frauen auf A 10 verblieben.
A9 Einstiegsamt	Frauen	Es handelt sich um einen einzigen Dienstposten nach A 9, dadurch entsteht automatisch eine Unterrepräsentanz.
A9	Frauen	Die 100%ige Besetzung mit männlichen Kräften ist historisch bedingt.
A8	Frauen	Die Unterrepräsentanz von Frauen ist historisch bedingt. Langjährige männliche Mitarbeiter der Stadtverwaltung wurden in der Vergangenheit befördert und bekleiden daher auch heute noch in der Überzahl diese Posten.
A7	Männer	In diesem Bereich finden sich insbesondere Stellen, zu denen Frauen eine Neigung haben; daher haben sich in der Vergangenheit mehr Frauen als Männer auf diese Stellen beworben
EG 13	Frauen	Es gibt nur eine Stelle nach Entgeltgruppe 13, dadurch entsteht automatisch eine Unterrepräsentanz.
EG 10	Frauen	Es handelt sich vorwiegend um Stellen im techn. Bereich. In der Vergangenheit haben sich auf Grund besserer Qualifikation und Eignung fast ausschließlich Männer beworben und durchgesetzt.
EG 9	Männer	Die Unterrepräsentanz in diesen Entgeltgruppen ist historisch bedingt. Frauen haben in der Vergangenheit eher eine Neigung zu Verwaltungstätigkeiten gehabt, so dass sich daher deutlich mehr Frauen als Männer auf diese Stellen beworben haben. Diese Überrepräsentanz lässt sich von EG 6 nach EG 9 nach oben weiter verfolgen, da diese Frauen hier dann ihre Aufstiegschancen genutzt haben und somit auch die EG 8 und EG 9 dominieren.
EG 8	Männer	
EG 6	Männer	
EG 5	Frauen	Hier handelt es sich einerseits um Stellen in der Verwaltung die mit einem hohen Anteil von weiblichen Teilzeitkräften besetzt sind. Daneben befinden sich in dieser EG Stellen im technischen oder handwerklichen Bereich, die teilweise mit hohem körperlichen Einsatz einher gehen. Auf diese Stellen bewerben sich daher deutlich weniger Frauen mit den

Gleichstellungsplan 2018 - 2020

		erforderlichen Qualifikationen, als Männer. Das Ungleichgewicht wirkt auf den ersten Blick eher klein, die Verteilung von Männern und Frauen auf die einzelnen Arbeitsbereiche zeigt jedoch, dass sich im Allgemeinen Verwaltungsbereich eher die Frauen und im Bereich des Betriebshofes eher die Männer befinden.
EG 4	Frauen	Hier handelt es sich um Stellen im technischen oder handwerklichen Bereich, die teilweise mit hohem körperlichem Einsatz einhergehen. Auf diese Stellen bewerben sich daher deutlich weniger Frauen als Männer mit den erforderlichen Qualifikationen
EG 3	Frauen	
EG 2a	Frauen	
EG 2	Männer	Hierbei handelt es sich um traditionell typische Frauenarbeit in Teilzeit z. B. im Bereich der Reinigungskräfte und Stellen als Bote/Botin.
EG 1	Männer	Hierbei handelt es sich um traditionell typische Frauenarbeit in Teilzeit z. B. im Bereich der Reinigungskräfte.
S 13	Männer	Es gibt nur eine Stelle nach Entgeltgruppe S 13 dadurch entsteht automatisch eine Unterrepräsentanz.
S 10	Männer	Es gibt nur eine Stelle nach Entgeltgruppe S 10 dadurch entsteht automatisch eine Unterrepräsentanz.
S 8 a	Männer	Im S-Bereich finden sich insbesondere Stellen, zu denen eher Frauen eine Affinität (Arbeit im Kindertagesstätten) haben; daher bewerben sich regelmäßig keine oder deutlich weniger Männer als Frauen.
S 8 b	Parität erreicht	
S 6	Männer	
S 4	Männer	

Übersicht Führungspositionen

Führungspositionen bei der Stadt Helmstedt	gesamt	davon	
		weiblich	männlich
Bürgermeister	1	0	1
1. Stadtrat	1	0	1
Fachbereichsleitungen	9	2	7
Stellv. Fachbereichsleitungen	10	4	6
Summe	21	6	15



(Grundlage: Organisationsplan vom 15.08.2017)

4 Bestandsaufnahme frei werdender Stellen/Fluktuationsabschätzung

In der Fluktuationsschätzung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden.

Tabelle: Freiwerdende Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden:

Entgelt-/ Besoldungs- gruppe	Unterrepräse ntiertes Geschlecht	Fluktuationsschätzung (altersbedingtes Ausscheiden)		
		2018	2019	2020
	Frauen o. Männer			
A 12	Frauen		1	
A 8	Frauen			1
A 7	Männer			1
EG 11,12	Frauen		2	
EG 9	Männer			2
EG 6,7,8	Männer	1	2	1
EG 5	Frauen		1	
S 08 a	Männer			1

Entsprechend den bisher bekannten Personalabgängen werden im Zeitraum 2018 bis 2020 voraussichtlich 13 Personen altersbedingt die Stadtverwaltung verlassen. Insgesamt werden im Zeitraum 2018 – 2020 voraussichtlich 13 Stellen zu besetzen sein. Diese Stellen sollen mit dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden, soweit dieses sich in Eignung und Befähigung durchsetzt.

5 Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz

Die Verwaltung der Stadt Helmstedt visiert an:

- Eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern und
- eine Anpassung der Qualität der Verwaltungsentscheidungen der Stadt Helmstedt an veränderte gesellschaftliche Anforderungen durch das Einbringen sowohl weiblicher als auch männlicher Sichtweisen und Erfahrungen sowie Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern.

Ausgehend von der Fluktuationsabschätzung für die altersbedingt ausscheidenden Dienstkräfte ergeben sich maximal erreichbare Quoten in den einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen. Diese werden als Zielvorgaben festgesetzt und werden bei der Wieder- oder Neubesetzung der Stellen berücksichtigt.

Konkret sollen folgende Zielvorgaben bezüglich der Verringerung der Unterrepräsentanzen bis zum Ende des Geltungszeitraumes dieses Gleichstellungsplanes erreicht werden:

Besoldungs- /Entgeltgruppe	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des Gleichstellungsplanes: angestrebter Satz im Geltungszeitraum
	unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 30.06.2016 festgestellter ant. v. H.-Satz	zum Ablauf des Gleichstellungsplanes am 31.12.2020 angestrebter v. H.-Satz
A12	Frauen	33,33 %	
A 8	Frauen	40,00 %	
A 7	Männer	16,67 %	
EG 12	Männer	100,00 %	
EG 11	Frauen	16,67 %	
EG 9	Männer	40,00 %	
EG 8	Männer	28,57 %	
EG 7	Männer	17,39 %	
EG 6	Männer	33,33 %	
EG 5	Frauen	29,17 %	
S 08a	Männer	11,11 %	

(Da dieser Gleichstellungsplan rückwirkend erstellt wurde, sind keine Zielvorgaben in % aufgeführt.)

Nicht aufgeführt sind in der vorgenannten Tabelle alle Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen keine altersbedingte Fluktuation zu erwarten ist. Abgänge und Fluktuationen, die nicht altersbedingt sind, sondern aus anderen Gründen während des Geltungszeitraumes dieses Gleichstellungsplanes erfolgen, wurden an dieser Stelle nicht in die Ermittlung der Zielvorgaben aufgenommen (z. B. Kündigungen aus persönlichen Veränderungsgründen der Mitarbeitenden).

Gleichstellungsplan 2018 - 2020

Trotzdem ist bei allen Abgängen darauf zu achten, dass bei der Wiederbesetzung oder evtl. Neuschaffung einer Stelle das unterrepräsentierte Geschlecht, bei gleicher Eignung, den Vorzug erhält. Die aktuellen und tatsächlichen Quoten und der Grad der Unterrepräsentanz sind hierbei zu berücksichtigen. Ziel ist auch in diesen Fällen, die Quote zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts zu verbessern oder – soweit dies nicht möglich ist, weil eine Person ausscheidet, die bereits das unterrepräsentierte Geschlecht darstellt – zumindest nicht zu verschlechtern.

Die Stadtverwaltung Helmstedt fördert bereits die Gleichstellung von Männern und Frauen. An dieser Stelle seien die folgenden, aktuell bereits umgesetzten Maßnahmen und Angebote für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genannt:

- Gezielte Ansprache beider Geschlechter in Stellenausschreibungen
- Fortbildungsangebote für beide Geschlechter zur Personalentwicklung
- Förderung der besseren Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf durch die Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung oder Beurlaubung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder betreuen oder Pflegeaufgaben übernehmen.

Geplante Maßnahmen

Die Zuständigkeit für die Umsetzung der nachfolgenden Maßnahmen liegt – mit Ausnahme einer organisatorischen Maßnahme – beim Bürgermeister.

1. Personelle Maßnahmen:

- Besetzung freierwerdender Stellen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht (bei gleicher Eignung), sofern eine Unterrepräsentanz besteht.
- Gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechtes in Stellenausschreibungen. (Frauen bzw. Männer werden zum Abbau einer Unterrepräsentanz ausdrücklich ermuntert, sich auf diese Stelle zu bewerben.)
- Einladung des unterrepräsentierten Geschlechtes zu mindestens 50 % zu Vorstellungsgesprächen.

2. Organisatorische Maßnahmen:

- Verstärkter Hinweis auf Teilzeiteignung bei Ausschreibungen

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

Die Stadt Helmstedt strebt durch die Umsetzung der nachfolgend aufgeführten Maßnahmen die Verbesserung der eigenen Unternehmenskultur an. In dem Wissen, dass **jede** Mitarbeiterin und **jeder** Mitarbeiter von einem Betreuungs- oder Pflegefall im eigenen Umfeld betroffen sein kann – gleich, ob für Kinder, Jugendliche oder Erwachsene, - möchte die Stadt Helmstedt ihre Beschäftigten durch Information und Kommunikation fördern, sowie auch durch individuelle Angebote und ermöglichende Rahmenbedingungen.

Gleichstellungsplan 2018 - 2020

Die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf für die Beschäftigten der Stadt Helmstedt ist Aufgabe des Bürgermeisters.

Die Führungskräfte der Stadtverwaltung Helmstedt kommunizieren hierzu regelmäßig und offen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und erarbeiten bei Bedarf gemeinsam mit den Beschäftigten Lösungen für bestehende Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Anliegen der Stadt Helmstedt zur Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten.

Die Stadt Helmstedt stützt und fördert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits durch folgende individuelle Angebote und Maßnahmen:

- Erhalt und Ausbau der Telearbeit
- Erhalt und Ausbau der Gleitzeit
- Erhalt und Ausbau von Teilzeitarbeit mit verschiedenen Teilzeitmodellen
- Bei akutem Bedarf kurzfristige Lösungen hinsichtlich der Wochenarbeitszeit, Sonderurlaub u. ä.
- Angebote im Rahmen des Gesundheitsmanagements

Geplante Maßnahmen:

- Stetiger Ausbau Arbeitszeit- und Arbeitsort- Flexibilisierung (z.B. Homeoffice)

7 Ausblick

Am Ende des Geltungszeitraumes werden sowohl die Dienststelle als auch die Gleichstellungsbeauftragte die Erreichung der geplanten Ziele dieses Gleichstellungsplanes überwachen.

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Helmstedt stimmt dem Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 - 2020 zu.

gez. Wittich Schobert

(Wittich Schobert)