

Vorlage

an den
Rat der Stadt Helmstedt
über den Verwaltungsausschuss

Gleichstellungsplan der Stadt Helmstedt von 2021 – 2023

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.

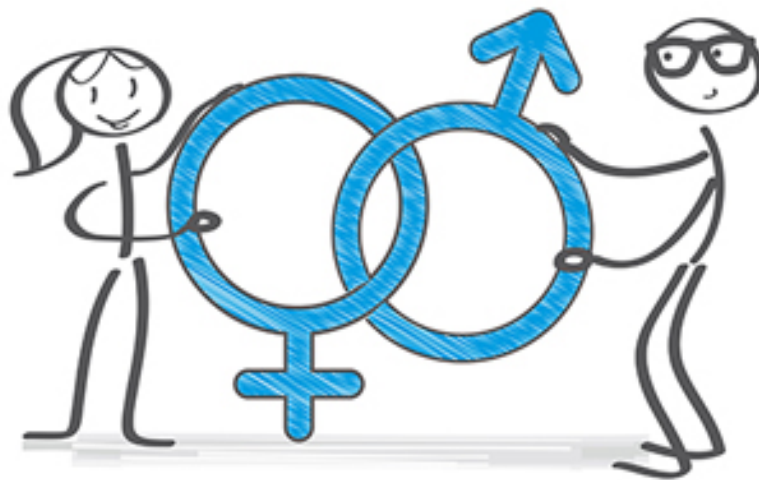
Mit Blick auf den demographischen Wandel und dessen Folgen ist es das ureigene Interesse der Stadtverwaltung, ihre Mitarbeitenden zu halten bzw. qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, um so einem zukünftigen Fachkräftemangel vorzubeugen.



HELMSTEDT
Stadt der Einheit

Stadt Helmstedt
Der Bürgermeister
Markt 1
38350 Helmstedt

Gleichstellungsplan 2021 -2023



Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkungen	1
2	Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur.....	2
2.1	Erhebung der Zahlen in einzelnen Bereichen.....	2
2.1.1	Anteil der Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung.....	2
2.1.2	Beamtinnen und Beamte	3
2.1.3	Weibliche Beschäftigte und männliche Beschäftigte	3
2.2	Feststellung der Unterrepräsentanz	3
2.2.1	Laufbahngruppe 1	5
2.2.2	Laufbahngruppe 2.....	5
2.2.3	Tarifbeschäftigte	5
2.2.4	Tarifbeschäftigte – soziale Berufe.....	5
2.3	Bestandsaufnahme freierwerdender Stellen/ Fluktuationsabschätzung.....	5
3	Analyse und Ursachenforschung.....	6
3.1.1	Übersicht der Führungspositionen.....	9
4	Ziele und Maßnahmen	9
4.1	Abbau der Unterrepräsentanz.....	10
4.1.1	Bereits vorhandener Ist-Zustand.....	11
4.1.2	Geplante Maßnahmen	11
4.2	Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf.....	11
4.2.1	Ziele	11
4.2.2	Bereits vorhandener Ist-Zustand.....	12
4.2.3	Geplante Maßnahmen	12
5	Ausblick	12

1 Vorbemerkungen

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.

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 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. Erste Auswirkungen dieses Fachkräftemangels sind in der Vergangenheit bereits im Kindergarten- und Baubereich zu spüren gewesen und wirken nun in alle Bereiche hinein. 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. Hier gibt es einen großen Handlungsbedarf. Beispielsweise sind in der Führungsebene (Geschäftsbereichsleitungen, Fachbereichsleitungen und -vertretungen) Frauen in den höchsten Besoldungs- und Vergütungsgruppen nicht im ausgeglichenen Verhältnis vertreten. In den unteren Besoldungs- und Vergütungsgruppen kippt dieses Verhältnis dann zu

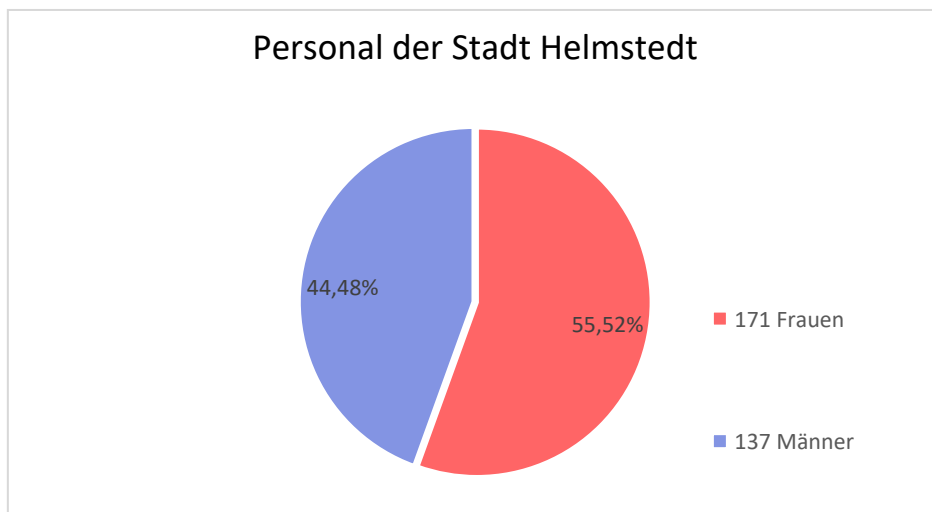
einer Unterrepräsentanz der Männer. Dies zieht sich durch den Beamten- und Beschäftigtenbereich gleichermaßen.

2 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

2.1 Erhebung der Zahlen in einzelnen Bereichen

Gemäß § 15 Abs. 2 NGG wurden zum Stichtag **30.06.2020** die aufgeführten Beschäftigtenzahlen für die Verwaltung der Stadt Helmstedt ermittelt.

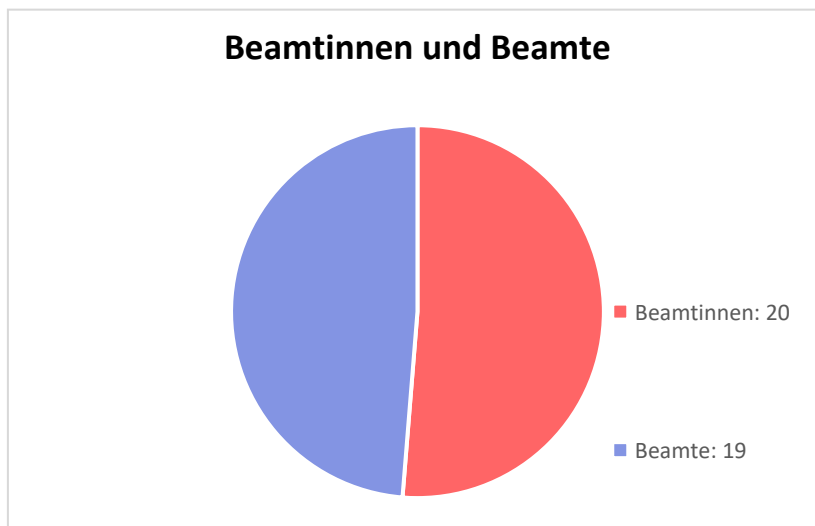
2.1.1 Anteil der Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung



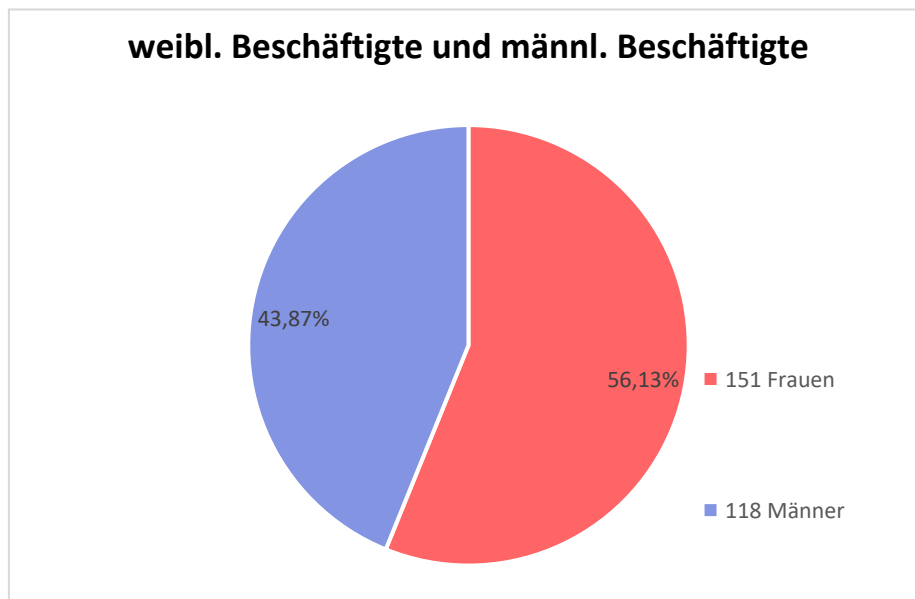
Es wurden folgende drei Mitarbeitergruppen getrennt betrachtet:

- Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst)
- Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener und höherer Dienst)
- Tarifbeschäftigte (Angestellte und Arbeiter)

2.1.2 Beamtinnen und Beamte



2.1.3 Weibliche Beschäftigte und männliche Beschäftigte



2.2 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. Den folgenden Tabellen sind die jeweiligen Unterrepräsentanzen der Beschäftigtenzahlen der Verwaltung der Stadt Helmstedt und die tatsächlich zum 30.06.2020 festgestellten Prozentzahlen zu entnehmen. 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.

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

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	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		
Beamtinnen und Beamte									
B4	1	0	1	0	100	0	100	Frauen	
B2	1	0	1	0	100	0	100	Frauen	
A 15	1	0	1	0	100	0	100	Frauen	
A 13 hD	1	0	1	0	100	0	100	Frauen	
A 12	7	2,75	3,93	42,86	57,14	41,17	58,53	Frauen	
A 11	7	3,13	2,75	57,14	42,86	53,23	46,77	Parität erreicht	
A 10	6	2,2	3	50	50	42,31	57,69	Frauen	
A 9 Einstiegsamt	2	2	0	100	0	100	0	Männer	
A 9	2	0	2	0	100	0	100	Frauen	
A 8	6	1,75	3	50	50	36,84	63,16	Frauen	
A 7	3	2,06		100	0	100	0	Männer	
Banw	2	2	0	100	0	100	0	Männer	

Beschäftigte									
EG 13	2	0	2	0	100	0	100	Frauen	
EG 12	3	1,24	1	66,67	33,33	55,36	44,64	Männer	
EG 11	9	2,74	6	33,33	66,67	31,35	68,65	Frauen	
EG 10	10	4	6	40	60	40	60	Frauen	
EG 9 c	3	1,07	1	66,67	33,33	51,69	48,31	Parität erreicht	
EG 9 b	11	4,46	4,82	54,55	45,45	49,1	50,9	Parität erreicht	
EG 9 a	14	4,87	6	50	50	44,8	55,2	Frauen	
EG 8	11	8,4	0,5	90,91	9,09	94,38	5,62	Männer	
EG 7	28	19,88	6	78,57	21,43	76,82	23,18	Männer	
EG 6	23	8,03	10	56,52	43,48	44,54	55,46	Frauen	
EG 5	34	4,59	27,5	17,65	82,35	14,3	85,7	Frauen	
EG 4	13	1,64	10	23,08	76,92	14,09	85,91	Frauen	
EG 3	23	3	18,15	13,04	86,96	14,18	85,82	Frauen	
EG 2 Ü	8	3	5	37,5	62,5	37,5	62,5	Frauen	
EG 2	16	9,2	1	93,75	6,25	90,2	9,8	Männer	
EG 1	14	8,04	1,56	85,71	14,29	83,75	16,25	Männer	
Öfftl. Dienst Azubis	11	7	4	63,64	36,36	63,64	36,36	Männer	

Beschäftigte - soziale Berufe									
S 13	4	2,81	1	75	25	73,75	26,25	Männer	
S 9	3	1,81	0	100	0	100	0	Männer	
S 8 a	23	17,64	1	95,65	4,35	94,64	5,36	Männer	
S 8 b	2	1	1	50	50	50	50	Parität erreicht	
S 4	3	2,6	0	100	0	100	0	Männer	
S 2	1	0,77	0	100	0	100	0	Männer	
Gesamt	308								

2.2.1 Laufbahngruppe 1

In der Laufbahngruppe 1 bestehen Unterrepräsentanzen in allen Besoldungsgruppen. Von den 8 Stellen in den höher dotierten Besoldungsgruppen A 9 und A 8 sind die Stellen überwiegend mit Männern besetzt.

2.2.2 Laufbahngruppe 2

In der Laufbahngruppe 2 bestehen ebenfalls Unterrepräsentanzen in allen Besoldungsgruppen, insbesondere bei weiblichen Mitarbeiterinnen im ehemaligen höheren Dienst, die dort gar nicht vertreten sind. Einzig in der Besoldungsgruppe A 11 besteht ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

2.2.3 Tarifbeschäftigte

Bei der Betrachtung der Tarifbeschäftigten sind Unterrepräsentanzen in fast allen Entgeltgruppen vorhanden. Ausgenommen sind die Entgeltgruppen EG 9c und EG 9b

2.2.4 Tarifbeschäftigte – soziale Berufe

Bei der Betrachtung der Tarifbeschäftigten sind Unterrepräsentanzen in allen Entgeltgruppen, mit Ausnahme der S8b, vorhanden.

2.3 Bestandsaufnahme freiwerdender Stellen/ Fluktuationsabschätzung

In der Fluktuationsschätzung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Dabei sollen laut der Handreichungen zum NGG nicht nur die Altersabgänge, sondern auch ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation der Vergangenheit auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einbezogen werden. Daten zu einer Fluktuation die nicht altersbedingt sind und sich auf einzelne Vergütungs- und Besoldungsgruppen beziehen, sind bisher nicht erhoben worden.

Nach allgemeiner Einschätzung sind nichtaltersbedingte Fluktuationen auch im Planungszeitraum zu erwarten. Diese liegen erfahrungsgemäß im allgemeinen Verwaltungsbereich darin, dass größere Arbeitsgeber bessere Aufstiegschancen bieten. Zum anderen kommt hinzu, dass auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sehr viele Stellen frei sind und sich damit für alle Mitarbeitenden Chancen ergeben, die es in vorherigen Zeiten so nicht gab,

Um möglichst realistische Zielsetzungen zum Abbau der Unterrepräsentanz zu treffen, wird als Zielvorgabe die maximale Veränderbarkeit nur auf Basis von altersbedingten Abgängen berechnet. Auch wenn Fluktuationen, die nicht altersbedingt sind, sondern aus anderen persönlichen Gründen während des Geltungszeitraumes dieses Gleichstellungsplanes erfolgen, an dieser Stelle nicht in die Ermittlung der Zielvorgaben aufgenommen (z. B. Kündigungen auch aus persönlichen Gründen des Mitarbeitenden) wurden, ist bei allen Abgängen darauf zu achten, dass bei der Wiederbesetzung oder evtl. Neuschaffung einer Stelle das unterrepräsentierte Geschlecht den Vorzug erhält.

Tabelle: Freiwerdende Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden:

Entgelt-/ Besoldungs-gruppe	Unterrepräsen- tiertes Geschlecht	Fluktuationsschätzung (altersbedingtes Ausscheiden)		
		2021	2022	2023
	Frauen o. Männer			
A 15	Frauen	1		
EG 12	Männer		1	1
EG 10	Frauen			1



EG 8	Männer	1		
EG 7	Männer		1	
EG 6	Frauen			1
EG 3	Frauen	1		1

Entsprechend den bisher bekannten Personalabgängen werden im Zeitraum 2021 bis 2023 voraussichtlich 9 Personen altersbedingt die Stadtverwaltung verlassen.

3 Analyse und Ursachenforschung

In den Mitarbeitergruppen 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 Karriere machten. 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 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.

BesGr.	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)
--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

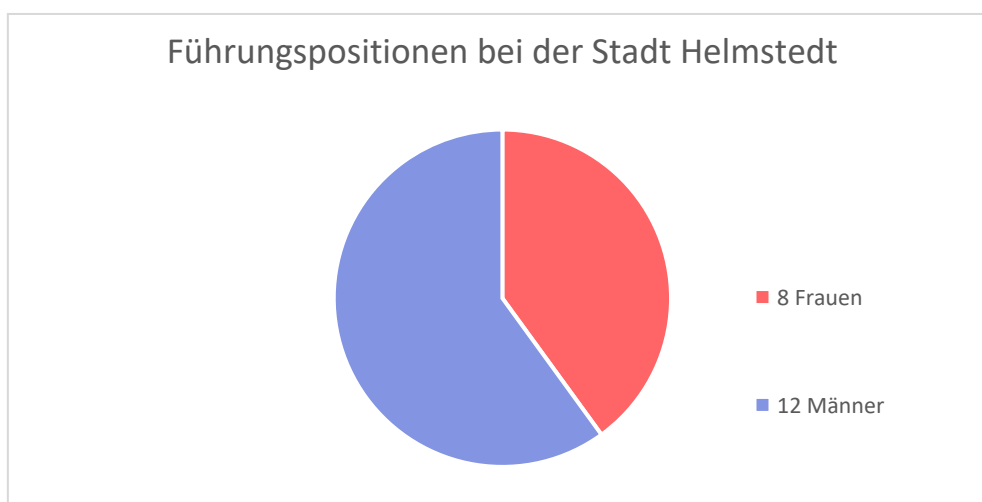


	unterrepräsentiertes Geschlecht	Ursache für die jeweilige Unterrepräsentanz
B 4	Frauen	Bürgermeisterinnen und Bürgermeister werden von den Wahlberechtigten der Stadt Helmstedt direkt gewählt.
B 2	Frauen	Es handelt sich um eine Wahlbeamtenstelle, Politik und Rat entscheiden über die Stellenbesetzung
A 15	Frauen	Das Ungleichgewicht ist historisch bedingt. Es handelt sich um einen Dienstposten, der in der Vergangenheit jeweils mit einem Mann besetzt wurde.
A 13 hD	Frauen	Es handelt sich um eine Stelle im techn. Bereich. In der Vergangenheit haben sich auf Grund besserer Qualifikation und Eignung fast ausschließlich Männer beworben und durchgesetzt.
A12	Frauen	Es handelt sich um Spitzenpositionen, die in der Vergangenheit vorwiegend mit Männern besetzt wurden.
A10	Frauen	Diese Unterrepräsentanz ist darauf zurückzuführen, dass es sich hierbei u. a. um Führungspositionen handelt, die in der Vergangenheit nur bedingt für Teilzeitarbeit geeignet waren und deren Belastungen eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren.
A9 Einstiegsamt	Männer	Personal wurde direkt aus dem Studium eingestellt, daraus entstand keine Möglichkeit Parität zu erwirken.
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 handelt sich um Spitzenpositionen, die in der Vergangenheit vorwiegend mit Männern besetzt wurden.
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 9a	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.
EG 7 und EG 8	Männer	In diesen Entgeltgruppen befinden sich insbesondere viele Frauen in Familienzeiten oder kehren aus der Familienzeiten zurück auf Stellen in dieser Entgeltgruppe. Viele Männer konnten sich im Gegensatz zu den Frauen beruflich weiterentwickeln, während die Frauen auf EG 7 und EG 8 verblieben.
EG 2Ü bis EG 6	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 einhergehen. Auf diese Stellen bewerben sich daher deutlich weniger Frauen mit den 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 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	Im S-Bereich finden sich insbesondere Stellen, zu denen eher Frauen eine Affinität haben (Arbeit in Kindertagesstätten); daher bewerben sich regelmäßig keine oder deutlich weniger Männer als Frauen.
S 9	Männer	
S 8 a	Männer	
S 4	Männer	
S 2	Männer	

3.1.1 Übersicht der Führungspositionen

Führungspositionen bei der Stadt Helmstedt	gesamt	davon	
		weiblich	männlich
Bürgermeister	1	0	1
1. Stadtrat	1	0	1
Fachbereichsleitungen	10	3	7
Stellv. Fachbereichsleitungen	10	5	5
Summe	22	8	14



4 Ziele und Maßnahmen

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:

	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des Gleichstellungsplanes: angestrebter Satz im Geltungszeitraum
Besoldungs-/Entgeltgruppe	unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 30.06.2020 festgestellter ant. v. H.-Satz	zum Ablauf des Gleichstellungsplanes am 31.12.2023 angestrebter v. H.-Satz

A 15	Frauen	100 %	Nicht möglich (in Vollzeitbesetzung)
EG 12	Männer	44,64 %	Parität
EG 10	Frauen	40 %	Parität
EG 8	Männer	5,62 %	22,5 %
EG 7	Männer	23,18 %	38 %
EG 6	Frauen	44,54 %	Parität
EG 3	Frauen	14,18 %	34 %

Die aktuellen und tatsächlichen Quoten und der Grad der Unterrepräsentanz sind 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.

4.1 Abbau der Unterrepräsentanz

Aufgrund der durchgeführten Abschätzungen der zu besetzenden Stellen erfolgte die Festlegung von Zielvorgaben über den angestrebten Frauen- und Männeranteil in Prozent zum Ende des Betrachtungszeitraums. Letztlich bestimmt die Qualität der Bewerbungen in der Personalauswahl, ob sich das unterrepräsentierte Geschlecht durchsetzt. Darauf lässt sich trotz Bemühungen nur bedingt Einfluss nehmen.

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.

4.1.1 Bereits vorhandener Ist-Zustand

- In Stellenausschreibungen erfolgt die gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf werden ausdrücklich benannt (Teilzeitmodelle, Telearbeit, flexible Arbeitszeit)
- Bei Stellenbesetzungsverfahren werden die Vorgaben des NGG berücksichtigt
- Im Internet ist eine Rubrik „Stellenangebote“ platziert, im Intranet werden alle Stellenangebote veröffentlicht
- Gestaltung des Zukunftstages in Bereichen, in denen große Unterrepräsentanz besteht (Federführung liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten)

4.1.2 Geplante Maßnahmen

- Info im Intranet zu Möglichkeiten für den Angestelltenlehrgang I und II
- Mitarbeitende, die sich in Elternzeit befinden oder aus anderen Gründen befristet nicht im Dienst sind, Informationen über Stellenangebote möglich machen
- Erarbeitung eines Konzeptes für Langzeitkonten
- Entwicklung eines Infoblattes als Hilfestellung für die Beschäftigten der Stadt Helmstedt in verschiedenen familiären Situationen (z.B. Pflegefall in der Familie, Kind wird krank, personalrechtliche Ansprüche)

4.2 Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf ist ein wichtiger Faktor zur Unterstützung der Mitarbeitenden in den individuell verschiedenen Lebensphasen und damit ein Ziel der Stadt Helmstedt. Der bewusste Umgang mit diesem Thema soll neben anderen Maßnahmen zur Verbesserung der Unternehmenskultur führen.

4.2.1 Ziele

Die Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf stellt die Grundlage des gemeinsamen Arbeitens dar. Das Ziel ist eine offene Vertrauens- und Kommunikationskultur der Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden, um gemeinsam tragfähige Lösungen zu erarbeiten.

Die Stadt Helmstedt strebt durch kontinuierliche Fortführung der bereits bestehenden Maßnahmen die Umsetzung der nachfolgend aufgeführten Maßnahmen die Verbesserung der eigenen Unternehmenskultur an. Die Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeber im Wettbewerb um Fachkräfte soll nicht zuletzt im Hinblick auf den demographischen Wandel gesteigert werden. In dem Wissen, dass **alle** Mitarbeitenden 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. Die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf für die Mitarbeitenden der Stadt Helmstedt ist Aufgabe des Bürgermeisters.

Die Führungskräfte der Stadtverwaltung Helmstedt kommunizieren regelmäßig und offen mit ihren Mitarbeitenden und erarbeiten bei Bedarf gemeinsam Lösungen für bestehende Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf. Die Vereinbarkeit dieser Bereiche ist ein Anliegen der Stadt Helmstedt zur Gesunderhaltung ihrer Mitarbeitenden.

4.2.2 Bereits vorhandener Ist-Zustand

- Flexible Arbeitszeitgestaltung durch gleitende Arbeitszeit
- Arbeitsortflexibilisierung durch Telearbeit
- Verschiedene Arbeitszeitmodelle werden vereinbart
- Bei akutem Bedarf werden kurzfristige Lösungen hinsichtlich der Wochenarbeitszeit, Sonderurlaub u. ä. erörtert
- Auf die Familienfreundlichkeit wird in den Stellenausschreibungen hingewiesen
- Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger werden frühzeitig in die weiteren Planungen zum Einsatz eingebunden (jährliche Personaleinsatzplanung)

- Nach Beantragung der Elternzeit wird ein Informationsblatt zum Thema Teilzeit usw. ausgegeben
- Angebote im Rahmen des Gesundheitsmanagements

4.2.3 Geplante Maßnahmen

- Erhalt und Ausbau der flexiblen Arbeitszeiten
- Erhalt und Ausbau der Telearbeit
- Erhalt und Ausbau der Telearbeit mit individuellen Teilzeitmodellen
- Durchführung einer Umfrage über mögliche Verbesserungen in Bezug auf Familienfreundlichkeit
- Bei Bedarf die Unterbringung von Kindern der Mitarbeitenden in der Kita Kaisergarten im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten
- Information an beurlaubte Mitarbeitende über ausgeschriebene Stellen
- Einführung der Geschlechterneutralen Sprache (AGA)
- Über die Möglichkeiten für den familienfreundlichen Angestelltenlehrgang I und II informieren
- Stellenausschreibung für die Ausbildungsplätze an Schulen aushängen
- Teilnahme an Ausbildungsplatzbörsen

5 Ausblick

Die vorgenannten Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz und der Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf werden durchgeführt.

Nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erfolgt eine Evaluation sowie eine Betrachtung der tatsächlichen Stellenbesetzungen.

Die Auswirkungen des vorliegenden Gleichstellungsplanes werden im Gleichstellungsplan 2024-2026 im Rahmen einer Erfolgskontrolle dargestellt.

Da der Gleichstellungsplan rückwirkend erstellt wurde, wird darüber informiert, dass mit dem Stand 03/2023 95 weibliche und 11 männliche Teilzeitkräfte verzeichnet werden.

In Bezug auf Führungskräfte (FBL und Stellvertretung + Verwaltungsspitze) kann mitgeteilt werden, dass 9 weibliche und 13 männliche Führungskräfte verzeichnet werden.

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Helmstedt stimmt dem Gleichstellungsplan für die Jahre 2021 - 2023 zu.

gez. Wittich Schobert

(Wittich Schobert)