

ich seh dich in



**Gleichstellungsplan
der
Stadt Aurich**

**nach § 15 des Niedersächsischen
Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)
vom 09.12.2010**

**für den Zeitraum vom
01.01.2018 bis 31.12.2020**

Inhaltsverzeichnis

Seite:

1. Einleitung	3
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	4
3. Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur	6
3.1 Beamtinnen und Beamte	7
3.2 Tarifbeschäftigte	8
3.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst	9
4. Fluktuationsabschätzung	10
5. Analyse der zu erwartenden Fluktuation	12
5.1 Beamtinnen und Beamte	12
5.2 Beschäftigte	12
5.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst	13
6. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz	14
6.1 Beamtinnen und Beamte	14
6.2 Beschäftigte	15
6.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst	15
7. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	17
7.1 Personelle Maßnahmen	17
7.2 Organisatorische Maßnahmen	18
7.3 Fortbildende Maßnahmen	20
8. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit	21
9. Verbindlichkeit des Gleichstellungsplanes	21

1. Einleitung

Nach § 15 des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG) ist ein Gleichstellungsplan aufzustellen. Ziel des NGG ist es, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Das NGG verfolgt das Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter im Beruf und bei der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben.

Zur Durchsetzung der Ziele haben die Dienststellen gemäß § 15 NGG Gleichstellungspläne zu erstellen, die die Beschäftigtenstruktur und ihre Ursachen analysieren und für einen Drei-Jahres-Zeitraum Ziele für den Abbau der Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben festschreiben. Um die Zielsetzungen dieses Gesetzes zu erreichen, sind

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche 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,
5. Frauen und Männer in Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Mit der Neufassung des NGG werden Regelungen geschaffen, die es erleichtern werden, die Gleichstellung im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen. Eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45 % liegt (§ 3 Abs. 3 NGG). Ein Bereich im Sinne des NGG ist eine Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Die Stadt Aurich strebt für die nächsten Jahre insbesondere eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen an.

Dieser Gleichstellungsplan der Stadt Aurich nach §§ 15 und 16 NGG gilt für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2020. In diesem Gleichstellungsplan wird festgelegt, mit welchen Mitteln und in welchem Umfang Unterrepräsentanzen abgebaut und eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit erreicht werden kann.

Hierzu werden verbindliche Ziele für die unterschiedlichen Bereiche im Geltungszeitraum festgelegt. Außerdem werden personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben sowie geeignete Bemessungskriterien, Zielvorgaben und genannt.

Die in diesem Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. Bei Personal- und Organisations-Entscheidungen sind sie zu berücksichtigen.

Gemäß § 20 Abs. 1 S. 3 Nr. 11 NGG ist die Gleichstellungsbeauftragte bei der Aufstellung des Gleichstellungsplanes beteiligt.

Dieser Gleichstellungsplan wird gemäß § 15 Abs. 4 NGG allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben.

2. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Stadt Aurich
Insgesamt

Stichtag: 30.06.2017

Nr.	BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)				Anteil eines Geschlechts an Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	Bemerkungen	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz				zum Ablauf des GSP am 31.12.2020 angestrebter v.H.-Satz
Beispiel: Laufbahngruppe 2		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1	B 6	KERN	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	kein Ausgleich möglich
2	B 4	KERN	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	kein Ausgleich möglich
3	ZS B-Gehälter		2	0	2	0	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	keine Fluktuation zu erwarten
4	A 15	KERN	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	keine Fluktuation zu erwarten
5	A 13	KERN	2	0	2	0	0	0	0	0	0,25	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00	0,00	keine Fluktuation zu erwarten	
6	ZS 2. Einstiegsamt Laufbahngruppe 2		3	0	3	0	0	0	0	0	0,25	1,00	66,67	33,33	20,00	80,00	Frauen	20,00	20,00	keine Fluktuation zu erwarten
7	A 12	KERN	3	0	3	0	0	0	0	0	0,00	2,50	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	keine Fluktuation zu erwarten
8	A 12	KERN	4	0	4	0	0	0	0	0	0,00	4,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	keine beeinflussbare Fluktuation
9	A 11	KERN	2	0	2	0	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	keine Fluktuation zu erwarten
10	A 10	KERN	5	0	5	0	0	0	0	0	1,38	3,00	40,00	60,00	31,51	68,49	Frauen	31,51	31,51	keine Fluktuation zu erwarten
11	A 9	KERN	3	2	1	0	0	0	0	0	2,00	1,00	66,67	33,33	66,67	Männer	33,33	33,33	keine Fluktuation zu erwarten	
	LGM		1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	keine Unterrepräsentanz
	Summe A 9		4	2	2	0	0	0	0	0	2,00	2,00	50,00	50,00	50,00	50,00				keine Unterrepräsentanz
13	ZS 1. Einstiegsamt Laufbahngruppe 2		18	2	13	2	1	0	0	0	3,38	13,50	22,22	77,78	20,02	79,98	Frauen	20,02	22,32	keine Fluktuation zu erwarten
14	A 9	KERN	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	keine Fluktuation zu erwarten
15	A 8	KERN	4	0	4	0	0	0	0	0	1,13	0,88	50,00	50,00	56,22	43,78	Männer	43,78	43,78	keine Fluktuation zu erwarten
16	ZS 2. Einstiegsamt Laufbahngruppe 1		5	0	5	0	0	0	0	0	1,13	1,88	40,00	60,00	37,54	62,46	Frauen	37,54	37,54	keine Fluktuation zu erwarten
17	ZS Beamtinnen und Beamte gesamt		28	2	17	5	3	0	0	0	4,76	18,38	28,57	71,43	20,57	79,43	Frauen	20,57	22,25	keine Fluktuation zu erwarten
18	EG 13	KERN	2	0	2	0	0	0	0	0	0,64	1,00	50,00	50,00	39,02	60,98	Frauen	39,02	39,02	keine Fluktuation zu erwarten
	LGM		0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
	STE		0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
	BH		0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
	Summe		2	0	2	0	0	0	0	0	0,64	1,00	50,00	50,00	39,02	60,98	Frauen	39,02	39,02	kein Ausgleich möglich
19	EG 12	KERN	3	0	3	0	0	0	0	0	0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	kein Ausgleich möglich
	LGM		1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	kein Ausgleich möglich
	STE		1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	kein Ausgleich möglich
	BH		1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	kein Ausgleich möglich
	Summe		6	0	6	0	0	0	0	0	0,00	6,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	kein Ausgleich möglich
20	EG 11	KERN	10	2	6	2	0	0	0	0	3,54	6,00	40,00	60,00	37,11	62,89	Frauen	37,11	33,33	keine Fluktuation zu erwarten
	LGM		0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
	STE		0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
	BH		0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				
	Summe		10	2	6	2	0	0	0	0	3,54	6,00	40,00	60,00	37,11	62,89	Frauen	37,11	29,18	keine Fluktuation zu erwarten
21	ZS EG 11 bis EG 13		18	2	13	3	0	0	0	0	4,18	13,00	27,78	72,22	24,33	75,67	Frauen	24,33	24,33	keine Fluktuation zu erwarten
22	EG 10	KERN	10	2	4	3	1	0	0	0	3,79	4,90	50,00	50,00	43,61	56,39	Frauen	43,61	43,61	keine Fluktuation zu erwarten
	LGM		3	1	1	1	0	0	0	0	1,82	1,00	66,67	33,33	64,54	35,46	Männer	35,46	35,46	keine Fluktuation zu erwarten
	STE		3	1	2	0	0	0	0	0	1,00	2,00	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33	33,33	keine Fluktuation zu erwarten
	BH		1	0	0	1	0	0	0	0	0,65	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00	0,00	keine Fluktuation zu erwarten	
	Summe		17	4	7	5	1	0	0	0	7,26	7,90	47,06	52,94	47,89	52,11				keine Unterrepräsentanz
23	EG 9c	KERN	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				keine Unterrepräsentanz
	LGM		0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				keine Unterrepräsentanz
	STE		0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				keine Unterrepräsentanz
	BH		0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				keine Unterrepräsentanz
	Summe		0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				keine Unterrepräsentanz
24	EG 9b	KERN	14	7	6	1	0	0	0	0	7,51	6,00	57,14	42,86	55,59	44,41	Männer	44,41	44,41	keine Unterrepräsentanz
	LGM		0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	keine Unterrepräsentanz
	STE		1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	keine Unterrepräsentanz
	BH		1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	keine Unterrepräsentanz
	Summe		16	7	8	1	0	0	0	0	7,51	8,00	50,00	50,00	48,42	51,58				keine Unterrepräsentanz
25	EG 9a	KERN	21	8	7	6	0	0	0	0	11,36	7,00	66,67	33,33	61,87	38,13	Männer	38,13	38,13	keine Unterrepräsentanz
	LGM		3	0	2	0	0	0	0	0	0,00	2,50	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	keine Unterrepräsentanz
	STE		2	0	2	0	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	keine Unterrepräsentanz
	BH		1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	keine Unterrepräsentanz
	Summe		27	8	12	6	1	0	0	0	11,36	12,50	51,85	48,15	47,61	52,39				keine Unterrepräsentanz

Nr.	BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeiteinheiten (Personalkapazität)				Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	Bemerkungen
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer			
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R		
26	EG 8	19	7	6	4	0	0	1	1	8,23	6,00	36,84	57,84	42,16	Männer	42,16			
	KERN	19	7	6	4	0	0	1	1	8,23	6,00	36,84	57,84	42,16	Männer	42,16			
	LGM	2	2	0	0	0	0	0	0	2,00	0,00	100,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
	STE	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
	BH	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		keine Fluktuation zu erwarten	
	Summe	22	9	7	4	0	0	1	1	10,23	7,00	63,64	59,37	40,63	Männer	40,63			
27	EG 7	2	2	0	0	0	0	0	0	2,00	0,00	100,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
	KERN	2	2	0	0	0	0	0	0	2,00	0,00	100,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
	LGM	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
	STE	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
	BH	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
	Summe	4	2	2	0	0	0	0	0	2,00	2,00	50,00	50,00	50,00	Männer	24,80		keine Unterrepräsentanz	
28	EG 6	35	17	7	8	0	0	3	0	21,23	7,00	80,00	75,20	24,80	Männer	24,80			
	KERN	35	17	7	8	0	0	3	0	21,23	7,00	80,00	75,20	24,80	Männer	24,80			
	LGM	4	0	4	0	0	0	0	0	0,00	4,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
	STE	3	0	3	0	0	0	0	0	0,00	3,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
	BH	26	2	21	2	1	0	0	0	3,14	15,38	84,62	12,74	87,26	Frauen	12,74			
	Summe	68	19	35	10	1	0	3	0	24,37	35,50	47,06	52,94	40,70	Frauen	40,70		45,72	
29	EG 5	51	16	10	23	1	1	1	0	26,26	10,77	78,43	21,57	70,92	Männer	29,08			
	KERN	51	16	10	23	1	1	1	0	26,26	10,77	78,43	21,57	70,92	Männer	29,08			
	LGM	12	1	9	1	1	0	0	0	1,50	10,00	16,67	83,33	13,04	Frauen	13,04			
	STE	3	0	3	0	0	0	0	0	0,00	3,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
	BH	20	2	18	0	0	0	0	0	2,00	18,00	10,00	90,00	10,00	Frauen	10,00			
	Summe	86	19	40	24	2	1	0	0	29,76	41,77	51,16	48,84	41,60	Frauen	41,60		44,40	
30	EG 4	1	1	0	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
	KERN	1	1	0	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
	LGM	1	0	0	1	0	0	0	0	0,59	0,00	100,00	100,00	0,00	Frauen	0,00			
	STE	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
	BH	3	0	3	0	0	0	0	0	0,00	3,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
	Summe	5	1	3	1	0	0	0	0	1,59	3,00	40,00	60,00	34,64	Frauen	34,64		kein Ausgleich möglich	
31	EG 3	20	8	4	5	2	1	0	0	10,17	4,49	70,00	30,00	69,37	Männer	30,63			
	KERN	20	8	4	5	2	1	0	0	10,17	4,49	70,00	30,00	69,37	Männer	30,63			
	LGM	1	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
	STE	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
	BH	38	3	35	0	0	0	0	0	3,00	35,00	7,89	92,11	7,89	Frauen	7,89			
	Summe	60	11	40	5	3	0	1	0	13,17	41,49	28,33	71,67	24,09	Frauen	24,09		27,75	
32	EG 2Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,78	0,00	100,00	0,00	Frauen	0,00			
	KERN	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,78	0,00	100,00	0,00	Frauen	0,00			
	LGM	1	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
	STE	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
	BH	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
	Summe	1	0	0	0	1	0	0	0	0,00	0,78	0,00	100,00	0,00	Frauen	0,00		keine Fluktuation zu erwarten	
33	EG 2	35	3	0	27	3	0	2	0	11,45	1,02	91,43	8,57	91,82	Männer	8,18			
	KERN	35	3	0	27	3	0	2	0	11,45	1,02	91,43	8,57	91,82	Männer	8,18			
	LGM	72	0	0	70	1	0	0	0	30,84	0,77	98,61	1,39	97,56	Männer	2,44			
	STE	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
	BH	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
	Summe	107	3	0	97	4	0	3	0	42,29	1,79	96,26	3,74	95,94	Männer	4,06		4,85	
34	EG 1	14	1	1	11	1	0	0	0	4,48	1,08	85,71	14,29	80,58	Männer	19,42			
	KERN	14	1	1	11	1	0	0	0	4,48	1,08	85,71	14,29	80,58	Männer	19,42			
	LGM	32	2	0	30	0	0	0	0	12,52	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00			
	STE	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
	BH	1	0	0	1	0	0	0	0	0,44	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00			
	Summe	47	3	1	42	1	0	0	0	17,44	1,08	95,74	4,26	94,17	Männer	5,83		7,78	
35	ZS Tarifbeschäftigte (ohne SuE)	478	88	168	198	14	9	9	1	171,16	175,81	61,72	38,28	49,33	Männer	50,67			
36	S 17	1	1	0	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00		keine Fluktuation zu erwarten	
37	S 16	1	0	0	1	0	0	0	0	0,83	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00		keine Fluktuation zu erwarten	
38	S 15	3	1	1	1	1	0	0	0	7,82	1,00	66,67	33,33	64,54	Männer	35,46		kein Ausgleich möglich	
39	S 13	5	2	0	3	0	0	0	0	4,58	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00		keine Fluktuation zu erwarten	
40	S 11b	7	0	0	3	3	0	1	0	2,76	2,60	57,14	42,86	51,49	Männer	48,51		keine Unterrepräsentanz	
41	S 10	2	0	0	2	0	0	0	0	1,83	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00		keine Fluktuation zu erwarten	
42	S 09	9	2	0	6	0	0	1	0	6,79	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00		keine Fluktuation zu erwarten	
43	S 08b	1	0	0	0	1	0	0	0	0,00	0,50	0,00	100,00	0,00	Frauen	0,00		keine Fluktuation zu erwarten	
44	S 08a	33	3	1	23	2	2	4	0	21,00	2,46	90,91	9,09	89,51	Männer	10,49		13,65	
45	S 03	52	2	1	45	2	2	2	0	36,29	2,28	94,23	5,77	94,09	Männer	5,91		7,83	
46	ZS Beschäfte im Sozial- und Erziehungsdienst	114	11	3	84	8	8	8	0	82,90	8,84	90,35	9,65	90,36	Männer	9,64		11,88	
47	Gesamt	620	101	188	287	25	18	1	1	189,41	201,03	65,48	34,52	48,26	Männer	9,64		11,88	

3. Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur

Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen und Männer unterrepräsentiert sind, benennt Tendenzen und ermittelt die Ursachen.

Die Feststellung der Unterrepräsentation eines Geschlechts in der Bestandsaufnahme der jeweiligen Laufbahn- und Entgeltgruppen mit dem Stichtag 30.06.2017 ist bezogen auf das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Aurich. Eine Unterrepräsentanz liegt gemäß § 3 Abs. 3 NGG dann vor, wenn der Frauen- oder der Männeranteil in einem Bereich unter 45 % liegt. Auf die nach dem NGG als ausgeglichen geltenden Bereiche wird in diesem Gleichstellungsplan nicht ausführlich eingegangen.

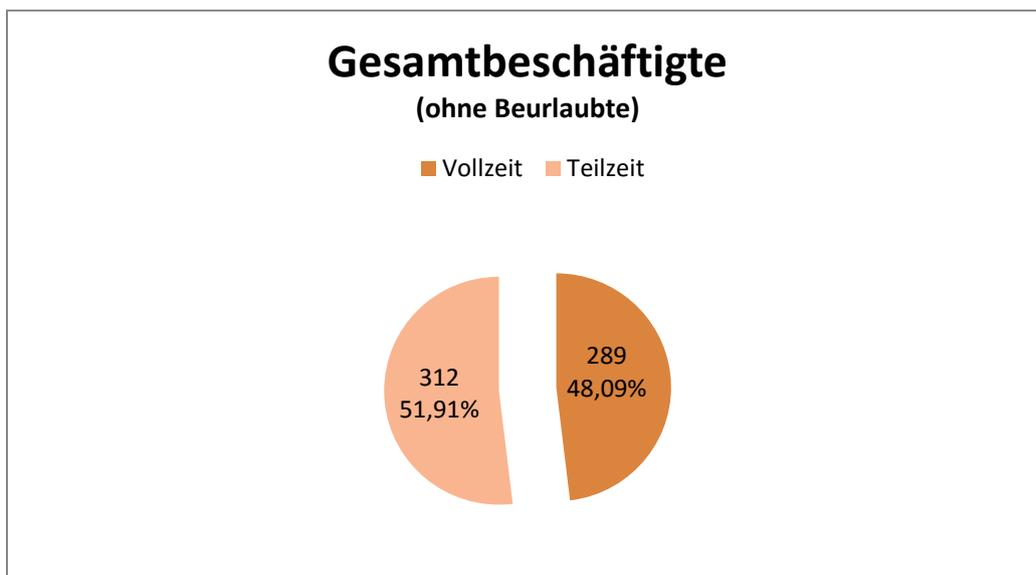
Bei der Erhebung der Zahlen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden folgende Gruppen getrennt voneinander betrachtet:

- Beamtinnen und Beamte (1. und 2. Einstiegsamt der Laufgruppe 1 und 2)
- Tarifbeschäftigte sowie
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozial- und Erziehungsdienstes

Bei der Stadt Aurich arbeiten zum Stichtag 30.06.2017 620 Mitarbeiter*innen, hiervon sind 406 weiblich und 214 männlich.

Zusammengefasst ist festzuhalten, dass rein zahlenmäßig mit einem Anteil von 34,52 % bei den männlichen Mitarbeitern der Stadt Aurich eine Unterrepräsentanz besteht. Mit einem Anteil von 65,48 % bilden die Frauen die größte Gruppe der Mitarbeitenden.

Bezieht man jedoch das Beschäftigungsvolumen mit ein, ist festzustellen, dass keine Unterrepräsentanz besteht (Anteil Frauen 48,26 %, Anteil Männer 51,74 %). In einzelnen Bereichen bestehen jedoch Differenzen, wie im Folgenden aufgezeigt wird.



3.1 Beamtinnen und Beamte

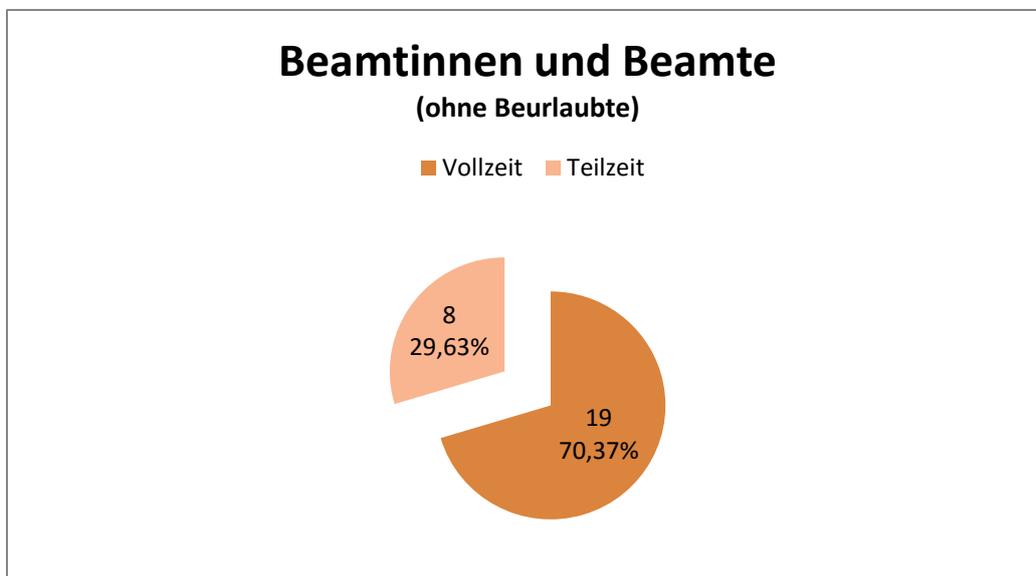
Bei der Stadt Aurich arbeiten zum Stichtag 28 Beamtinnen und Beamte, wovon 8 weiblich und 20 männlich sind. Es liegt damit nach Personen gerechnet eine Unterrepräsentanz der Frauen von 28,57 % vor. Bezogen auf das Beschäftigungsvolumen ergibt sich ein Anteil von 20,57 % (Frauen) zu 79,43 % (Männer).

Bei den B-Gehältern liegt zu 100 % eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Hierbei handelt es sich um die Stelle des Bürgermeisters/der Bürgermeisterin und des Ersten Stadtrates / der Ersten Stadträtin. Beide Zeitbeamten-Stellen sind mit Männern besetzt.

In den Besoldungsgruppen des 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (Besoldungsgruppe A 13 bis A 16) liegt aufgrund statistischer Besonderheiten eine Unterrepräsentanz der Männer vor. Dieser Umstand ist erklärungsbedürftig: Am Stichtag war eine Frau sowohl in der Elternzeit als auch vorübergehend in Teilzeit tätig beschäftigt. So findet sie in beiden Bereichen eine Berücksichtigung. Im Faktischen liegt eine paritätische Besetzung vor, im Beschäftigungsvolumen sogar eine vorübergehende Unterrepräsentanz von Frauen

In den Besoldungsgruppen des 1. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (Besoldungsgruppe A 9 bis A 13) liegt in Summe mit 20,02 % eine Unterrepräsentanz der Frauen vor. Werden jedoch die Besoldungsgruppen A 11 bis A 13 betrachtet, die in der Regel die Fachdienst- und Sachgebietsleitungen umfassen, ergibt sich sogar eine Unterrepräsentanz von 100 %.

In den Besoldungsgruppen des 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 (A 6 bis A 9) ist in der Summe betrachtet mit 37,54 % eine Unterrepräsentanz der Frauen zu verzeichnen.



3.2 Tarifbeschäftigte

Bei der Stadt Aurich arbeiten zum Stichtag 478 Tarifbeschäftigte, wovon 295 weiblich und 183 männlich sind. Es liegt damit nach Personen gerechnet eine Unterrepräsentanz der Männer in Höhe von 38,28 % vor. Betrachtet man jedoch den Anteil am Beschäftigungsvolumen, liegt eine Parität vor (49,33 % Frauen, 50,67 % Männer). Dies ist insbesondere darin begründet, dass die meisten Frauen in den Entgeltgruppen 1 und 2 im Reinigungsbereich und damit in Teilzeit arbeiten, da hier grundsätzlich keine Vollzeitstellen angeboten werden.

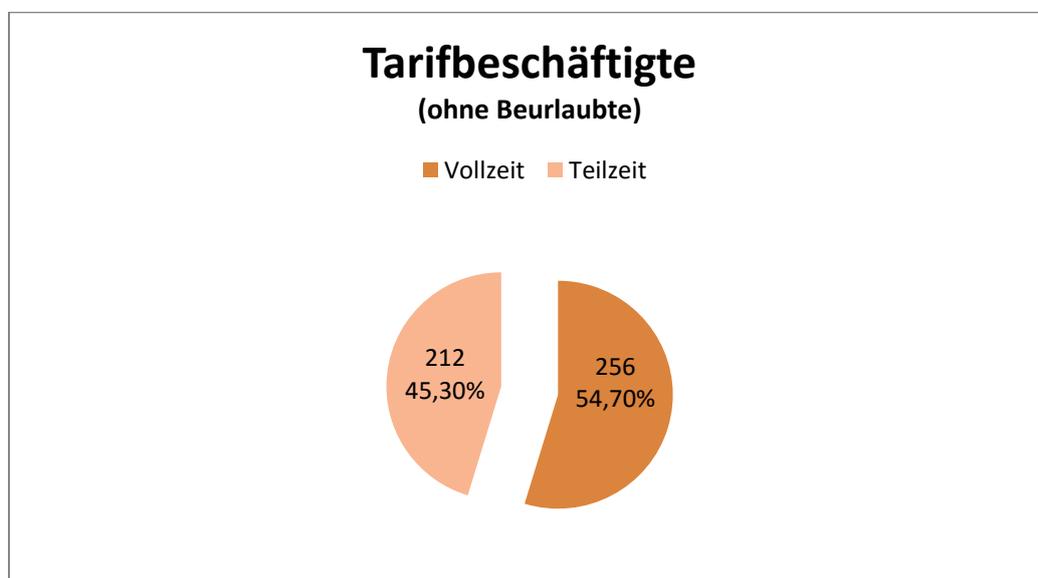
In den höheren Entgeltgruppen (EG 11 bis EG 13) liegt eine Unterrepräsentanz der Frauen in Höhe von insgesamt 24,33 % vor.

In den anderen Entgeltgruppen des ehemaligen gehobenen Dienstes (EG 9 b bis EG 10) sowie in der Entgeltgruppe 9a als Spitzengruppe des ehemaligen mittleren Dienstes und in der Entgeltgruppe 7 liegt keine Unterrepräsentanz vor.

In der Entgeltgruppe 8 ist eine leichte Unterrepräsentanz der Männer (40,63 %); in den Entgeltgruppen 5 und 6 hingegen die der Frauen (41,60 % bzw. 40,70 %) festzustellen.

In den Entgeltgruppen 3 und 4 liegt eine Unterrepräsentanz der Frauen in Höhe von 24,09 bzw. 34,64 % vor. In diesen Entgeltgruppen sind überwiegend Stadtarbeiter*innen beim Betriebshof beschäftigt.

Bei den Entgeltgruppen 1 und 2 sind die Männer mit 5,83 % bzw. 4,06 % stark unterrepräsentiert. Hierbei handelt es sich wie oben bereits erwähnt überwiegend um Tätigkeiten im Reinigungsbereich in Teilzeit.



3.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst

Zum Stichtag beschäftigte die Stadt Aurich 114 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst, davon 103 Frauen und 11 Männer. Es ergibt sich sowohl auf diese Zahlen bezogen als auch im Hinblick auf das Beschäftigungsvolumen eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer (9,65 % bzw. 9,64 %). Eine Ausnahme bildet die Stelle nach Entgeltgruppe 08 b, hier liegt mit 100 % eine Unterrepräsentanz der Frauen vor.

Von den Mitarbeitenden des Sozial- und Erziehungsdienstes arbeiten 14 in Voll- und 100 in Teilzeit. In diesem Bereich werden aufgrund der Betreuungszeiten hauptsächlich Teilzeitstellen angeboten.



4. Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung (Stand 25.06.2018)
Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans:

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) * 3			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung des durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts						
				Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge *1		vorübergehende Stellenvakanz *2		2018		2019		2020		2018		2019		2020		2018		2019		2020	
				2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	
(Beispiel Laufbahngruppe 2)																									
B6																									
B4																									
A15																									
A13 h.D.																									
A13 geh. D.																									
A12																									
A11																									
A10																									
A9 geh. D.																									
A9 m.D.																									
A8																									
*T=																									

*1 Kündigungen, Versetzungen, Auflösungsverträge

*2 Abordnungen, Beurlaubungen, Mutterschutzfristen

*3 z.B. Umsetzungen von Stelleneinsparauflagen

5. Analyse der zu erwartenden Fluktuation

In der Fluktuationsabschätzung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Hierbei sind nicht nur die Altersabgänge sondern – ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation der letzten drei Jahre – auch das Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus anderen Gründen (z.B. Kündigungen, Versetzungen, Auflösungsverträge) in die Überlegungen mit einzubeziehen. Die Fluktuationsabschätzung ist eine prognostische, statistische Größe, die als Grundlage für die Berechnung der Zielgrößen dient. Sie orientiert sich an Werten der Vergangenheit, die auf die Zukunft projiziert werden und bildet die Realität in Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels nicht ab. Es kann daher, aufgrund der veränderten Bedingungen, von einer erhöhten Fluktuation ausgegangen werden.

5.1 Beamtinnen und Beamte

Die Fluktuationsabschätzung bei den Beamtinnen und Beamten der Stadt Aurich zeigt, dass nicht in allen Besoldungsgruppen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes eine Fluktuation zu erwarten ist.

Die Stellen der B-Besoldung sind mit Beamten auf Zeit besetzt. Die Stelle des Bürgermeisters / der Bürgermeisterin wird durch die Wahl der wahlberechtigten Bürgerinnen und Bürger besetzt. Die Stelle des Ersten Stadtrates / der Ersten Stadträtin wurde durch die Wahl des Rates der Stadt Aurich für acht Jahre bis zum 30.06.2023 besetzt, so dass hier kein Abbau der Unterrepräsentanz möglich ist.

In den Bereichen der A-Besoldung der Laufbahngruppe 2 und 1 wird es – ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit – fast keine Veränderung bei den frei werdenden Stellen bzw. vorübergehenden Stellenvakanzen geben.

In den nächsten drei Jahren wird hiernach eine Stelle nach Besoldungsgruppe A 12 und eine Stelle nach Besoldungsgruppe A 11 altersbedingt bzw. durch sonstigen dauerhaften Abgang frei werden. Die Stelle nach Besoldungsgruppe A 12 ist voraussichtlich nicht wieder zu besetzen, da es sich hierbei um die Stelle des freigestellten Personalratsvorsitzenden handelt, der als einziger Vertreter der Beamtinnen und Beamten dem Personalrat angehört und im Frühjahr 2019 entsprechende Neuwahlen stattfinden. Dies entzieht sich den Einflussmöglichkeiten der Dienststelle.

Die nach der Fluktuationsabschätzung voraussichtlich in der Besoldungsgruppe A 11 freiwerdende Stelle sollte mit einer Frau besetzt werden, um die Unterrepräsentanz zu verringern.

Vorübergehende Stellenvakanzen aufgrund von Abordnungen, Beurlaubungen oder Mutterschutzfristen sind – ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation - in den Jahren der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes nicht zu erwarten.

5.2 Tarifbeschäftigte

Die Fluktuationsabschätzung bei den Tarifbeschäftigten der Stadt Aurich zeigt, dass im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes überwiegend in den unteren und mittleren Entgeltgruppen eine Fluktuation zu erwarten ist. Die zu erwartende Fluktuation in den höheren Entgeltgruppen ist deutlich niedriger als in den unteren Entgeltgruppen.

Aufgrund von altersbedingten Ausscheiden, Kündigungen, Versetzungen und Auflösungsverträgen sind im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes voraussichtlich 26 Stellen neu zu besetzen.

Vorübergehende Stellenvakanzen aufgrund von Beurlaubungen und Mutterschutzfristen sind nach der Fluktuationsabschätzung nicht zu erwarten.

5.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst

Die Fluktuationsabschätzung bei den Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst zeigt, dass im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes insgesamt voraussichtlich nur 8 Stellen im Kita-Bereich zu besetzen sein werden, wobei es sich hierbei um 5 Stellen für Erstkräfte und 3 Stellen für Zweitkräfte handelt.

6. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz

In diesem Gleichstellungsplan wird festgelegt, in welchem Umfang die Unterrepräsentanz eines Geschlechts abgebaut werden kann. Gemäß § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vor, wenn dessen Anteil in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe unter 45 % liegt. Die Feststellung der Unterrepräsentanz erfolgt bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen und Männern bei der Stadt Aurich. Die Festlegung der Ziele erfolgt verbindlich in vom-Hundert-Sätzen bezogen auf den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, um den dieser Anteil im Geltungszeitraum gesteigert werden soll.

Ein Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechts kann erst dann erfolgen, wenn frei werdende Stellen in den jeweiligen Bereichen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn die Bewerbungsstruktur entsprechend gegeben ist. Außerdem sind die gesetzlichen Regelungen bei dem Auswahlverfahren zu beachten. Gemäß Art. 33 Grundgesetz, § 9 Beamtenstatusgesetz und § 13 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt zu berücksichtigen.

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Aurich zeigt, in welchen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vorliegt. Die Zielvorgaben in diesem Gleichstellungsplan legen den angestrebten Prozentsatz fest, welcher zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes am 31.12.2020 in den jeweiligen Bereichen angestrebt wird. Dabei wird es allerdings nicht möglich sein, in allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Gleichstellung beider Geschlechter d.h. mindestens 45 % des Beschäftigungsvolumens zu erreichen.

6.1 Beamtinnen und Beamte

In den Bereichen der B-Besoldung wird es für die Stadtverwaltung bis zum Ablauf des Gleichstellungsplanes keine Möglichkeit geben, die Unterrepräsentanz der Frauen abzubauen, da die Amtszeit des Ersten Stadtrates über den 31.12.2020 hinausgeht und die Stelle des Bürgermeisters bzw. der Bürgermeisterin durch Wahl der wahlberechtigten Bürgerinnen und Bürger besetzt wird. Dies entzieht sich der Einflussmöglichkeit der Dienststelle.

In den Bereichen der A-Besoldung des 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 gibt es keinen Handlungsbedarf, da hier faktisch bereits eine Gleichstellung beider Geschlechter vorhanden ist.

In den Bereichen der A-Besoldung des 1. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 wird voraussichtlich, abgesehen von der Besoldungsgruppe A 11, aufgrund fehlender Fluktuation kein Abbau der Unterrepräsentanz möglich sein. Die voraussichtlich freiwerdende Stelle der Besoldungsgruppe A 11 sollte mit einer Frau besetzt werden, um die Unterrepräsentanz der Frauen von 0,00 % auf 20,00 % zumindest teilweise abzubauen.

In den Bereichen der A-Besoldung des 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 wird voraussichtlich aufgrund fehlender Fluktuation kein Abbau der Unterrepräsentanz möglich sein.

Insgesamt ist voraussichtlich nur eine Steigerung des Frauenanteils bei den Beamtinnen und Beamten von 20,57 % (Stichtag 30.06.2017) bis zum 31.12.2020 auf 22,25 % möglich.

6.2 Tarifbeschäftigte

Bei den Tarifbeschäftigten der Stadt Aurich gibt es insgesamt gesehen keine Unterrepräsentanz eines Geschlechts, jedoch sind in den einzelnen Entgeltgruppen Unterrepräsentanzen der Frauen bzw. Männer vorhanden.

In den höheren Entgeltgruppen EG 11 bis EG 13 kann voraussichtlich nur die Unterrepräsentanz von Frauen in der Entgeltgruppe EG 12 abgebaut werden. Um den Anteil am Beschäftigungsvolumen von 0,00 % auf 33,33 % zu erhöhen müssen die beiden voraussichtlich freiwerdenden Stellen der Entgeltgruppe EG 12 mit Frauen besetzt werden. In der Entgeltgruppe 13 ist kein Ausgleich möglich, weil hier derzeit ein Mann in Vollzeit und eine Frau in Teilzeit beschäftigt sind und bei Besetzung der voraussichtlich freiwerdenden Vollzeit-Stelle mit einer Frau die Männer unterrepräsentiert sind. In der EG 11 ist keine Fluktuation zu erwarten.

In den Entgeltgruppen EG 7 und EG 9 a bis EG 10 ist keine Unterrepräsentanz vorhanden.

Die in der Entgeltgruppe EG 8 vorhandene leichte Unterrepräsentanz der Männer in Höhe von 40,63 % kann voraussichtlich nicht abgebaut werden, da keine Fluktuation zu erwarten ist.

In den Entgeltgruppen EG 5 und EG 6 soll die Unterrepräsentanz der Frauen von 41,60 % bzw. 40,70 % auf 44,40 % bzw. 45,72 abgebaut werden, so dass das Ziel der Gleichstellung hier fast erreicht bzw. erreicht wird. Hierzu sind die beiden voraussichtlich in der Entgeltgruppe EG 5 freiwerdenden Stellen und drei der voraussichtlich fünf freiwerdenden Stellen der Entgeltgruppe EG 6 mit Frauen zu besetzen.

In den Entgeltgruppen EG 2 Ü und EG 4 wird voraussichtlich kein Ausgleich der Unterrepräsentanz möglich sein, da keine Fluktuation zu erwarten ist.

In der Entgeltgruppe EG 3 wird die Unterrepräsentanz der Frauen nur leicht von 24,09 % auf 27,75 % abgebaut werden können, weil in dieser Entgeltgruppe überwiegend Stadtarbeiter*innen beim Betriebshof tätig sind und hier trotz der bisherigen Bemühungen kaum Bewerbungen von Frauen vorliegen. Hierzu müssen vier der sechs voraussichtlich freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt werden.

In den Entgeltgruppen EG 1 und EG 2 wird die Unterrepräsentanz der Männer nur leicht von 5,83 % bzw. 4,06 % auf 7,78 % bzw. 4,85 % abgebaut werden können, weil in diesen Entgeltgruppen überwiegend Reinigungskräfte in Teilzeit arbeiten. Dies sind keine existenzsichernden Arbeitsstellen, daher bewerben sich Männer kaum in diesem Bereich. Hierzu müssen die voraussichtlich in der Entgeltgruppe 1 freiwerdende Stelle und zwei der acht voraussichtlich freiwerdenden Stellen der Entgeltgruppe 2 mit Männern besetzt werden.

6.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst

Bei den Mitarbeitenden der Stadt Aurich im Sozial- und Erziehungsdienst gibt es insgesamt mit 9,64 % eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer.

In den Entgeltgruppen S 08b bis S 17 ist mit Ausnahme der Entgeltgruppe S 11 b voraussichtlich kein Abbau der Unterrepräsentanz möglich, da keine Fluktuation zu erwarten ist.

Nur in der Entgeltgruppe S 11 b ist die Parität gegeben, hierbei handelt es sich um die Stellen der Sozialarbeiter*innen in der Jugend- und Familienzentrum Aurich AÖR.

In den Entgeltgruppen S 03 und S 08 a wird die Unterrepräsentanz der Männer voraussichtlich nur leicht von 5,91 % bzw. 10,49 % auf 7,83 % bzw. 13,65 % abgebaut werden können, weil in diesen Entgeltgruppen die Zweit- bzw. Erstkräfte in den Kindertagesstätten überwiegend in Teilzeit arbeiten. Da auch diese Arbeitsstellen nur bedingt existenzsichernd sind, bewerben sich Männer nur selten in diesem Bereich. Um das Ziel zu erreichen sind eine von den drei voraussichtlich freiwerdenden Stellen der Entgeltgruppe S 03 und zwei von den fünf voraussichtlich freiwerdenden Stellen mit Männern zu besetzen.

7. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Ziel der Stadt Aurich ist es, eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männer in allen Bereichen umzusetzen. Dabei soll die Qualität der Verwaltungsentscheidungen durch das Einbringen vielfältiger Sichtweisen und Erfahrungen verbessert werden und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für alle Geschlechter ermöglicht werden. Der Ausgleich der Unterrepräsentanz eines Geschlechts ist damit ein wichtiges Anliegen der Stadtverwaltung.

Nachfolgend werden Maßnahmen vorgestellt, die das Ziel verfolgen, paritätische Besetzungen beizubehalten und festgestellte Unterrepräsentanzen eines Geschlechts abzubauen. Die Maßnahmen werden durch diesen Gleichstellungsplan verbindlich vereinbart. Sie sind in personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen unterteilt.

7.1 Personelle Maßnahmen

Das wichtigste Werkzeug für geschlechterdifferenzierte Betrachtungen ist eine differenzierte Analyse mit zuverlässigen Daten. Dies ist auch die Grundlage dieses Gleichstellungsplans. Daher ist es erforderlich, alle Statistiken im Personalwesen grundsätzlich geschlechterdifferenziert zu führen. Die Verwaltung erstellt jährlich eine Statistik über eingegangene Bewerbungen und besetzte Stellen, sowie über die Teilnahme von Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungen.

7.1.1 Stellenausschreibungen

In internen und externen Stellenausschreibungen wird auf einen geschlechterbewussten Ausschreibungstext geachtet Dabei sind alle Geschlechter anzusprechen.

Jede interne oder externe Stellenausschreibung ist daraufhin zu überprüfen, ob die ausgeschriebene Stelle teilzeitgeeignet ist. Falls die Stelle teilzeitgeeignet ist, ist dies in die Stellenausschreibung aufzunehmen. Wird die Stelle als nicht teilzeitgeeignet angesehen, ist dies ausführlich von den Organisationseinheiten zu begründen. Dies gilt auch für die Stellen der Führungskräfte.

Insbesondere in den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden die internen und externen Stellenausschreibungen so gestaltet, dass das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen wird, sich zu bewerben.

7.1.2 Stellenbesetzungen

Bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gegenüber den anderen Bewerberinnen und Bewerbern unter der Voraussetzung der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung so lange zu berücksichtigen, bis eine Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist. Dies gilt insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen.

7.1.3 Weiterbildungsmöglichkeiten

Beamtinnen und Beamte haben bei entsprechender Eignung und Bestehen der erforderlichen Eignungstests die Möglichkeit des Aufstiegs in die nächsthöhere Laufbahn. Die Zulassung zu den entsprechenden Lehrgängen erfolgt bedarfsgerecht unter Berücksichtigung der Wartezeiten. Tarifbeschäftigte haben bei entsprechender Eignung und Bestehen des erforderlichen Eignungstests die Möglichkeit, sich durch den Besuch eines Angestelltenlehrganges I oder II weiterzubilden.

Bei gleicher Eignung ist zunächst das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen. Die nebenamtlichen Lehrgänge sollen möglichst ortsnahe durchgeführt werden, damit sie mit der jeweiligen familiären Situation vereinbar sind. Das unterrepräsentierte Geschlecht wird bei Ausschreibungen von Weiterbildungsmaßnahmen gezielt angesprochen.

7.2 Organisatorische Maßnahmen

7.2.1 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben wird eine hohe Priorität beigemessen. Bei Vorliegen der Voraussetzungen erfolgt keine Ablehnung dieser Anträge.

Arbeitszeitreduzierungen sind auf Wunsch auch befristet anzubieten, soweit dies dienstlich möglich ist. Eine Ablehnung erfordert eine differenzierte Begründung.

Teilzeitbeschäftigten soll auf Wunsch eine Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angeboten werden, soweit dies dienstlich möglich ist. Dies gilt auch für eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung.

Teilzeitbeschäftigung wird derzeit überwiegend von Frauen wahrgenommen. Im Rahmen der Geschlechtergerechtigkeit wird auch gezielt Männern diese Möglichkeit eröffnet.

7.2.2 Arbeitszeitmodelle

Bei der Gestaltung von Teilzeitarbeitsplätzen im Sinne der Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familienarbeit sind verschiedene Arbeitszeitmodelle möglich, soweit diese mit den dienstlichen Belangen vereinbar sind.

In diesem Zusammenhang wirkt das Sachgebiet 11.1 Personal und Organisation auf eine entsprechende Akzeptanz bei den jeweiligen Führungskräften hin, verschiedene Arbeitszeitmodelle auch in ihrem Bereich zu ermöglichen.

7.2.3 Wiedereinstieg

Es wird ein nahtloser Wiedereinstieg aller Beurlaubten nach ihrer Rückkehr aus der Familienzeit angestrebt. Dazu werden bereits beim Ausstieg die Wiedereinstiegsmöglichkeiten aufgezeigt. Spätestens ein halbes Jahr vor der Rückkehr werden die konkreten Schritte gemeinsam geplant, um die privaten und dienstlichen Belange berücksichtigen zu können.

7.2.4 Flexible Gleitzeitregelungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Aurich haben im Rahmen der Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten.

In präsenzerforderlichen Bereichen mit festen Öffnungszeiten wird im Rahmen von Teamorganisation auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen

besonders Rücksicht genommen. Führungskräfte sind verpflichtet, diese Aspekte besonders zu berücksichtigen.

7.2.5 Telearbeit

Das Sachgebiet 11.1 Personal und Organisation prüft derzeit im Einzelfall, ob ein Arbeitsplatz als Telearbeitsplatz geeignet ist und legt die Voraussetzungen hierfür fest. Mit Blick auf die Digitalisierung und den Fachkräftemangel soll in Zukunft überprüft werden, wie eine Ausweitung der Telearbeit möglich ist.

7.2.6 Mitarbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen usw.

Das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht erhält verstärkt die Chance zur Mitarbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen usw. Bei der Bildung der entsprechenden Gremien ist auf eine paritätische Besetzung hinzuwirken.

Die Sitzungen der Gremien finden nach Möglichkeit zu familienfreundlichen Zeiten statt, so dass auch Mitarbeiter*innen in jeder familiären Situation daran teilnehmen können. Dies gilt insbesondere auch für Dienstbesprechungen.

7.2.7 Geschlechtergerechte Sprache

Sprache dient der Verständigung, ist Ausdruck unseres Bewusstseins und sie bildet Realität. Eine geschlechtergerechte Verwaltung setzt eine geschlechtersensible Sprache voraus. Als Grundsatz gilt: Wer geschlechterbewusst denkt, spricht und handelt, schreibt geschlechtersensibel! Daher wird eine besondere Aufmerksamkeit darauf gelegt, dass der allgemeine Schriftverkehr, Dienstanweisungen, Stellenausschreibungen, Formulare, Aushänge, Veröffentlichungen etc. in geschlechterbewusster Sprache erfolgen. Bei Bedarf werden Schulungen für die Beschäftigten angeboten.

7.2.8 Sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz

Führungskräfte und Personalverantwortliche sind verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz nachzugehen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu beenden. Sexuelle Grenzüberschreitungen finden in vielfältiger Form statt und sie werden oft unterschiedlich wahrgenommen. Alle Beschäftigten haben das Recht, sich an die Personalverantwortlichen, die Gleichstellungsbeauftragte und den Personalrat zu wenden, wenn sie sich belästigt fühlen. Durch die Offenlegung der Übergriffe dürfen der betroffenen Person keine dienstlichen Nachteile entstehen.

7.2.9 Informationen

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig durch das Intranet und/oder per e-mail über Fortbildungen, Workshops usw. informiert. Beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten regelmäßig Post über wichtige Informationen der Stadt Aurich. Auf Wunsch können sie diese Informationen auch zeitnah per e-mail erhalten.

7.3 Fortbildende Maßnahmen

Durch Fortbildungsmaßnahmen sollen insbesondere dem unterrepräsentierten Geschlecht Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet werden.

Gleichzeitig sollen Führungskräfte durch Fortbildungen zum geschlechterbewussten Umgang und zur geschlechtersensiblen Kommunikation geschult werden.

7.3.1 Zentrale Fortbildungen

Das Sachgebiet 11.1 Personal und Organisation trägt mit der Organisation von zentralen Fortbildungen dazu bei, Frauen und Männer eine gleichberechtigte Stellung im Berufsleben zu ermöglichen.

Es wird insbesondere darauf geachtet, dass auch Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können.

7.3.2 Dezentrale Fortbildungen

Die jeweiligen Organisationseinheiten ermöglichen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an dezentralen Seminaren, so wie die jeweilige Situation es erfordert.

8. Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit

Die Stadt Aurich engagiert sich seit vielen Jahren für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie ist als familiengerechte Kommune zertifiziert und befindet sich derzeit im Rezertifizierungsverfahren. Außerdem ist die Stadt Aurich Mitglied im Überbetrieblichen Verbund der Koordinierungsstelle Frauen und Beruf in Ostfriesland und hat ein lokales Bündnis für Familien in Aurich eingerichtet. Dort engagiert sie sich insbesondere in der Arbeitsgruppe „Familienorientierte Betriebe“, da die Stadt Aurich in diesem Bereich eine Vorbildfunktion übernehmen möchte.

9. Verbindlichkeit des Gleichstellungsplanes

Die in diesem Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechts sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. D.h. bei Einstellungen, Beförderungen oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Besetzung von Ausbildungsplätzen, Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen hat eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen, wenn die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen.

Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die Zielvorgaben dieses Planes zu beachten und entsprechend umzusetzen. Vor diesem Hintergrund sind auch Förder-Beratungs- und Personalentwicklungsgespräche zu führen.

Verantwortlich für die Umsetzung des Gleichstellungsplanes und das Erreichen der genannten Ziele ist nicht nur die Dienststelle, sondern sind auch die Führungskräfte der Organisationseinheiten auf allen Ebenen. Gleichstellung ist ein Verfassungsauftrag, dem auch alle Mitarbeitenden der Kommune verpflichtet sind. Daher werden auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Aurich aufgefordert, sich aktiv an der Umsetzung zu beteiligen.

Dieser Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis zum 31.12.2020. Mit Ablauf der Geltungsdauer wird ab 01.01.2021 ein neuer Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei Jahren erstellt.

Aurich, 31.01.2019

Bürgermeister

Gleichstellungsbeauftragte