



Familiengerechte Kommune
Aurich

Gleichstellungsplan der Stadt Aurich

nach § 15 des Niedersächsischen
Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)
vom 09.12.2010

für den Zeitraum vom
01.01.2021 bis 31.12.2023

ich seh dich in



Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3-5
2.	Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur	6-7
3.	Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur	8-9
3.1	Beamtinnen und Beamte	10-12
3.2	Tarifbeschäftigte	12-14
3.3	Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst	15-16
4.	Fluktuationsabschätzung	17-18
5.	Analyse der zu erwartenden Fluktuation	19
5.1	Beamtinnen und Beamte	19
5.2	Tarifbeschäftigte	20
5.3	Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst	20
6.	Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz	21-22
6.1	Beamtinnen und Beamte	23
6.2	Tarifbeschäftigte	24-25
6.3	Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst	25-26
7.	Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	27
7.1	Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit	27-28
7.2	Maßnahmen im Bereich Personal, Organisation sowie Fort- und Weiterbildung	28
7.2.1	Personelle Maßnahmen	28
7.2.1.1	Stellenausschreibungen	29
7.2.1.2	Stellenbesetzungen	30
7.2.1.3	Geschlechtersensible Führung	30-31
7.2.2	Organisatorische Maßnahmen	31
7.2.2.1	Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Beurlaubung	31-32
7.2.2.2	Arbeitszeitmodelle	32
7.2.2.3	Wiedereinstieg	32-33
7.2.2.4	Ausbildung und Umschulung in Teilzeit	33
7.2.2.5	Flexible Gleitzeitregelungen	33
7.2.2.6	Telearbeit	34
7.2.2.7	Umwandlung Jahressonderzahlung in Sonderurlaub	34

7.2.2.8	Mitarbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen etc.	35
7.2.2.9	Geschlechtergerechte Sprache	35
7.2.2.10	Sexuelle Übergriffe am Arbeitsplatz	35
7.2.2.11	Informationen	36
7.2.3	Maßnahmen im Bereich Fort- und Weiterbildung	36
7.2.3.1	Fortbildungsmaßnahmen	36
7.2.3.2	Weiterbildungsmaßnahmen	37
8.	Verbindlichkeit des Gleichstellungsplans	38

1. Einleitung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.

Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

§ 3 Abs. 2 Grundgesetz Bundesrepublik Deutschland

Auch in der Niedersächsischen Verfassung ist die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise festgeschrieben. Da die Lebensrealität von Frauen und Männern immer noch sehr unterschiedlich ist und strukturelle Benachteiligungen von Frauen beinhaltet, sind Maßnahmen zu ergreifen, die zu mehr gelebter Gleichstellung führen. Der vorliegende Gleichstellungsplan der Stadt Aurich beschreibt die aktuelle Beschäftigungsstruktur, zeigt Perspektiven auf und formuliert konkrete Handlungsansätze. Er beruht auf der Grundlage des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG). Dieses hat das Ziel, die bisher noch nicht erreichte echte Gleichstellung von Frauen und Männern intensiv zu fördern. Dazu 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.

Um Parität auf allen Ebenen zu erreichen sind **Unterrepräsentanzen abzubauen**. 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.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat eine herausragende Bedeutung für die Gleichstellung, da beide Lebensbereiche für Frauen und Männer aufeinander abgestimmt werden müssen. Traditionelle Rollenbilder und Arbeitsteilungen gilt es zu überwinden, da sie Frauen in ihrer Berufsausübung benachteiligen.

Nach § 15 NGG ist von jeder Dienststelle mit über 50 Beschäftigten für jeweils drei Jahre ein Gleichstellungsplan aufzustellen, der folgende Elemente beinhaltet:

1. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur
 - Erhebung des Anteils von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen unterteilt nach Besoldungs- (BesO) und Entgeltgruppen (TVöD)
2. Analyse
 - Feststellung der Unterrepräsentanzen in den einzelnen Bereichen sowie Darstellung möglicher Ursachen
3. Fluktuationsuntersuchung
 - Bestandsaufnahme und Analyse frei werdender Stellen während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans (2021 – 2023)
4. Evaluation
 - Wirkungs- und Erfolgskontrolle der Maßnahmen des vorherigen Berichtszeitraums (2018 – 2020)
5. Ziele und Maßnahmen
 - Formulierung von Zielen und Standards aufbauend auf den ermittelten Ergebnissen der Analyse sowie Benennung konkreter Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanzen bzw. besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt vom 01.01.2021 bis 31.12.2023. Er ist ein zentrales Steuerungsinstrument der Stadt Aurich. Ausgehend vom Gleichstellungsbericht für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2020 werden Ziele und Maßnahmen evaluiert, neue verbindliche Ziele gesetzt sowie personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

genannt. Sie sind verbindlich und müssen bei anstehenden Personal- und Organisationsentscheidungen beachtet werden.

Gemäß § 20 NGG ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können, rechtzeitig zu beteiligen. Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

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

Nr.	BesGr./EG	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (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			
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P				Q	R	S
25	EG 8	KERN	17	6	5	3	0	0	0	0	0	0	7,78	5,00	70,59	29,41	60,88	39,12	Männer	39,12			
		LGM	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	0,00	0,00	Männer	0,00			
		STE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen	0,00			
		BH	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	4,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
		Summe	23	7	9	3	0	0	0	0	0	0	8,78	9,00	60,87	39,13	49,38	50,62				keine Unterrepräsentanz	
26	EG 7	KERN	30	15	4	9	0	0	0	0	0	0	19,93	4,00	86,67	13,33	83,28	16,72	Männer	16,72			
		LGM	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
		STE	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
		BH	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00	Männer	25,06	28,64		
		Summe	34	16	7	9	0	0	0	0	0	0	20,93	7,00	79,41	20,59	74,94	25,06					
27	EG 6	KERN	18	4	6	6	1	0	0	0	0	0	8,00	6,77	61,11	38,89	54,16	45,84	Männer	25,06	28,64		
		LGM	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
		STE	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
		BH	20	1	18	1	0	0	0	0	0	0	1,41	18,00	10,00	90,00	7,26	92,74	Frauen	7,26			
		Summe	41	5	27	7	1	0	0	0	0	0	9,41	27,77	68,29	25,31	74,69	25,31				28,00	
28	EG 5	KERN	38	8	8	22	0	0	0	0	0	0	19,75	8,00	78,95	21,05	71,17	28,83	Männer	28,83			
		LGM	14	2	10	1	1	0	0	0	0	0	2,50	11,00	21,43	78,57	18,52	81,48	Frauen	18,52			
		STE	6	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0,00	6,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
		BH	31	2	26	1	1	0	0	0	0	0	2,41	26,64	12,90	87,10	8,30	91,70	Frauen	8,30			
		Summe	89	12	50	24	2	0	0	0	0	0	24,66	51,64	41,57	58,43	32,32	67,68				33,63	
29	EG 4	KERN	11	5	0	6	0	0	0	0	0	0	8,30	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
		LGM	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0,59	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
		STE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen	0,00			
		BH	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00			
		Summe	15	5	3	7	0	0	0	0	0	0	8,89	3,00	80,00	20,00	74,77	25,23				33,64	
30	EG 3	KERN	8	2	1	2	0	0	0	0	0	0	3,00	1,53	50,00	50,00	66,23	33,77	Männer	33,77			
		LGM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen	0,00			
		STE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen	0,00			
		BH	19	2	16	0	1	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen	0,00			
		Summe	27	4	17	2	4	0	0	0	0	0	5,00	18,53	22,22	77,78	21,25	78,75				25,50	
31	EG 2Ü	KERN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen	0,00			
		LGM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen	0,00			
		STE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen	0,00			
		BH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen	0,00			
		Summe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00					
32	EG 2	KERN	15	1	1	12	0	0	0	0	0	0	7,89	1,00	93,33	6,67	88,75	11,25	Männer	11,25			
		LGM	64	0	0	62	1	1	0	0	0	0	29,10	1,00	98,44	1,56	96,68	3,32	Männer	3,32			
		STE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen	0,00			
		BH	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen	0,00			
		Summe	79	1	1	74	1	1	0	0	0	0	36,99	2,00	97,47	2,53	94,87	5,13				9,10	
33	EG 1	KERN	4	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1,00	1,77	50,00	50,00	36,10	63,90	Frauen	36,10			
		LGM	53	1	0	52	0	0	0	0	0	0	21,91	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
		STE	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0,21	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
		BH	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0,51	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
		Summe	59	1	1	56	1	0	0	0	0	0	23,63	1,77	96,61	3,39	93,03	6,97				8,70	
34	ZS Tarifbeschäftigte (ohne SuE)	KERN	450	72	155	200	12	12	0	0	0	0	168,55	159,15	61,72	38,28	49,33	50,67	Männer	50,67			keine Fluktuation zu erwarten
35	S 17	KERN	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1,77	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			kein Ausgleich möglich
36	S 16	KERN	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0,87	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			keine Fluktuation zu erwarten
37	S 15	KERN	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	2,90	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			keine Fluktuation zu erwarten
38	S 13	KERN	7	3	0	3	1	0	0	0	0	0	5,58	0,92	85,71	14,29	85,85	14,15	Männer	14,15			26,31
39	S 11b	KERN	5	0	0	3	1	0	0	0	0	0	2,39	0,85	80,00	20,00	73,77	26,23	Männer	26,23			52,47
40	S 10	KERN	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1,83	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			keine Fluktuation zu erwarten
41	S 09	KERN	9	0	0	7	1	0	0	0	0	0	5,96	0,83	88,89	11,11	87,78	12,22	Männer	12,22			keine Fluktuation zu erwarten
42	S 08b	KERN	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0,50	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Frauen	0,00			kein Ausgleich möglich
43	S 08a	KERN	42	3	1	34	2	0	0	0	0	0	29,16	2,28	92,86	7,14	92,75	7,25	Männer	7,25			12,67
44	S 03	KERN	59	0	1	51	3	0	0	0	0	0	38,91	3,27	93,22	6,78	92,25	7,75	Männer	7,75			11,40
45	ZS Beschäfte im Sozial- und Erziehungsdienst	KERN	131	8	2	104	9	9	0	0	0	0	89,37	8,65	90,35	9,65	90,36	9,64	Männer	9,64			12,01
46	Gesamt		609	85	171	308	23	23	0	0	0	0	177,06	182,68	65,48	34,52	48,26	51,74					

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 Unterrepräsentanz eines Geschlechts in der Bestandsaufnahme der jeweiligen Laufbahn- und Entgeltgruppen mit dem Stichtag 30.06.2020 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.

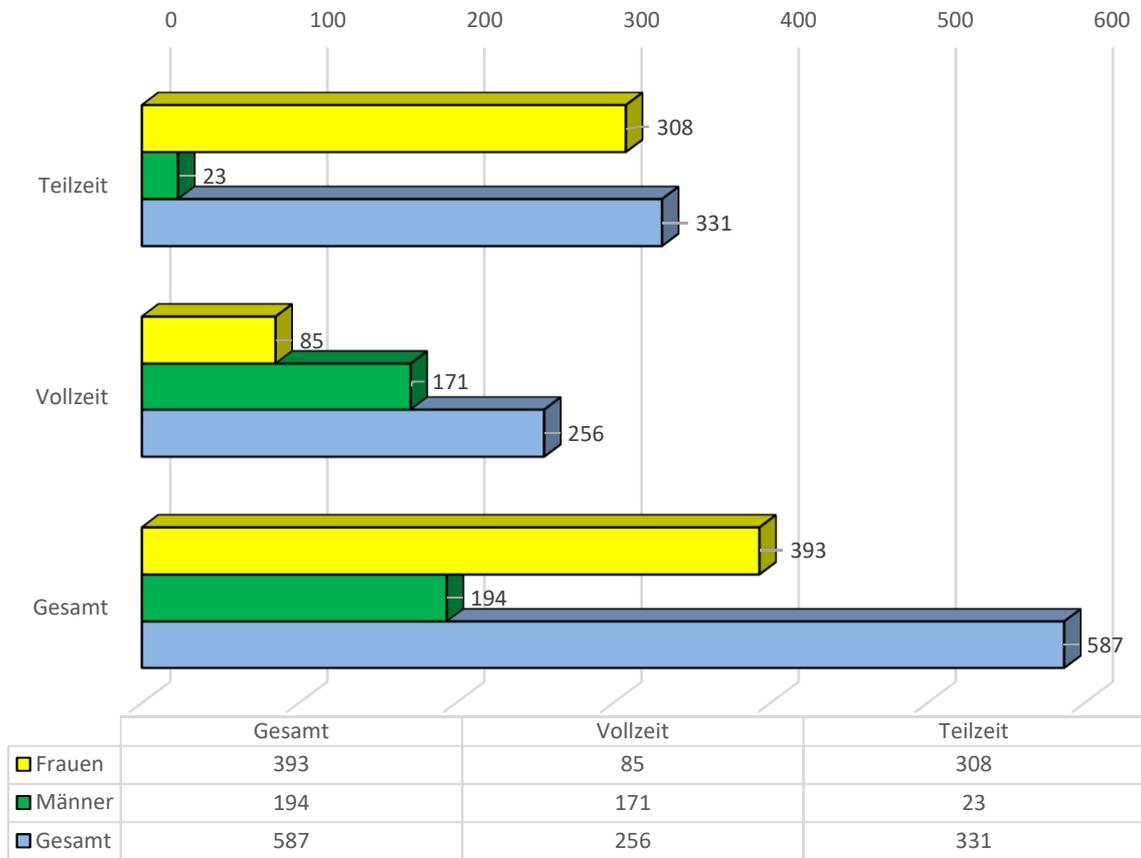
Bei der Erhebung der Zahlen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden folgende Gruppen getrennt voneinander betrachtet:

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

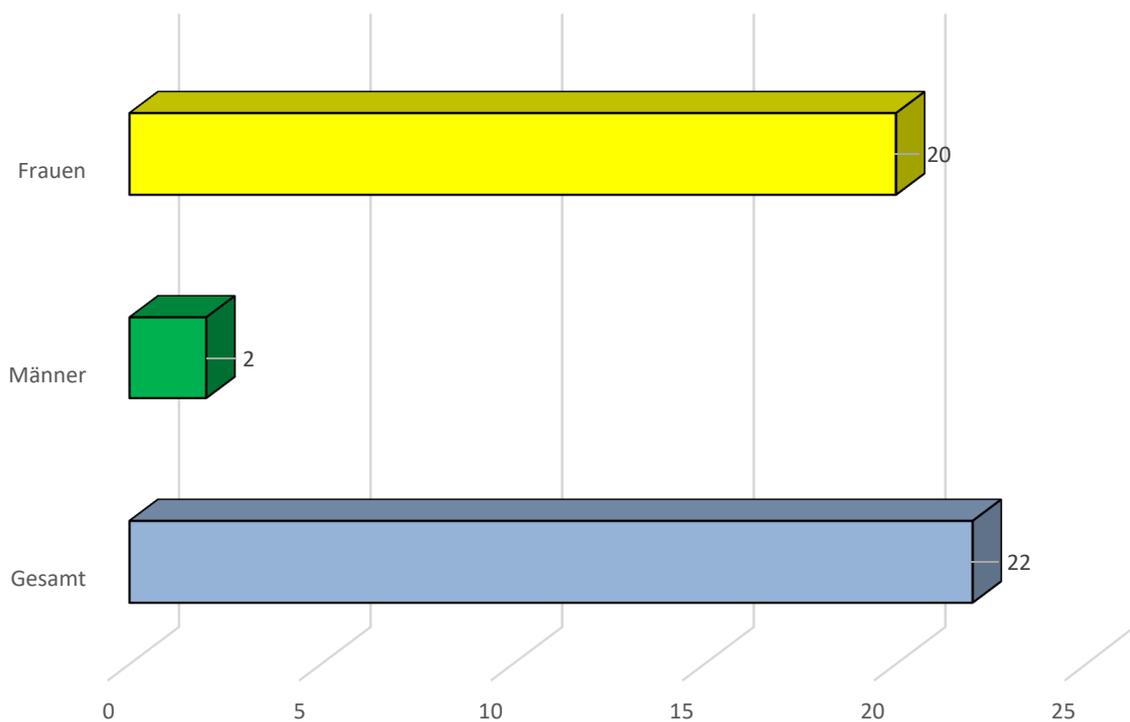
Bei der Stadt Aurich arbeiten zum Stichtag 30.06.2020 609 Mitarbeiter*innen (einschließlich 22 Beurlaubte), hiervon sind 413 weiblich und 196 männlich. Von den 22 Beurlaubten (20 Frauen, 2 Männer) befanden sich 18 Mitarbeiter*innen (16 Frauen, zwei Männer) in Elternzeit und vier Frauen nahmen Sonderurlaub zur Betreuung ihrer minderjährigen Kinder in Anspruch. Hierbei fällt auf, dass nur zwei Männer die zweimonatige „Väterzeit“ und die Frauen im Durchschnitt 22 Monate Elternzeit in Anspruch genommen haben.

Bei der Stadt Aurich sind mehr Frauen (65,48 %) als Männer (34,52 %) beschäftigt. Bezieht man jedoch das Beschäftigungsvolumen mit ein, ist festzustellen, dass zusammengefasst keine Unterrepräsentanz besteht (Anteil Frauen 48,26 %, Anteil Männer 51,74 %). In einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen bestehen jedoch Differenzen, wie im Folgenden aufgezeigt wird.

Gesamtbeschäftigte Frauen/Männer in VZ und TZ (ohne Beurlaubte)



Gesamtbeschäftigte Beurlaubte



3.1 Beamtinnen und Beamte

Bei der Stadt Aurich arbeiten zum Stichtag 28 Beamtinnen und Beamte (einschließlich Beurlaubte), wovon 10 weiblich und 18 männlich sind. Es liegt damit nach Personen gerechnet eine Unterrepräsentanz der Frauen von 35,71 % vor. Bezogen auf das Beschäftigungsvolumen ergibt sich ein Anteil von 35,42 % (Frauen) zu 64,58 % (Männer).

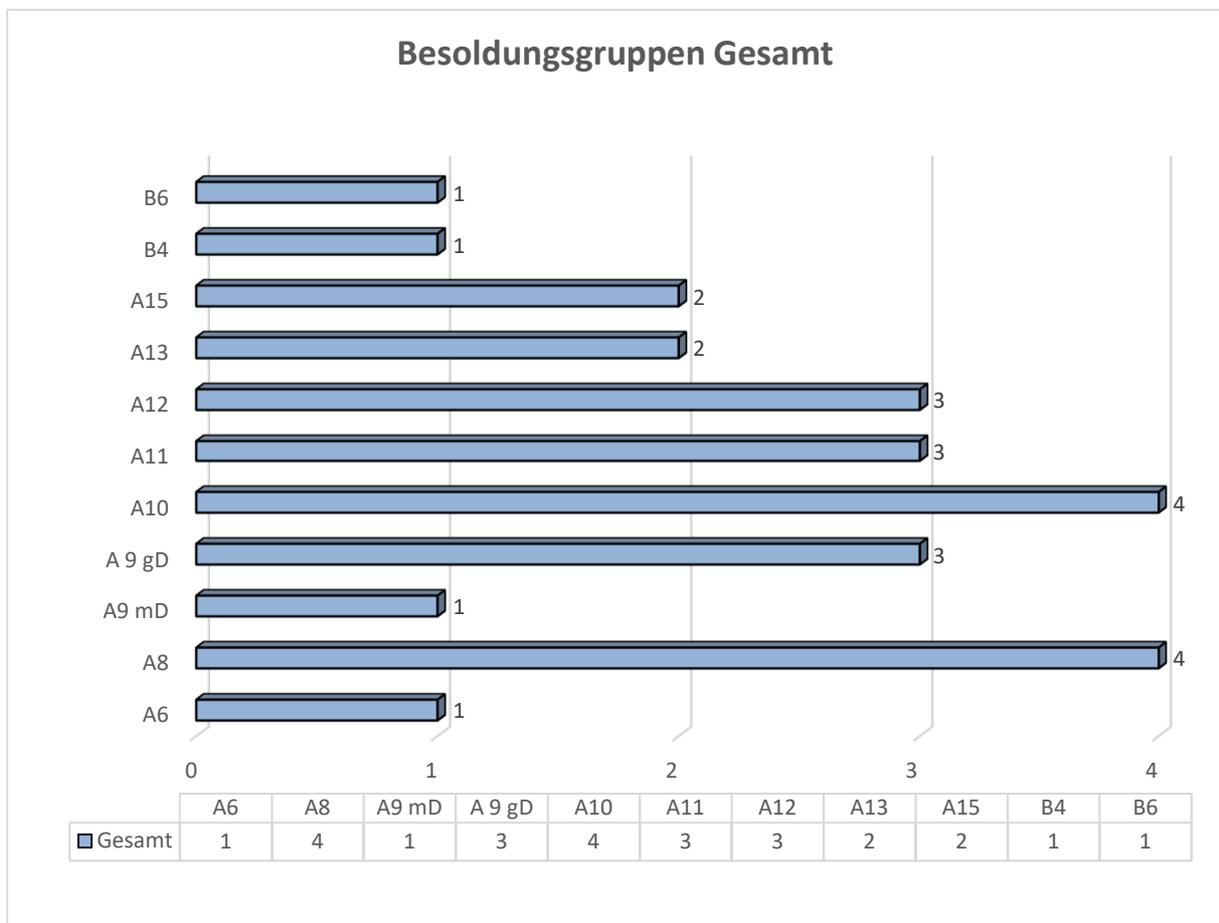
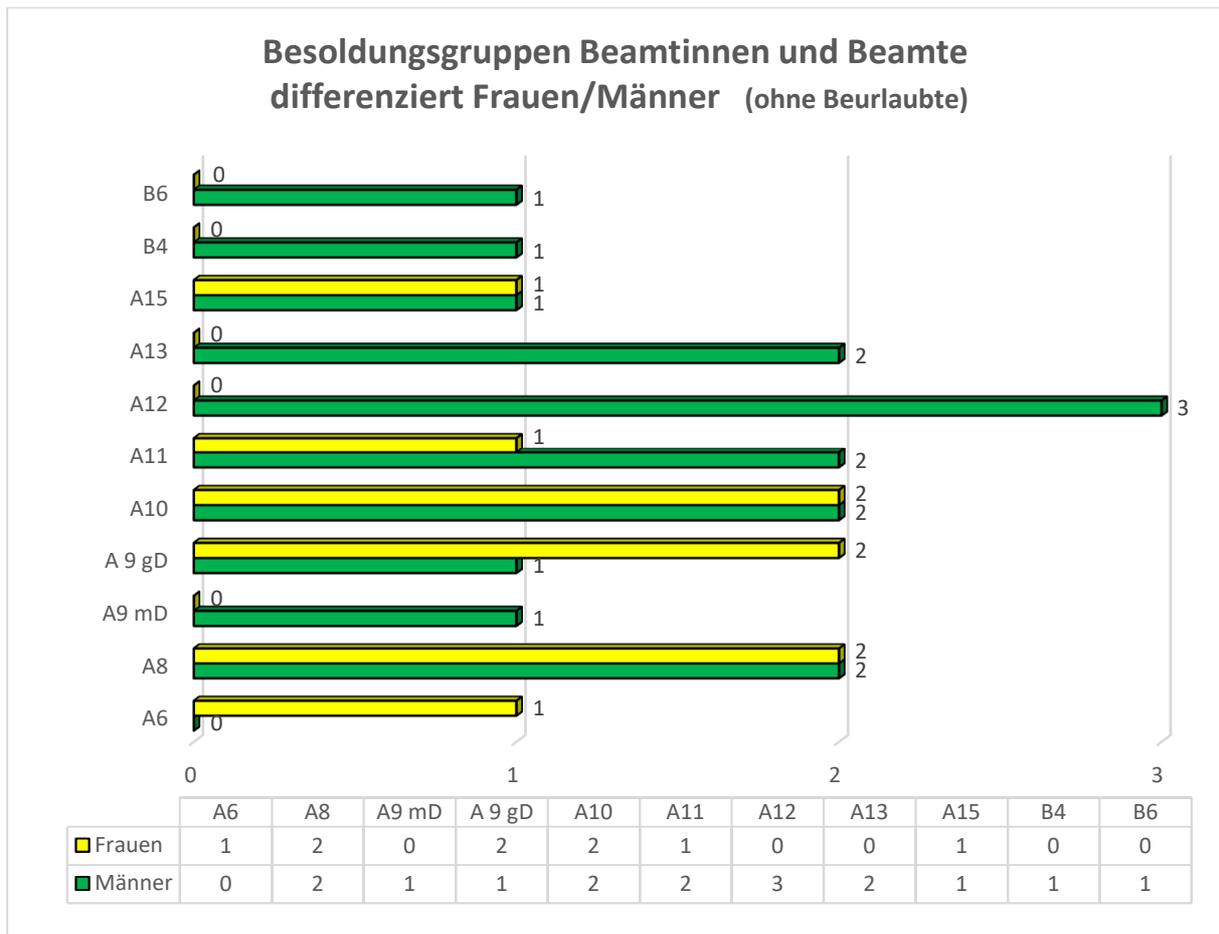
Bei den B-Gehältern liegt zu 100 % eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Hierbei handelt es sich um die Stelle des Bürgermeisters/der Bürgermeisterin und des Ersten Stadtrates / der Ersten Stadträtin. Beide Wahlbeamten-Stellen sind mit Männern besetzt.

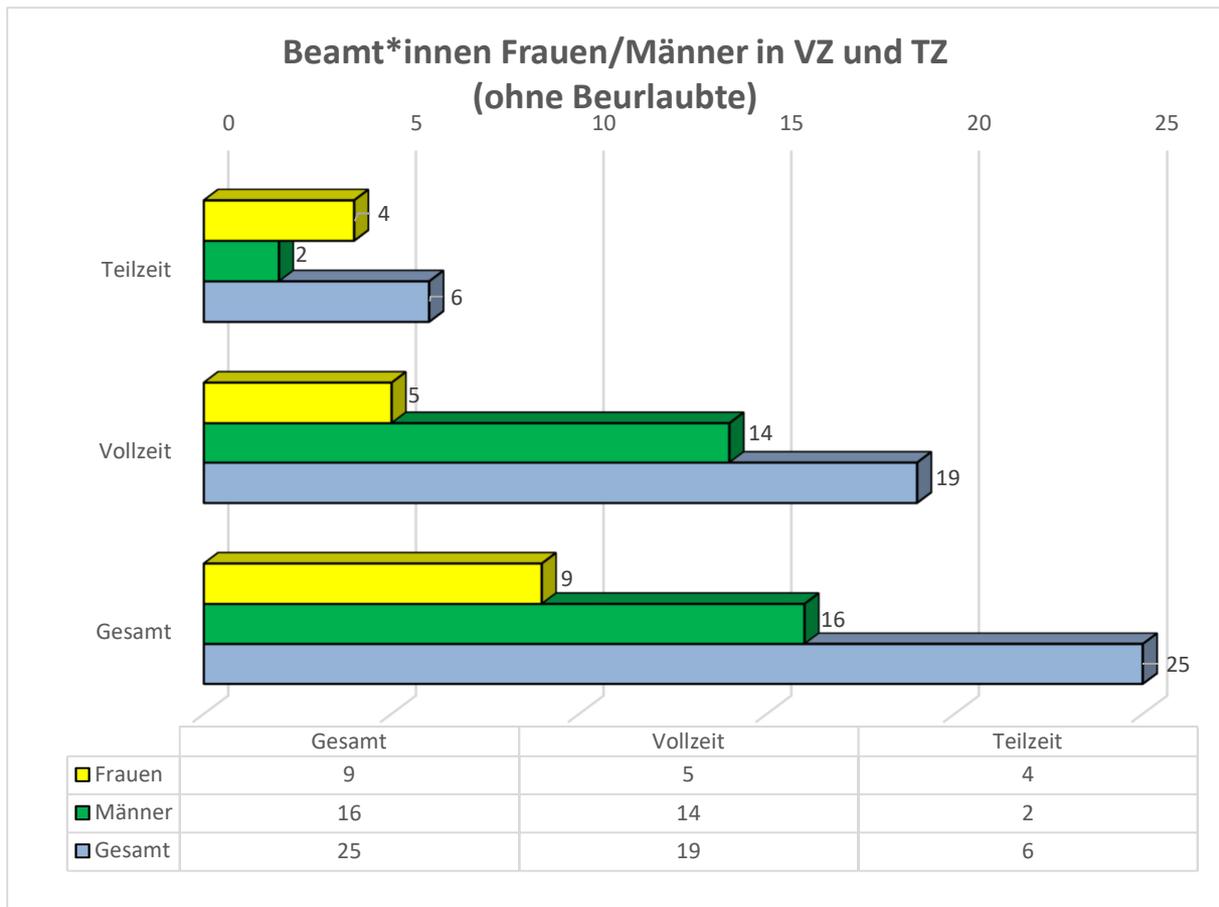
In den Besoldungsgruppen des 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (Besoldungsgruppe A 13 bis A 16) liegt keine Unterrepräsentanz vor.

In den Besoldungsgruppen des 1. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (Besoldungsgruppe A 9 bis A 13) liegt in der Summe mit 34,28 % 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 in der Besoldungsgruppe A 11 eine Unterrepräsentanz von 20 % und in den Besoldungsgruppe A 12 und A 13 sogar eine Unterrepräsentanz von 100 % der Frauen.

In den Besoldungsgruppen des 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 (A 6 bis A 9) liegt in der Summe betrachtet keine Unterrepräsentanz vor.

Die Beamtinnen und Beamten verteilen sich auf die Besoldungsgruppen wie folgt:





3.2 Tarifbeschäftigte

Bei der Stadt Aurich arbeiten zum Stichtag 450 Tarifbeschäftigte (einschließlich Beurlaubte), wovon 283 weiblich und 167 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 insgesamt eine Unterrepräsentanz der Frauen in Höhe von insgesamt 34,84 % vor. In den einzelnen Entgeltgruppen stellt sich dies jedoch wie folgt dar:

EG 13 = 0,00 % Männer

EG 12 = 0,00 % Frauen

EG 11 = keine Unterrepräsentanz

In den anderen Entgeltgruppen des ehemaligen gehobenen Dienstes (EG 9b bis EG 10) sowie in der Entgeltgruppe 9a als Spitzengruppe des ehemaligen mittleren Dienstes sind folgende Unterrepräsentanzen gegeben:

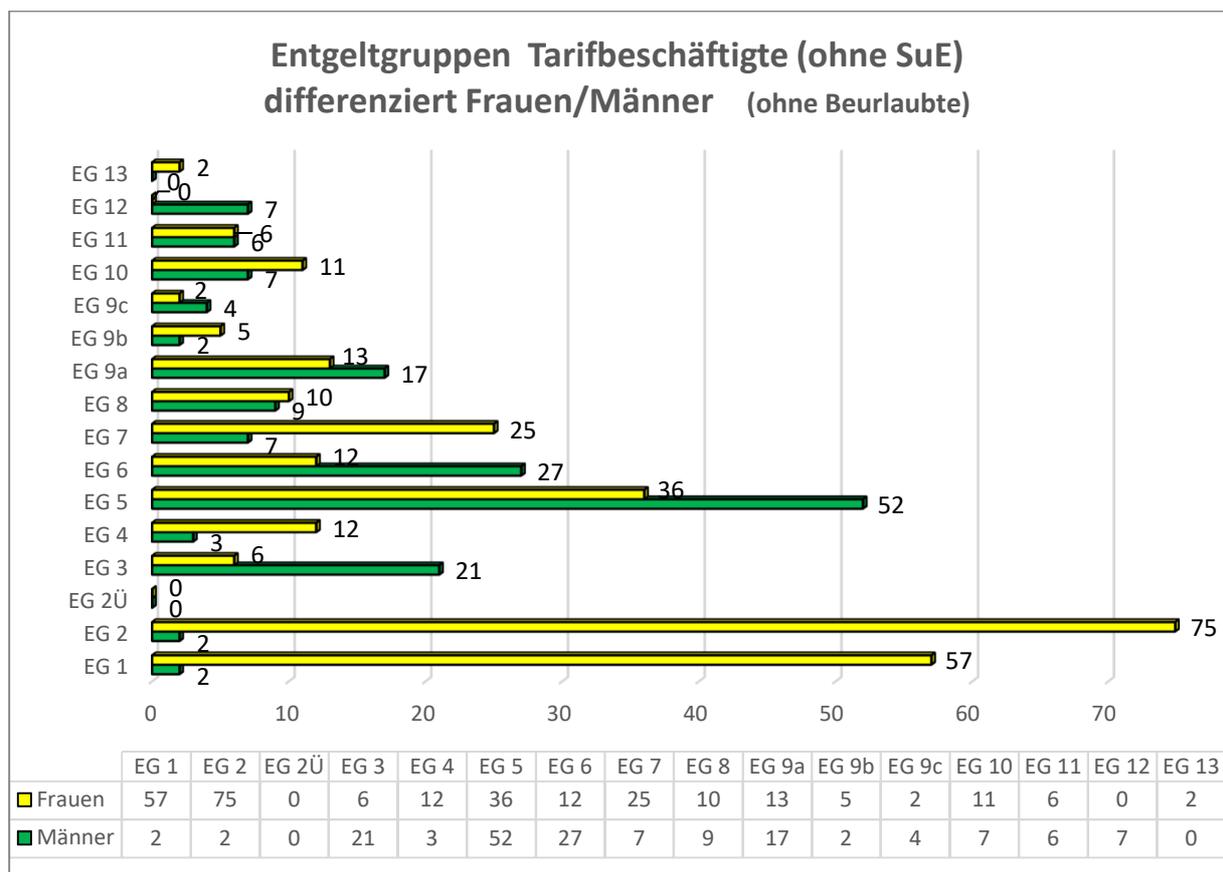
- EG 10 = 44,03 % Männer,
- EG 9c = 33,33 % Frauen,
- EG 9b = 30,12 % Männer und
- EG 9a = 37,44 % Frauen.

In der Entgeltgruppe 8 ist keine Unterrepräsentanz festzustellen.

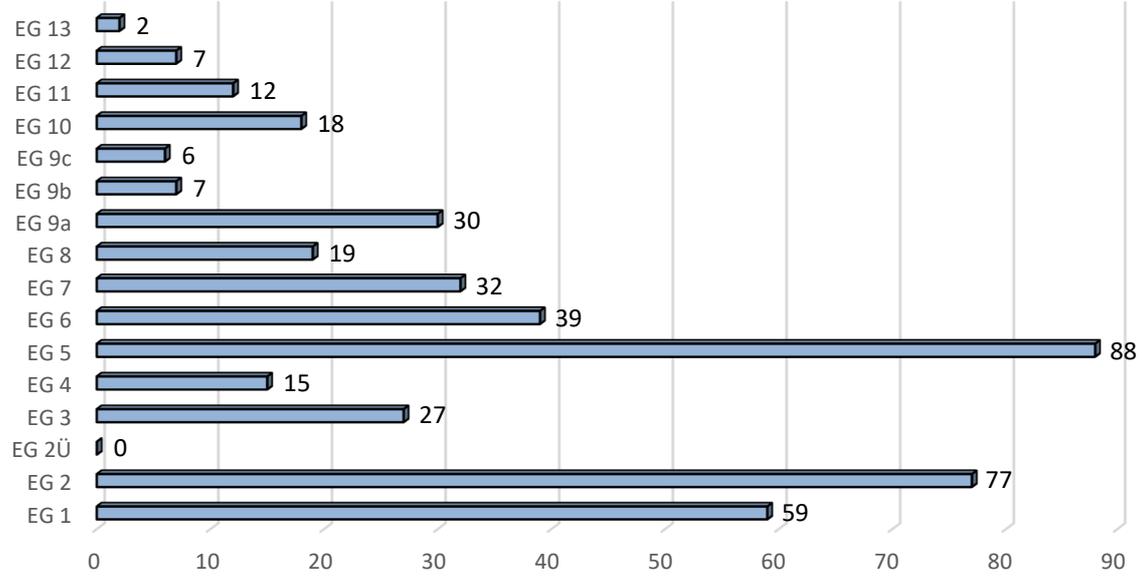
In den weiteren Entgeltgruppen liegen folgende Unterrepräsentanzen vor:

- EG 7 = 25,06 % Männer,
- EG 6 = 25,31 % Frauen,
- EG 5 = 32,32 % Frauen,
- EG 4 = 25,23 % Männer,
- EG 3 = 21,25 % Frauen,
- EG 2 = 5,13 % Männer,
- EG 1 = 6,97 % Männer.

Bei den Entgeltgruppen 1 und 2 sind die Männer mit 6,97 % bzw. 5,13 % stark unterrepräsentiert. Hierbei handelt es sich - wie oben bereits erwähnt - überwiegend um Tätigkeiten im Reinigungsbereich in Teilzeit, die nicht existenzsichernd sind.



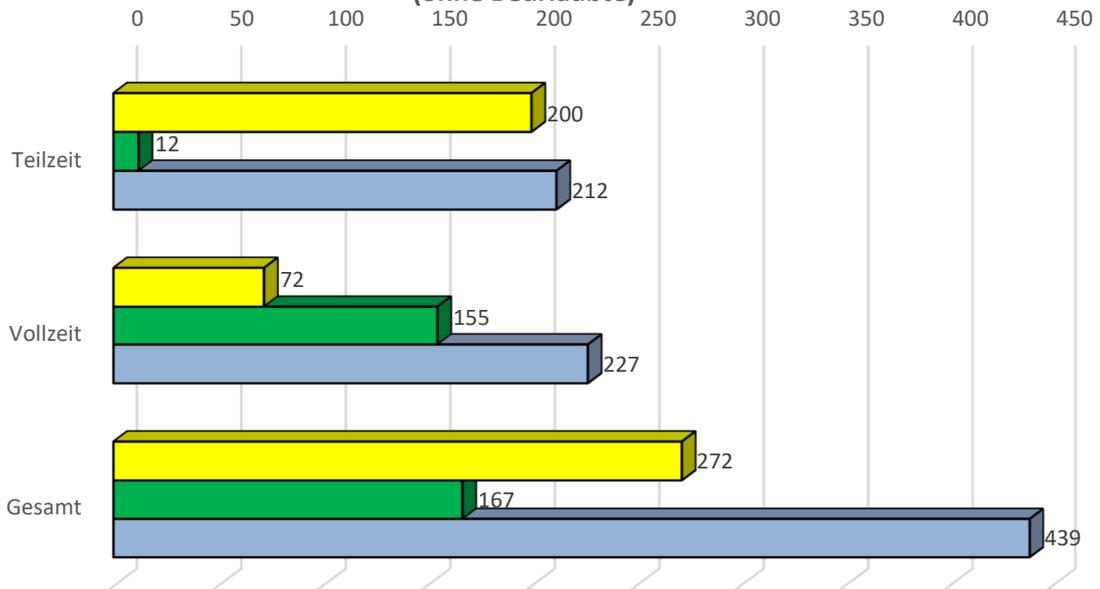
Entgeltgruppe Tarifbeschäftigte (ohne SuE) Gesamt



	EG 1	EG 2	EG 2Ü	EG 3	EG 4	EG 5	EG 6	EG 7	EG 8	EG 9a	EG 9b	EG 9c	EG 10	EG 11	EG 12	EG 13
■ Gesamt	59	77	0	27	15	88	39	32	19	30	7	6	18	12	7	2

Tarifbeschäftigte (ohne SuE) Frauen/Männer in VZ und TZ

(ohne Beurlaubte)

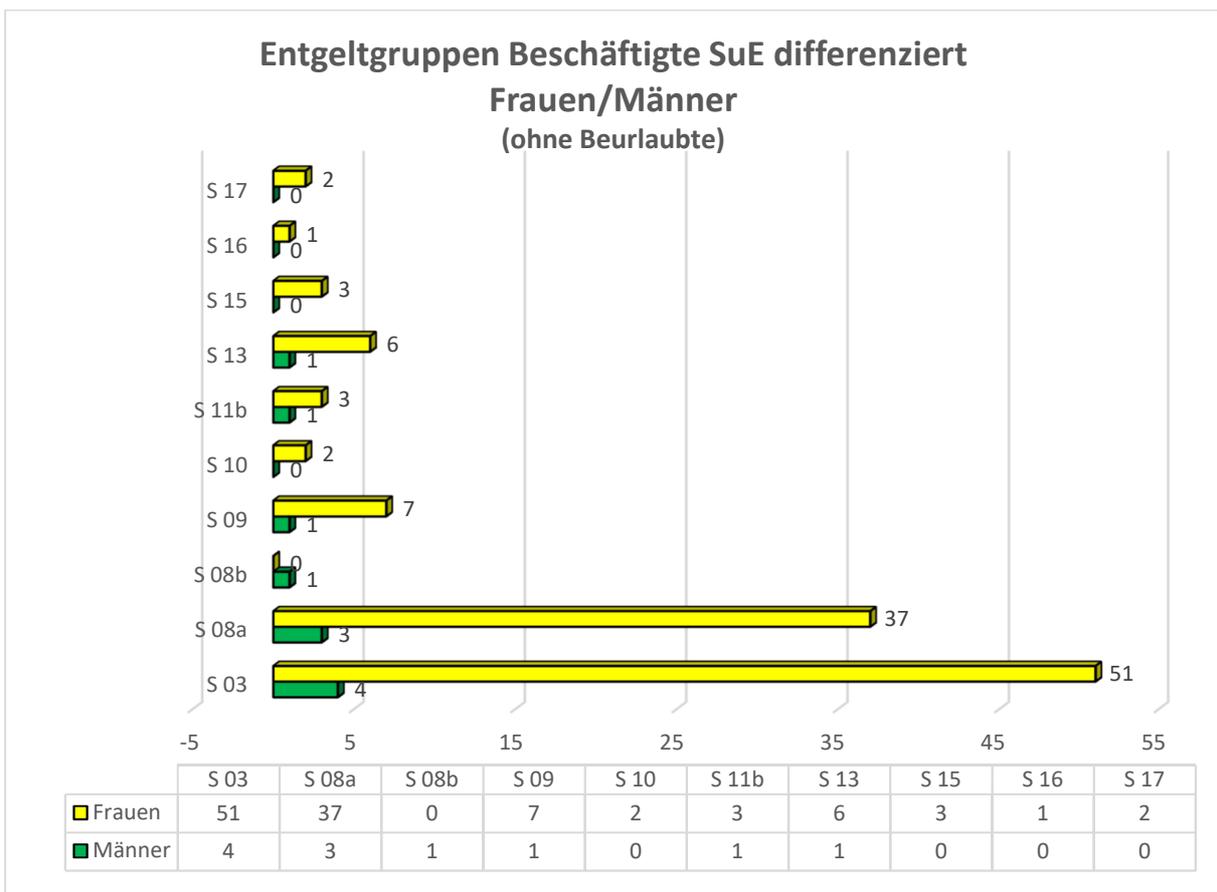


	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
■ Frauen	272	72	200
■ Männer	167	155	12
■ Gesamt	439	227	212

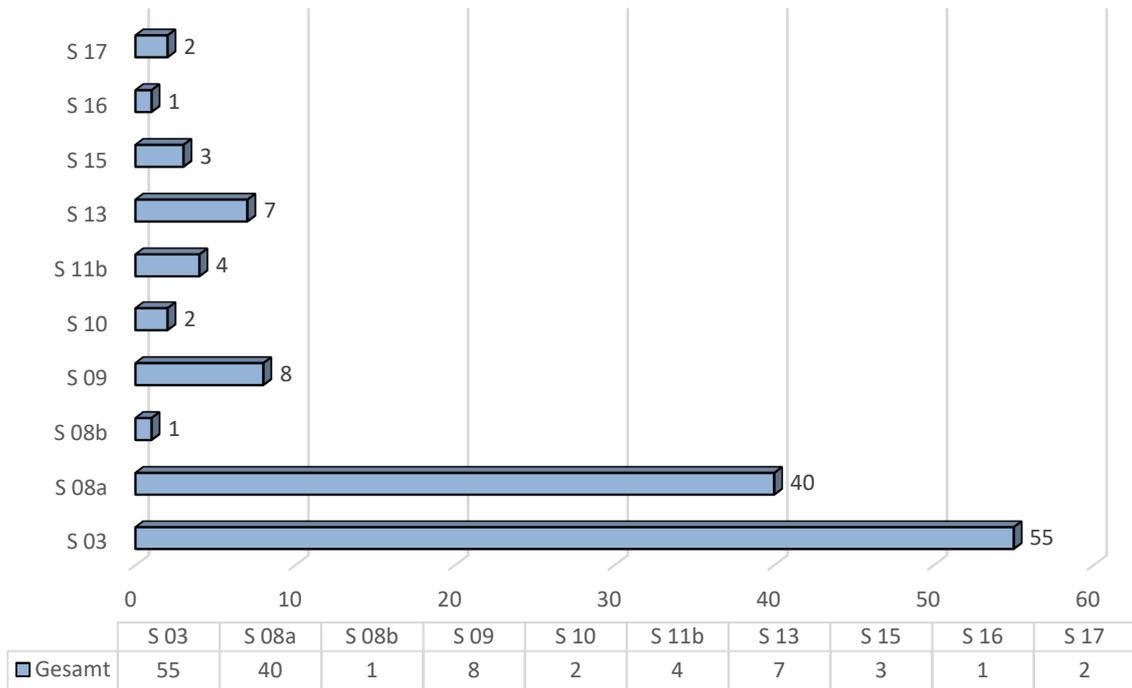
3.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst

Zum Stichtag beschäftigte die Stadt Aurich 131 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst (einschließlich Beurlaubte), davon 120 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 eine Stelle nach Entgeltgruppe 8b. Da diese mit einem Mann besetzt ist, liegt mit 100 % eine Unterrepräsentanz der Frauen vor.

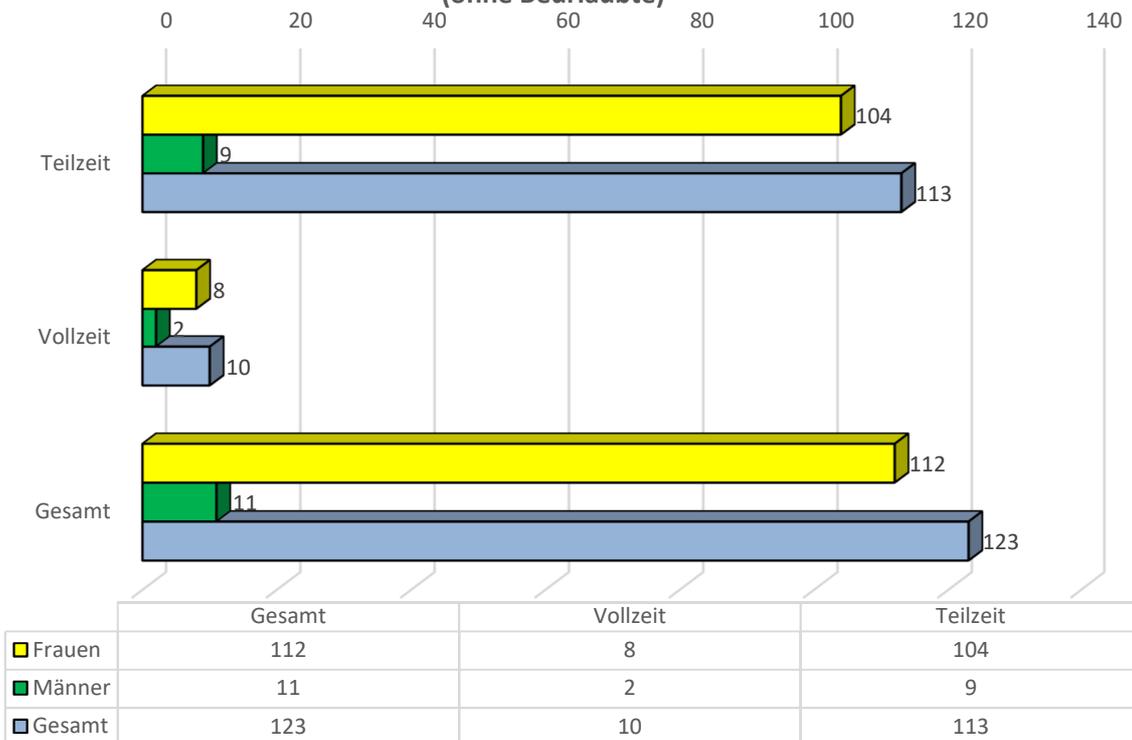
Von den Mitarbeitenden des Sozial- und Erziehungsdienstes sind 10 in Voll- und 113 in Teilzeit beschäftigt. In diesem Bereich werden aufgrund der Betreuungszeiten hauptsächlich Teilzeitstellen angeboten.



Entgeltgruppe SuE Gesamt



Sozial- und Erziehungsdienst Frauen/Männer in VZ und TZ (ohne Beurlaubte)



4. Fluktuationsabschätzung

Beamtinnen und Beamte

Geleitungszeitraum des Gleichstellungsplans: 2021 bis 2023

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 durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
			Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge *1			vorübergehende Stellenvakanz *2			2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
			2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
(Beispiel Laufbahngruppe 2)	Stichtag 30.06.2020 Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
B6	Frauen	1																		
B4	Frauen	1			1									1						
A13 geh. D.	Frauen	2																		
A12	Frauen	4																		
A11	Frauen	3																		
A9 geh. D.	Männer	3																		
A9 m. D.	Frauen	1																		
A6	Männer	1																		
* T= Q+R+S																				

*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 gewählt werden. Die Stelle des Bürgermeisters / der Bürgermeisterin wird durch die Wahl der wahlberechtigten Bürgerinnen und Bürger besetzt. Die Wahlperiode des derzeitigen Bürgermeisters endet am 31.10.2026 und damit nach Ablauf dieses Gleichstellungsplanes. 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 und ist daher zum 01.07.2023 vakant.

In den Bereichen der A-Besoldung der Laufbahngruppen 2 und 1 wird es in den Besoldungsgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht – ausgehend von den Altersabgängen und der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit – keine Veränderung bei den frei werdenden Stellen bzw. vorübergehenden Stellenvakanzen geben.

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 41 Stellen neu zu besetzen.

5.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst

Die Fluktuationsabschätzung bei den Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst zeigt, dass im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes insgesamt voraussichtlich eine Stelle in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und 23 Stellen im Kita-Bereich zu besetzen sein werden, wobei es sich hierbei um 13 Stellen für Erstkräfte und 10 Stellen für Zweitkräfte handelt.

6. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz

In diesem Gleichstellungsplan wird festgelegt, in welchem Umfang die Unterrepräsentanz eines Geschlechts voraussichtlich 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 freiwerdende Stellen in den jeweiligen Bereichen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden. Bereits bei der Stellenausschreibung wird formuliert, dass Bewerbungen vom unterrepräsentierten Geschlecht ausdrücklich erwünscht sind, da ein Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechts nur möglich ist, wenn entsprechende Bewerbungen vorliegen. 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 Prozentsatz fest, welcher zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes am 31.12.2023 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, da dies in einigen Bereichen nur langfristig möglich ist. Auch wenn voraussichtlich keine Fluktuation zu erwarten ist und deshalb für die jeweilige Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe kein Ziel festgelegt wurde, gilt natürlich die Prämisse, dass freiwerdende Stellen möglichst mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden sollen.

Folgende Tabelle zeigt im Überblick, welche Ziele aus dem Gleichstellungsplan 2018 bis 2020 erreicht und welche neuen Ziele festgelegt wurden:

Evaluation Zielerreichung zum Stichtag 30.06.2021

		Aus dem Gleichstellungsplan 2018 bis 2020:		Aktueller Gleichstellungsplan:		Aktueller Gleichstellungsplan:
Bes.-Gr./EG	Unterrepräsentanz	Stand 30.06.2017	Ziel 31.12.2020	Stand 30.06.2020	Ziel erreicht	Neues Ziel
A 11	Frauen	0,00%	20,00%	20,00%	ja	keine Flukt.
1. Einst.amt Laufbahngr. 2 Beamte/-innen gesamt	Frauen	20,02%	22,32%	34,28%	ja	keine Flukt.
	Frauen	20,57%	22,25%	35,42%	ja	keine Flukt.
	Frauen	0,00%	33,33%	0,00%	nein	keine Flukt.
EG 12	Frauen	0,00%	33,33%	0,00%	nein	keine Flukt.
EG 11 bis 13	Frauen	24,33%	29,18%	34,84%	ja	keine Flukt.
EG 6	Frauen	40,70%	45,72%	25,31%*	nein	28,00%
EG 5	Frauen	41,60%	44,40%	32,32%*	nein	33,63%
EG 3	Frauen	24,09%	27,75%	21,25%	nein	25,50%
EG 2	Männer	4,06%	4,85%	5,13%	ja	9,10%
EG 1	Männer	5,83%	7,78%	6,97%	nein	8,70%
S 08a	Männer	10,49%	13,65%	7,25%**	nein	12,67%
S 03	Männer	5,91%	7,83%	7,75%**	nein	11,40%
SuE gesamt	Männer	9,64%	11,88%	9,64%	nein	12,01%

*) Die Verschlechterung ist darauf zurückzuführen, dass die Tarife in den bisherigen Entgeltgruppen 5, 6 und 7 neu geordnet wurden und dadurch viele Frauen aus den Entgeltgruppen 5 und 6 nunmehr der Entgeltgruppe 7 angehören.

**) Die Verschlechterung ist darauf zurückzuführen, dass die Stadt Aurich die Trägerschaft von einigen Kitas übernommen hat, die in bisher privater Trägerschaft waren. Diese Einrichtungen hatten keinen Gleichstellungsplan und es sind dort kaum Männer beschäftigt.

Zusätzlich sind in diesem Gleichstellungsplan folgende Ziele neu festgelegt:

				Aktueller Gleichstellungsplan:		Aktueller Gleichstellungsplan:
Bes.-Gr./EG	Unterrepräsentanz	Stand 30.06.2017	Ziel 31.12.2020	Stand 30.06.2020	Ziel erreicht	Neues Ziel
EG 10	Männer			44,03%		50,51%
EG 9b	Männer			30,12%		45,18%
EG 9a	Frauen			37,44%		41,23%
EG 7	Männer			25,06%		28,64%
EG 4	Männer			25,23%		33,64%
S 13	Männer			14,15%		26,31%
S 11b	Männer			26,23%		52,47%

6.1 Beamtinnen und Beamte

In den Bereichen der B-Besoldung wird es für die Verwaltung bis zum Ablauf des Gleichstellungsplanes keine Möglichkeit geben, die Unterrepräsentanz der Frauen abzubauen, da die Stelle des Ersten Stadtrates / der Ersten Stadträtin durch Wahl des Rates der Stadt Aurich erfolgt und die Stelle des Bürgermeisters bzw. der Bürgermeisterin durch Wahl der wahlberechtigten Bürgerinnen und Bürger bis zum 31.10.2026 besetzt ist.

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

Im Bereich der A-Besoldung wird voraussichtlich sowohl im Bereich des 1. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 als auch im 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 aufgrund fehlender Fluktuation kein Abbau der Unterrepräsentanz möglich sein.

Insgesamt wird sich daher aufgrund dieser Prognose voraussichtlich der Frauenanteil bei den Beamtinnen und Beamten von 35,42 % (Stichtag 30.06.2020) nicht verändern.

6.2 Tarifbeschäftigte

Bei den Tarifbeschäftigten der Stadt Aurich gibt es insgesamt gesehen keine Unterrepräsentanz eines Geschlechts, dies sieht jedoch in den einzelnen Entgeltgruppen anders aus.

In den höheren Entgeltgruppen EG 11 bis EG 13 kann voraussichtlich aufgrund fehlender Fluktuation die Unterrepräsentanz von Männern in der Entgeltgruppe EG 13 in Höhe von 0,00 % und von Frauen in der EG 12 in Höhe von 0,00 % nicht abgebaut werden. In der EG 11 besteht keine Unterrepräsentanz.

In der Entgeltgruppe EG 10 soll die leichte Unterrepräsentanz von Männern in Höhe von 44,03 % auf 50,51 % abgebaut werden, in dem von den drei freiwerdenden Stellen zwei Stellen mit Männern besetzt werden.

In der Entgeltgruppe EG 9c kann die Unterrepräsentanz der Frauen in Höhe von 33,33 % aufgrund fehlender Fluktuation voraussichtlich nicht abgebaut werden.

Die Unterrepräsentanz der Männer in der Entgeltgruppe EG 9b in Höhe von 30,12 % soll auf 45,18 % abgebaut werden, so dass das Ziel der Gleichstellung erreicht wird. Hierzu soll die voraussichtlich freiwerdende Stelle mit einem Mann besetzt werden.

In der Entgeltgruppe EG 9a soll die Unterrepräsentanz der Frauen von 37,44 % auf 41,23 % abgebaut werden, in dem von den drei freiwerdenden Stellen eine Stelle mit einer Frau besetzt wird.

In der Entgeltgruppe 8 liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Die Unterrepräsentanz der Männer in der Entgeltgruppe 7 in Höhe von 25,06 % soll auf 28,64 % abgebaut werden, in dem die drei freiwerdenden Stellen mit Männern besetzt werden.

In der Entgeltgruppe 6 soll die Unterrepräsentanz der Frauen von 25,31 % auf 28,00 % abgebaut werden, in dem von den drei freiwerdenden Stellen eine Stelle mit einer Frau besetzt wird.

Die Unterrepräsentanz der Frauen in den Entgeltgruppe 5 von 32,32 % wird nur leicht auf 33,63 % abgebaut werden können, in dem von den 9 freiwerdenden Stellen 5 Stellen mit Frauen besetzt werden. In dieser Entgeltgruppe sind überwiegend Stadtarbeiter*innen beim Betriebshof tätig und trotz der bisherigen Bemühungen gehen noch zu wenig Bewerbungen von Frauen ein (auch wenn die Zahl ansteigt).

In der Entgeltgruppe 4 soll die Unterrepräsentanz der Männer von 25,23 % auf 33,64 % abgebaut werden, in dem die freiwerdende Stelle mit einem Mann besetzt wird.

Die Unterrepräsentanz der Frauen in der Entgeltgruppe 3 wird von 21,25 % auf 25,50 % abgebaut werden, wenn beide freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt werden.

In den Entgeltgruppen EG 1 und EG 2 wird die Unterrepräsentanz der Männer nur leicht von 6,97 % auf 8,70 % in EG 1 und von 5,13 % auf 9,10 % in EG 2 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 eine der voraussichtlich drei in der Entgeltgruppe 1 freiwerdenden Stellen und zwei der voraussichtlich 10 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 17 und S 15 ist voraussichtlich kein Ausgleich möglich, weil keine Fluktuation zu erwarten ist.

Da es in der Entgeltgruppe S 16 nur eine Stelle gibt, ist hier kein Ausgleich möglich.

Die Unterrepräsentanz der Männer in den Entgeltgruppen S 13 und S 11b wird von 14,15 % auf 26,31 % in S 13 und von 26,23 % auf 52,47 % in S 11b abgebaut

werden können, wenn die jeweils voraussichtlich freiwerdende Stelle mit einem Mann besetzt wird.

In den Entgeltgruppen S 10 und S 09 ist voraussichtlich kein Ausgleich möglich, weil keine Fluktuation zu erwarten ist.

Auch in der Entgeltgruppe S 08b ist kein Ausgleich möglich, weil hier nur eine Stelle vorhanden ist.

In den Entgeltgruppen S 08a und S 03 wird die Unterrepräsentanz der Männer voraussichtlich nur leicht von 7,25 % auf 11,40 % in S 08 a und von 7,75 % auf 12,67 % in S 03 abgebaut werden können, weil in diesen Entgeltgruppen die Erst- bzw. Zweitkräfte in den Kindertagesstätten überwiegend in Teilzeit arbeiten. Da auch diese Arbeitsstellen nur bedingt existenzsichernd sind und auch nicht dem traditionellen Rollenverständnis entsprechen, bewerben sich Männer nur selten in diesem Bereich. Um das Ziel zu erreichen sind zwei von den 12 voraussichtlich freiwerdenden Stellen der Entgeltgruppe S 08a und zwei von den 10 voraussichtlich freiwerdenden Stellen der Entgeltgruppe S 03 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. Die vielfältigen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen, wie die Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen oder der Wunsch nach mehr Freizeit und Flexibilität, erfordern vielfältige geeignete Maßnahmen, um ihnen nachzukommen. Die Stadtverwaltung ist weiterhin bestrebt Rahmenbedingungen zu schaffen, die ihren Mitarbeiter*innen eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ermöglichen.

7.1 Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit

Gute Vereinbarkeitsoptionen von Beruf und Privatleben erhöhen in erster Linie die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden in hohem Maße und stärken die Bindung zur Arbeitgeberin. Dies führt zu einer Reduzierung der Stressbelastungen und damit verbunden zur Stärkung der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit.

Insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, der durch den demografischen Wandel beschleunigt wird, liegt hier ein Schlüssel, um als attraktive Arbeitgeberin qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen und zu binden.

Die Stadt Aurich engagiert sich seit vielen Jahren für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie ist als familiengerechte Kommune zertifiziert. In diesem Rahmen nimmt sie eine Vorbildfunktion als familienfreundliche Arbeitgeberin ein. Eine Steuerungsgruppe – bestehend aus allen Fachbereichen, Familienzentrum, Personalrat und Gleichstellungsbeauftragter trifft sich regelmäßig, um Familienfreundlichkeit in allen Bereichen der Zuständigkeiten zu etablieren. 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.

Der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt eine Schlüsselrolle bei der Gleichstellung der Geschlechter zu. Traditionelle Arbeitsteilungen sind zu überwinden, da sie Frauen in der Erwerbsarbeit benachteiligen. Wenn Frauen stärker erwerbsorientiert sind und gleichermaßen in allen Funktionen an Arbeitsprozessen teilhaben, ist es erforderlich, dass Männer sich mehr der Familienarbeit widmen. Dies bedeutet veraltete Rollenbilder zu durchbrechen. Als Hindernisse auf diesem Weg haben sich sowohl Teamkonflikte als auch Führungsverhalten erwiesen, die auf konservativen Rollenzuschreibungen beruhen. Männer, die ihre Arbeitszeit reduzieren, Elternzeit nehmen und Familienarbeit übernehmen, stoßen auch im beruflichen Alltag an Grenzen, die es zu überwinden gilt. Die Stadt als attraktive Arbeitgeberin setzt sich das Ziel, die aktive Vaterschaft zu fördern. Hierfür soll innerhalb der Stadtverwaltung stärker für das Thema geworben werden.

7.2 Maßnahmen im Bereich Personal, Organisation sowie Fort- und Weiterbildung

Der Ausgleich der Unterrepräsentanz eines Geschlechts ist ein wichtiges Anliegen der Stadtverwaltung und Ziel dieses Gleichstellungsplans.

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.

7.2.1 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.

7.2.1.1 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. Es wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass jede Stelle teilzeitgeeignet ist. Dies wird in die Stellenausschreibung aufgenommen. Wird die Stelle als nicht teilzeitgeeignet angesehen, ist dies ausführlich von den Organisationseinheiten zu begründen. Dies gilt auch für die Stellen der Führungskräfte.

Durch die Aufnahme des Teilzeitzusatzes in internen und externen Stellenausschreibungen sollen auch Frauen, die in Teilzeit arbeiten, motiviert werden, sich auf entsprechende Stellen zu bewerben. Gleichzeitig soll auch Männern ermöglicht werden Führungsaufgaben mit Familientätigkeit zu verbinden.

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.

Insbesondere im Sozial- und Erziehungsdienst wird aus pädagogischen Gründen für Parität geworben. In externen Stellenausschreibungen wird explizit darauf hingewiesen, um die Bewerbungen von Männern zu forcieren. Hiermit strebt die Stadtverwaltung an, den Männeranteil in diesem Bereich zu erhöhen, um traditionelle Rollenbilder aufzubrechen.

7.2.1.2 Stellenbesetzungen

Die Verwaltung soll bezugnehmend auf dem vorherigen Gleichstellungsplan jährlich eine geschlechterdifferenzierte Statistik über die vorgenommenen Stellenbesetzungen erstellen. Diese sieht für den Berichtszeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2020 wie folgt aus:

Bei der Stadtverwaltung Aurich sind insgesamt 71 Stellenausschreibungen vorgenommen worden. Hierbei handelt es sich um 55 öffentliche und 16 betriebsinterne Stellenausschreibungen.

Im Rahmen der Stellenausschreibungen wurden insgesamt 81 Stellen besetzt, wovon 52 Frauen und 29 Männer eingestellt worden sind. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass bei einzelnen öffentlichen Stellenausschreibungen mehrere Stellen gleichzeitig besetzt wurden.

Die Stellenbesetzungen wurden in folgenden Bereichen vorgenommen:

- Verwaltungsbereich: 26 Stellen (14 weiblich und 12 männlich)
- handwerklicher Bereich: 17 Stellen (5 weiblich und 12 männlich)
- Sozial- und Erziehungsdienst: 38 Stellen (33 weiblich und 5 männlich).

Ziel ist es, dass Stellenbesetzungen innerhalb der Stadtverwaltung transparent und zugänglich sein müssen. Bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragungen 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.

7.2.1.3 Geschlechtersensible Führung

Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Das bedeutet, dass die Art und Weise, wie sie führen und wie sie die Zusammenarbeit gestalten eine zentrale Bedeutung hat.

Gendersensible Führung reflektiert die eigenen Geschlechterstereotypen, beachtet die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern, achtet auf gendersensible Sprache, unterschiedliches Kommunikations- und Konfliktverhalten und ermöglicht allen Geschlechtern im Team die Potenziale einzubringen und sich weiter zu entwickeln. Das bedeutet auch die strukturellen Benachteiligungen wahrzunehmen und zu verändern.

Insbesondere die Herausforderungen durch veränderte Arbeitszeitmodelle und Alternierende Telearbeit erfordern Führungskompetenz mit einer erhöhten Sensibilität für die unterschiedlichen Lebensrealitäten.

Auch das Thema der Führung in Teilzeit gewinnt immer mehr an Bedeutung, sowohl für männliche als auch für weibliche Führungskräfte. Um die Benachteiligungen von Frauen mit Familie bzw. Familienwunsch abzubauen und die Bewerbungen von ihnen zu unterstützen, wird in sämtlichen Ausschreibungen auf Teilzeitmöglichkeiten eingegangen.

7.2.2 Organisatorische Maßnahmen

7.2.2.1 Teilzeitbeschäftigung, Elternzeit und Beurlaubung

Das Angebot der Teilzeitbeschäftigung trägt in hohem Maße zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei und unter diesem Aspekt werden Teilzeitwünsche in allen Organisationseinheiten der Stadtverwaltung geprüft. Soweit dienstliche Belange nicht erheblich beeinträchtigt werden, sind die Anträge auf Teilzeitarbeit regelmäßig zu genehmigen.

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 Elternzeit und aus der Beurlaubung.

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

Die neue Generation von Vätern möchten mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen und sich partnerschaftlich an der Familienarbeit beteiligen. Väter haben ebenso einen Anspruch auf Elternzeit wie Mütter. Anträge auf Elternzeit von Vätern werden daher regelmäßig bewilligt. Die aktuellen Auswertungen haben ergeben, dass Männer ausschließlich die sogenannten Vätermomente nehmen (2 Monate), während Frauen durchschnittlich 22 Monate Elternzeit nehmen (vgl. Kapitel 3). Auf dem Weg zu mehr Gleichberechtigung wirbt die Stadt Aurich aktiv dafür, dass Männer diese Zeiten ausweiten.

7.2.2.2 Arbeitszeitmodelle

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

Flexible Arbeitszeitmodelle wie z. B. die Veränderung der Wochenarbeitszeit, unterschiedliche Verteilung auf die Wochentage, mobile Arbeit und alternierende Telearbeit sind hierbei zur besseren Vereinbarkeit und Familie und Beruf umgesetzt und sollen auch fortgeführt werden.

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.

7.2.2.3 Wiedereinstieg

Es wird ein nahtloser Wiedereinstieg aller Elternzeitler*innen und 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.

Die Beurlaubten werden schriftlich über Veränderungen in der Verwaltung und über freiwerdende Stellen informiert. Elternzeitler*innen und beurlaubten Beschäftigten wird ferner die Gelegenheit gegeben, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Sie werden durch das SG 11.1 „Personal/Organisation“ über entsprechende Angebote informiert. Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte bieten einen jährlichen Austausch an. Zusätzlich besteht eine Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frauen und Beruf des Landkreises Aurich.

7.2.2.4 Ausbildung und Umschulung in Teilzeit

Die Stadt Aurich bietet die Möglichkeit, die Ausbildung bei Bedarf in Teilzeit zu absolvieren. Derzeit werden Möglichkeiten geprüft, um auch Umschulung in Teilzeit durchzuführen. Dies ist insbesondere für Frauen attraktiv, die nach der Familienphase eine neue berufliche Perspektive suchen und auf familienfreundliche Rahmenbedingungen angewiesen sind. Insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der Abwanderungen von jungen Menschen können durch diese Maßnahme Potenziale für die Verwaltung entwickelt werden.

7.2.2.5 Flexible Gleitzeitregelungen

Die Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen mit familiären Verpflichtungen besonders Rücksicht genommen. Hier kann es verstärkt zu Konflikten im Team kommen, wenn unterschiedliche Lebensrealitäten aufeinandertreffen und Neiddebatten entstehen. Führungskräfte sind verpflichtet, diese Aspekte besonders zu beachten und teamorientiert zu lösen. Teamworkshops zum geschlechterbewussten Konfliktmanagement können ergänzend in Anspruch genommen werden.

7.2.2.6 Telearbeit

Um das steigende Interesse an alternativen flexiblen Arbeitsmodellen und die erhöhten persönlichen Anforderungen aufzufangen, ist mit Wirkung vom 01.12.2020 die „Dienstvereinbarung zur Telearbeit bei der Stadtverwaltung Aurich“ in Kraft getreten.

Die Dienstvereinbarung verfolgt das gemeinsame Ziel, durch alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten eine örtliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit - sowohl im Interesse der Stadt Aurich als auch im Interesse der Beschäftigten - vorzunehmen.

Im Rahmen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik sind alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten als flexible Arbeitsformen besonders geeignet, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Gleichzeitig kann die Teilhabe von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsleben unterstützt und die Ausgestaltung der individuellen Berufs- und Lebensplanung gefördert werden. Mit der Dienstvereinbarung wird ein Ziel der familiengerechten Kommune Aurich umgesetzt.

7.2.2.7 Umwandlung Jahressonderzahlung in Sonderurlaub

Diese neue Maßnahme wurde 2021 eingeführt: Den tariflich Beschäftigten der Stadt Aurich wird die Möglichkeit eröffnet, im Laufe eines Kalenderjahres einen unbezahlten Sonderurlaub bis zur Höchstdauer von vier Wochen unter Verrechnung der jährlich im November gezahlten Jahressonderzahlung in Anspruch zu nehmen.

Den Beamten*innen kann dieses Angebot derzeit noch nicht unterbreitet werden, da diese keinen Anspruch auf eine Jahressonderzahlung im entsprechend Umfang der tariflich Beschäftigten haben.

Durch die Umwandlung der Jahressonderzahlung in Sonderurlaub wird für die Mitarbeiter*innen der Stadt Aurich eine weitere Möglichkeit zur flexiblen Gestaltung ihrer Arbeitszeit eröffnet. Im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf können private und berufliche Belange besser miteinander durch die weitere freie Zeit vereinbart werden.

7.2.2.8 Mitarbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen etc.

Das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht erhält verstärkt die Chance zur Mitarbeit in Kommissionen, Arbeitsgruppen etc. 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 ihren Arbeitsauftrag leisten können.

Den Voll- und Teilzeitbeschäftigten ist eine gleichberechtigte Teilnahme am Dienstgeschehen zu ermöglichen. Interne Dienstbesprechungen sind teilzeitfreundlich anzusetzen und durchzuführen.

7.2.2.9 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 daraufgelegt, dass der allgemeine Schriftverkehr, Dienstanweisungen, Stellenausschreibungen, Formulare, Aushänge, Veröffentlichungen etc. in geschlechterbewusster Sprache erfolgen. Bei Bedarf werden Schulungen für die Beschäftigten angeboten.

7.2.2.10 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.

7.2.2.11 Informationen

Alle Mitarbeiter*innen werden regelmäßig durch das Intranet und/oder per E-Mail über Fortbildungen, Workshops usw. informiert. Elternzeitler*innen und Beurlaubte sowie Langzeiterkrankte werden über aktuelle Entwicklungen am Arbeitsplatz, Stellenausschreibungen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten etc. informiert um das Zugehörigkeitsgefühl nicht zu verlieren.

7.2.3 Maßnahmen im Bereich Fort- und Weiterbildung

7.2.3.1 Fortbildungsmaßnahmen

Sowohl fachspezifische als auch höher qualifizierte Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen stehen den Mitarbeiter*innen gleichermaßen zur Verfügung.

Führungskräfte haben die Fort- bzw. Weiterbildungsbemühungen von Frauen und Männern gezielt zu unterstützen und durch entsprechende Maßnahmen - insbesondere dem unterrepräsentierten Geschlecht - Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen.

Gleichzeitig sollen Führungskräfte durch Fortbildungen zur geschlechtersensiblen Führung geschult werden. Das Ziel dieser Maßnahme ist, die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern, geschlechterdifferenzierte Wahrnehmungen, Kommunikationsstile und Konfliktverhalten sowie die Auswirkungen im Erwerbsleben zu erkennen, die Rollenstereotypen zu reflektieren und strukturelle Benachteiligungen abzubauen.

Weiterhin trägt das Sachgebiet 11.1 „Personal/Organisation“ 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.

Zusätzlich ermöglichen die jeweiligen Organisationseinheiten ihren Mitarbeiter*innen die Teilnahme an dezentralen Seminaren, so wie die jeweilige Situation es erfordert.

7.2.3.2 Weiterbildungsmaßnahmen

Die Verwaltung erstellt jährlich eine geschlechterdifferenzierte Statistik über die Teilnahme von Beschäftigten an Weiterbildungen. Im Berichtszeitraum von 01.01.2018 bis 31.12.2020 ist es insgesamt 17 Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung Aurich ermöglicht worden, an einer qualifizierten Weiterbildung zur Aufbau-Qualifikation teilzunehmen. Dabei handelt sich um 14 weibliche und 3 männliche Beschäftigte, die in folgenden Bereichen an einer Weiterbildung teilgenommen haben:

- Verwaltungsbereich: 6 weiblich und 1 männlich (AI- und AII-Lehrgang, Bibliothekswissenschaft)
- handwerklicher Bereich: 1 weiblich (Gärtnermeisterin)
- Sozial- und Erziehungsdienst: 7 weiblich und 2 männlich (Erzieher*innen und Fachkraft für Kleinkindpädagogik)

Bei der Stadt Aurich werden Aufstiegsmöglichkeiten und Qualifizierungen sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für die Tarifbeschäftigten ermöglicht. 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 ortsnah durchgeführt werden, damit sie mit der jeweiligen familiären Situation vereinbar sind. Das unterrepräsentierte Geschlecht wird bei Ausschreibungen von Weiterbildungsmaßnahmen gezielt angesprochen.

Auch Beschäftigte in Elternzeit und Beurlaubte werden bei dem Angebot von Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt. Um dem Fachkräftemangel zu begegnen werden Weiterbildungsmöglichkeiten im Sozial- und Erziehungsdienst insbesondere berufsbegleitend unterstützt.

Diese Maßnahmen haben sich bewährt und werden unverändert zielorientiert weitergeführt.

8. 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 allen anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. Bei Einstellungen, Beförderungen oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Besetzung von Ausbildungsplätzen, Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen hat – bei gleicher Eignung und Qualifikation - die Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach §9 NKomVG rechtzeitig zu beteiligen.

Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die Zielvorgaben dieses Planes zu beachten und entsprechend umzusetzen. Vor diesem Hintergrund erhält die geschlechtersensible Kommunikation eine zentrale Bedeutung, insbesondere bei Förder- Beratungs- und Personalentwicklungsgesprächen.

Verantwortlich für die Umsetzung des Gleichstellungsplanes und das Erreichen der genannten Ziele sind insbesondere 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 01.01.2021 bis zum 31.12.2023. Mit Ablauf der Geltungsdauer wird ab 01.01.2024 ein neuer Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei Jahren erstellt.

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

Aurich, den xx.xx.2021

Bürgermeister

Gleichstellungsbeauftragte