Audit
Familiengerechte
Kommune

Gleichstellungsplan der Stadt Aurich

nach § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) vom 09.12.2010

für den Zeitraum vom
01.01.2024 bis 31.12.2026

ich seh dich in

aurich

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 1

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur (Stichtag 30.06.2023) 4

3. Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur 5

3.1 Beamtinnen und Beamte 6

3.2 Tarifbeschäftigte 9

3.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst 11

4.1 Übersicht tatsächliche Stellenbesetzungen in den Jahren 2021 bis 2023 13

4.2 Fluktuationsabschätzung Beamte 14

4.3 Fluktuationsabschätzung Tarifbeschäftigte und Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst 15

5. Analyse der zu erwartenden Fluktuation 16

5.1 Beamtinnen und Beamte 16

5.2 Tarifbeschäftigte 17

5.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst 17

6. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz 18

6.1 Beamtinnen und Beamte 20

6.2 Tarifbeschäftigte 21

6.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst 23

7. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben 24

7.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf 24

7.2 Personal, Organisation sowie Fort- und Weiterbildung 26

7.2.1. Fachkräfte gewinnen und ausbilden 26

7.2.1.1 Stellenausschreibungen 27

7.2.1.2 Stellenbesetzungen 28

7.2.1.3 Ausbildung und Umschulung in Teilzeit 28

7.2.1.4 Zukunftstag 29

7.2.1.5 Hospitation 29

7.2.1.6 Stipendien 30
7.2.1.7 Quereinstieg 30
7.2.1.8 Berufliche Qualifizierung 31
7.2.2 Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöhen 32
7.2.2.1 Geschlechtersensible Führung 32
7.2.2.2 Gendersensible Betriebliche Gesundheit 33
7.2.2.3 Flexibel Arbeiten 35
7.2.2.4 Elternzeit, Pflegezeit und Beurlaubung 35
7.2.2.5 Wiedereinstieg in den Beruf 37
7.2.2.6 Arbeitszeitmodelle und Teilzeitbeschäftigung 37
7.2.2.7 Hybrides Arbeiten 38
7.2.2.9 Umwandlung Jahressonderzahlung in Sonderurlaub 38
7.2.2.10 Flexibler Berufsausstieg 39
7.3 Gleichstellung in Kommissionen, Arbeitsgruppen etc. 40
7.4 Geschlechtergerechte Sprache 40
7.5 Sexismus am Arbeitsplatz 40
7.6 Informationsfluss 41
8. Verbindlichkeit des Gleichstellungsplanes 42

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

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch in der Niedersächsischen Verfassung als eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise festgeschrieben. Die Lebensrealität von Frauen und Männern ist immer noch sehr unterschiedlich und es sind strukturelle Benachteiligungen von Frauen vorhanden. Der vorliegende Gleichstellungsplan der Stadt Aurich analysiert die aktuelle Beschäftigungsstruktur und zeigt konkrete Handlungsansätze auf. Er beruht auf der Grundlage des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG). Dieses hat das Ziel, die bisher noch nicht erreichte Gleichstellung von Frauen und Männern 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.

Unterrepräsentanzen sind auf allen Ebenen und in allen Bereichen 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.

Einen hohen Stellenwert hat das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf, da beide Lebensbereiche aufeinander abgestimmt werden müssen. Dies stellt eine große Herausforderung dar, insbesondere wenn Paare sich die Familienarbeit partnerschaftlich teilen wollen. Traditionelle Rollenbilder sind zu überwinden, da sie Frauen in ihrer Berufsausübung benachteiligen. Dies ist eine zentrale Führungsaufgabe. Das Personalentwicklungskonzept der Stadt Aurich[1] setzt hier weitreichende Impulse, die in diesen Gleichstellungsplan integriert werden.

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 freiwerdender Stellen während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans (2024 — 2026)
4. Evaluation
   Wirkungs- und Erfolgskontrolle der Maßnahmen des vorherigen Berichtszeitraums (2021 — 2023)
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

[1] https://www.aurich.de/buergerinformation/stellenangebote.html

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt vom 01.01.2024 bis 31.12.2026. Er ist ein zentrales Steuerungsinstrument der Stadt Aurich. Auf der Basis des vorherigen Gleichstellungsplans für den Zeitraum vom 01.012021 bis 31.12.2023 werden Ziele und Maßnahmen evaluiert, neue verbindliche Ziele gesetzt. Anschließend werden Maßnahmen beschrieben, die dazu dienen, Geschlechtergerechtigkeit und gleiche Teilhabe herzustellen. Dazu zählen Maßnahmen der Gewinnung und Zufriedenheit von Mitarbeitenden sowie geschlechtergerechte Sprache und Beseitigung von Alltagssexismus.

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 Gelichstellungsplan wurde gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

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

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur (Stichtag 30.06.2023)

Nr.	Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftig-ten ins-gesamt	davon Ganz-tagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs-volumen in Vollzeitäqui-valenten (Per-sonalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs-volumen		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	unterrepräsen-tiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.-	zum Ablauf des GSP am 31.12.2026 angestrebter v.H.-Satz	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P	
1	B6	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	Frauen	0		kein Ausgleich möglich
2	B4	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	Frauen	0		kein Ausgleich möglich
3	B3	1	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	0	Männer	0		kein Ausgleich möglich
4	**ZS B-Gehälter**	**3**	**1**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**2**	**33,33**	**66,67**	**33,33**	**66,67**	**Frauen**	**33,33**		
5	A14	1	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	0	Männer	0		keine Fluktuation zu erw arten
6	**ZS 2. Einstiegsamt Laufbahngruppe 2**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**100**	**0**	**100**	**0**	**Männer**	**0**		
7	A13	3	0	3	0	0	0	0	0	3	0	100	0	100	Frauen	0	33,33	
8	A12	2	0	1	0	1	0	0	0	1,75	0	100	0	100	Frauen	0	42,86	
9	A11	6	0	5	1	0	0	0	0,5	5	16,67	83,33	9,09	90,91	Frauen	9,09	27,27	
10	A10	5	2	1	1	0	1	0	2,63	1	80	20	72,45	27,55	Männer	27,55	Frauen 44,90	
11	A9	1	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	0	Männer	0		kein Ausgleich möglich
12	**ZS 1. Einstiegsamt Laufbahngruppe 2**	**17**	**3**	**10**	**2**	**1**	**1**	**0**	**4,13**	**10,75**	**35,29**	**64,71**	**27,76**	**72,24**	**Frauen**	**27,76**		
13	A9mD	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	Frauen	0		keine Fluktuation zu erw arten
14	A8	3	1	0	1	1	0	0	1,75	0,5	66,67	33,33	77,78	22,22	Männer	22,22	Frauen 44,44	
15	**ZS 2. Einstiegsamt Laufbahngruppe 1**	**4**	**1**	**1**	**1**	**1**	**0**	**0**	**1,75**	**1,5**	**50**	**50**	**53,85**	**46,15**				keine Unterrepräsentanz
16	**ZS Beamtinnen und Beamte insgesamt**	**25**	**6**	**13**	**3**	**2**	**1**	**0**	**7,88**	**14,25**	**40**	**60**	**35,61**	**64,39**	**Frauen**	**35,61**		
17	EG 13	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	Frauen	0		kein Ausgleich möglich
18	EG 12	8	1	7	0	0	0	0	1	7	12,5	87,5	12,5	87,5	Frauen	12,5	12,5	mindestens
19	EG 11	16	5	6	5	0	0	0	8,57	6	62,5	37,5	58,82	41,18	Männer	41,18	48	
20	**ZS EG 11 bis EG 13**	**25**	**6**	**14**	**5**	**0**	**0**	**0**	**9,57**	**14**	**44**	**56**	**40,6**	**59,4**	**Frauen**	**40,6**		
21	EG 10	16	1	8	6	1	0	0	5,37	8,9	43,75	56,25	38	62	Frauen	38	38	mindestens
22	EG 09c	7	2	3	1	0	1	0	2,77	3	57,14	42,86	48,01	51,99				keine Unterrepräsentanz
23	EG 09b	11	5	1	5	0	0	0	8,49	1	90,91	9,09	89,46	10,54	Männer	10,54		keine Fluktuation zu erw arten
24	EG 09a	35	7	17	8	3	0	0	11,74	19,54	42,86	57,14	37,53	62,47	Frauen	37,53	40,72	
25	EG 08	30	7	10	10	0	2	1	12,84	10	63,33	36,67	56,22	43,78	Männer	43,78	43,78	mindestens
26	EG 07	40	21	6	9	2	2	0	25,94	7,1	80	20	78,51	21,49	Männer	21,49	24,52	
27	EG 06	40	5	23	9	1	2	0	10,02	23,77	40	60	29,65	70,35	Frauen	29,65	32,61	
28	EG 05	103	16	56	26	3	1	1	29,15	58,81	41,75	58,25	33,14	60,86	Frauen	33,14	36,16	
29	EG 04	19	4	4	10	1	0	0	9,29	4,16	73,68	26,32	69,07	30,93	Männer	30,93	45,8	
30	EG 03	22	3	16	1	2	0	0	3,5	16,44	18,18	81,82	17,55	82,45	Frauen	17,55	25,43	
31	EG 02	135	3	1	128	3	0	0	63,21	3,28	97,04	2,96	95,07	4,93	Männer	4,93	7,58	
32	EG 01	12	4	1	5	2	0	0	5,22	1,2	75	25	81,31	18,69	Männer	18,69	21,03	
33	**ZS Tarifbeschäftigte (ohne SuE)**	**495**	**84**	**160**	**223**	**18**	**8**	**2**	**197,11**	**171,2**	**63,64**	**36,36**	**53,52**	**46,48**				keine Unterrepräsentanz
34	S17	2	1	0	1	0	0	0	2	0	100	0	100	0	Männer	0		keine Fluktuation zu erw arten
35	S16	1	0	0	1	0	0	0	0,9	0	100	0	100	0	Männer	0		keine Fluktuation zu erw arten
36	S15	2	2	0	0	0	0	0	2	0	100	0	100	0	Männer	0	50	
37	S13	9	3	0	4	1	1	0	6,71	1	88,89	11,11	87,03	12,97	Männer	12,97	24,25	
38	S11b	7	1	1	3	1	1	0	2,83	1,85	71,43	28,57	60,47	39,53	Männer	39,53	Frauen 42,30	
39	S11a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
40	S10	2	0	0	2	0	0	0	1,83	0	100	0	100	0	Männer	0		keine Fluktuation zu erw arten
41	S09	12	1	1	10	0	0	0	9,42	1	91,67	8,33	90,4	9,6	Männer	9,6		keine Fluktuation zu erw arten
42	S08b	5	2	1	1	0	1	0	2,92	1	80	20	74,49	25,51	Männer	25,51		keine Fluktuation zu erw arten
43	S08a	62	2	0	53	5	2	0	43,94	4,11	91,94	8,06	91,45	8,55	Männer	8,55	11,59	
44	S03	75	5	2	53	8	7	0	45,59	8,19	86,67	13,33	84,77	15,23	Männer	15,23	19,91	
45	**ZS Tarifbeschäftigte im SuE**	**177**	**17**	**5**	**128**	**15**	**12**	**0**	**118,14**	**17,15**	**88,7**	**11,3**	**87,32**	**12,68**	**Männer**	**12,68**		
46	**Tarifbeschäftigte insgesamt**	**672**	**101**	**165**	**351**	**33**	**20**	**2**	**315,25**	**188,35**	**70,24**	**29,76**	**62,6**	**37,4**	**Männer**	**37,4**		
47	**Beschäftigte insgesamt**	**697**	**107**	**178**	**354**	**35**	**21**	**2**	**323,13**	**202,6**	**69,15**	**30,85**	**61,46**	**38,54**	**Männer**	**38,54**		

3. Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur

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

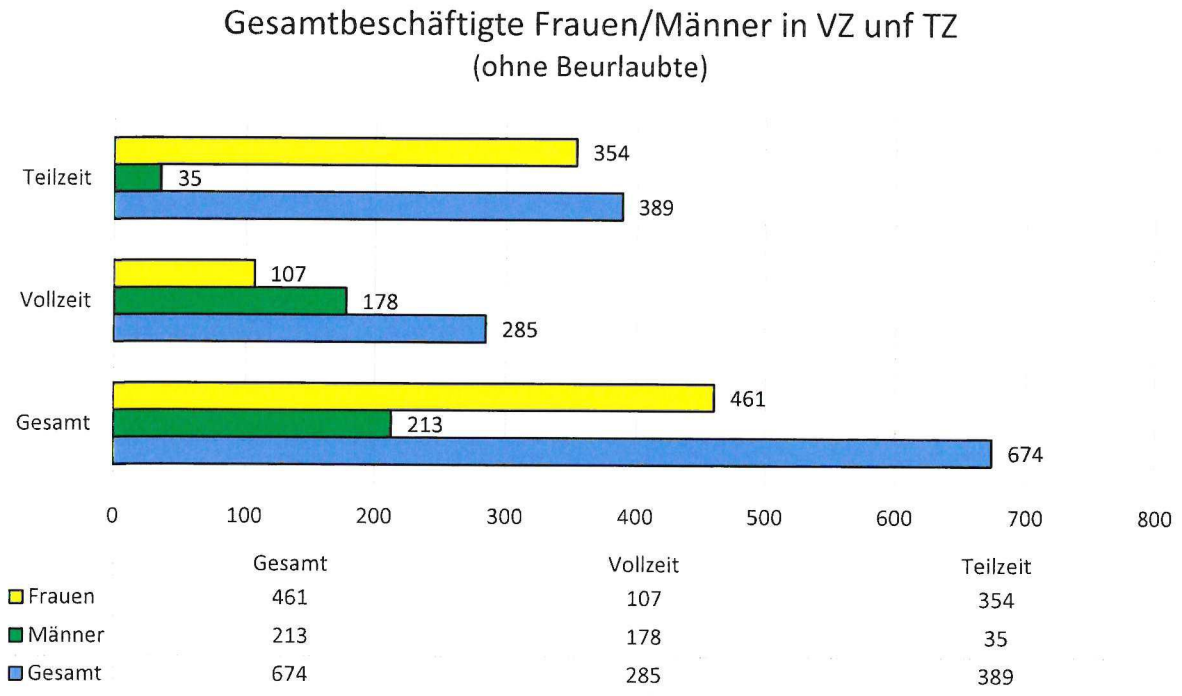
Die Feststellung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts in der Bestandsaufnahme der jeweiligen Laufbahn- und Entgeltgruppen mit dem Stichtag 30.06.2023 ist bezogen auf das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Aurich. Eine Unterrepräsentanz liegt gemäß § 3 Abs. 3 NGG dann 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.

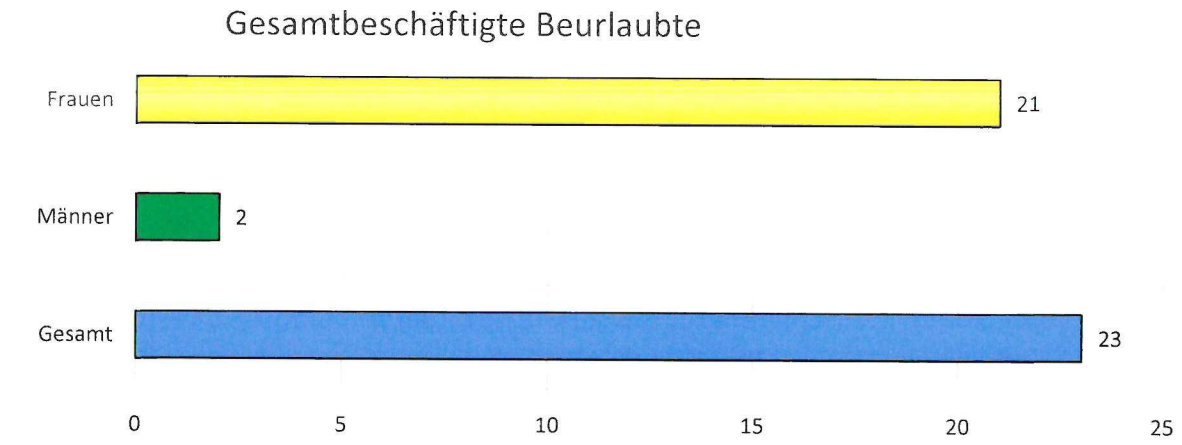
Bei der Erhebung der Zahlen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen wurden folgende Gruppen getrennt voneinander betrachtet:

- 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 30.06.2023 insgesamt 697 Mitarbeiter*innen (einschließlich 23 Beurlaubte), hiervon sind 482 weiblich und 215 männlich (Zeile 47). Von den 23 Beurlaubten (21 Frauen, 2 Männer) befanden sich 21 Mitarbeiter*innen (19 Frauen, 2 Männer) in Elternzeit und zwei Frauen nahmen Sonderurlaub zur Betreuung ihrer minderjährigen Kinder in Anspruch. Hierbei fällt auf, dass nur ein Mann 16 Monate Elternzeit und ein Mann nur eine einmonatige „Väterzeit“ und die Frauen im Durchschnitt 21 Monate Elternzeit in Anspruch genommen haben.

Bei der Stadt Aurich sind mehr Frauen (69,15 %) als Männer (30,85 %) beschäftigt. Bezieht man das Beschäftigungsvolumen mit ein, ist festzustellen, dass zusammengefasst eine Unterrepräsentanz der Männer besteht (Anteil Frauen 61,46 %, Anteil Männer 38,54 %). In einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen bestehen jedoch Differenzen, wie im Folgenden aufgezeigt wird.





3.1 Beamtinnen und Beamte

Bei der Stadt Aurich arbeiten zum Stichtag 25 Beamtinnen und Beamte (einschließlich Beurlaubte), wovon 10 weiblich und 15 männlich sind (Zeile 16). Es liegt damit nach Personen gerechnet eine Unterrepräsentanz der Frauen von 40,00 % vor. Bezogen auf das Beschäftigungsvolumen ergibt sich ein Anteil von 35,61 % (Frauen) zu 64,39 % (Männer).

Bei den B-Gehältern (Zeile 4) liegt zu 33,33 % eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Hierbei handelt es sich um Wahlbeamtenstellen. Die Stelle des Bürgermeisters/der Bürgermeisterin und die Stelle des Ersten Stadtrates/der Ersten Stadträtin sind zum 30.06.2023 mit Männern besetzt. Die Stelle des Stadtbaurates/der Stadtbaurätin ist zu diesem Zeitpunkt mit einer Frau besetzt.[2]

In den Besoldungsgruppen des 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (Besoldungsgruppe A 13 bis A 16, Zeile 6) liegt mit 0,00 % eine Unterrepräsentanz der Männer vor.

In den Besoldungsgruppen des 1. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 (Besoldungsgruppe A 9 bis A 13, Zeile 12) liegt in der Summe mit 27,76 % 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 (Zeile 9) eine Unterrepräsentanz von 9,09 % und in den Besoldungsgruppe A 12 (Zeile 8) und A 13 (Zeile 7) sogar eine Unterrepräsentanz von 0,00 % der Frauen.

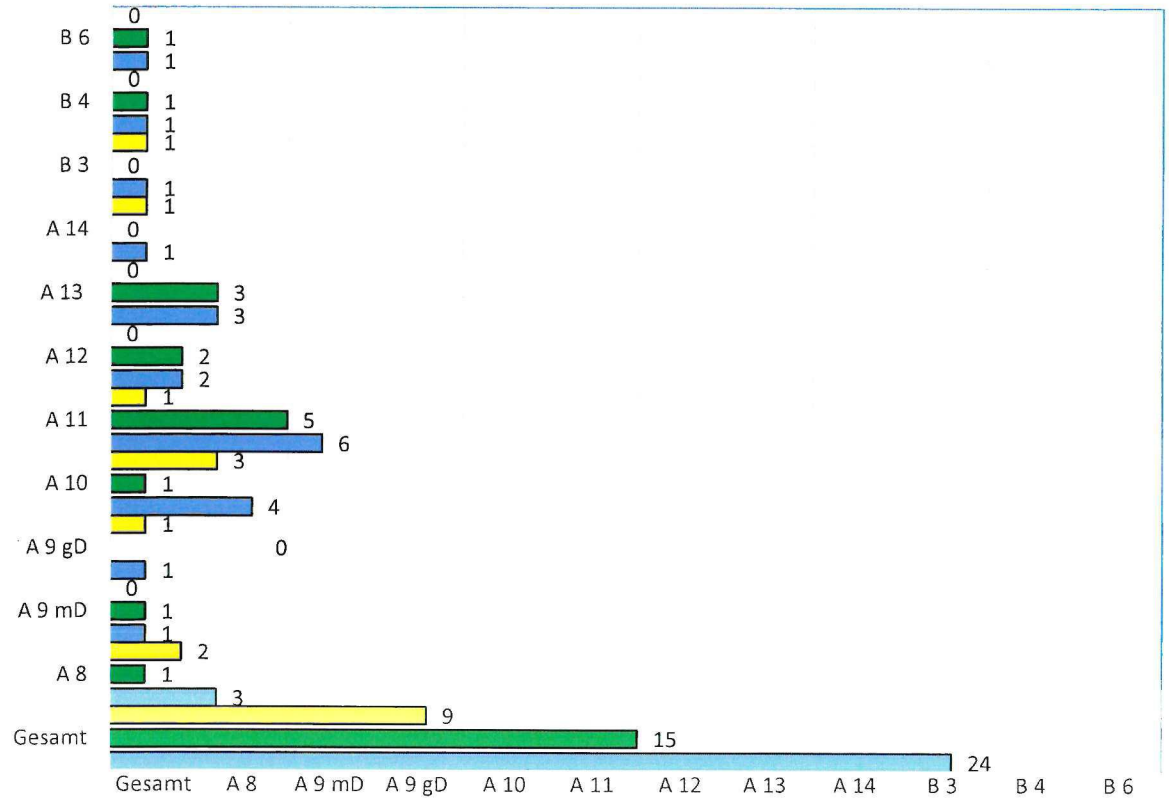
In den Besoldungsgruppen des 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 1 (A 6 bis A 9 mD, Zeile 15) liegt in der Summe betrachtet keine Unterrepräsentanz vor.

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

---

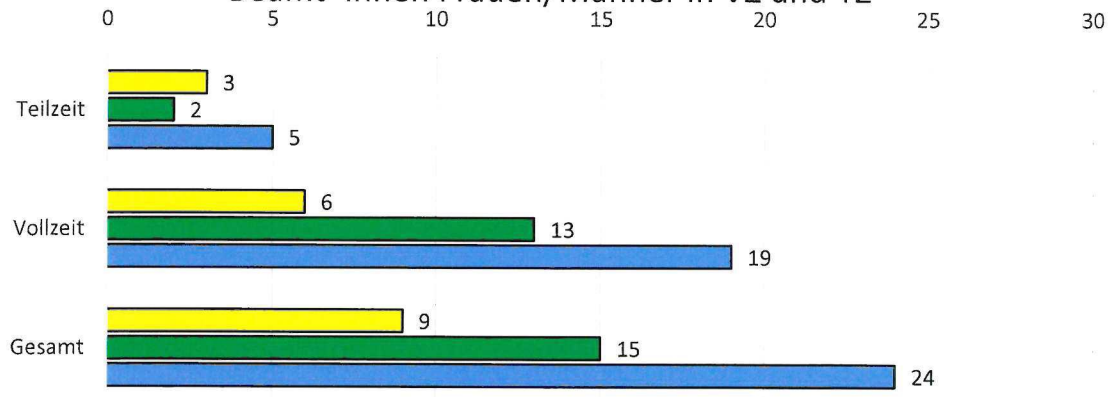
[2] Die Stellen der B-Besoldung sind mit Beamten auf Zeit besetzt, die von der Bevölkerung bsw. dem Rat gewählt werden. Die Stelle des Bürgermeisters / der Bürgermeisterin wird durch die Wahl der wahlberechtigten Bürgerinnen und Bürger besetzt. Die Wahlperiode des derzeitigen Bürgermeisters endet am 31.10.2026 und damit im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes. Die Stelle des Ersten Stadtrates / der Ersten Stadträtin wurde durch die Wahl des Rates der Stadt Aurich für acht Jahre vom 01.07.2023 bis 30.06.2031 mit einer Frau neu besetzt und die Stelle des Stadtbaurates / der Stadtbaurätin wurde durch die Wahl des Rates der Stadt Aurich für acht Jahre vom 29.08.2024 bis 28.08.2032 mit einem Mann besetzt.

Besoldungsgruppen Beamtinnen und Beamte differenziert Frauen/Männer (ohne Beurlaubte)



	Gesamt	A 8	A 9 mD	A 9 gD	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	B 3	B 4	B 6
Frauen	9	2	0	1	3	1	0	0	1	1	0	0
Männer	15	1	1	0	1	5	2	3	0	0	1	1
Gesamt	24	3	1	1	4	6	2	3	1	1	1	1

Beamt*innen Frauen/Männer in VZ und TZ



	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	9	6	3
Männer	15	13	2
Gesamt	24	19	5

3.2 Tarifbeschäftigte

Bei der Stadt Aurich arbeiten zum Stichtag 495 Tarifbeschäftigte (einschließlich Beurlaubte), wovon 315 weiblich und 180 männlich sind (Zeile 33). Es liegt damit nach Personen gerechnet eine Unterrepräsentanz der Männer in Höhe von 36,36 % vor. Betrachtet man jedoch den Anteil am Beschäftigungsvolumen, liegt keine Unterrepräsentanz vor (53,52 % Frauen, 46,48 % 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.

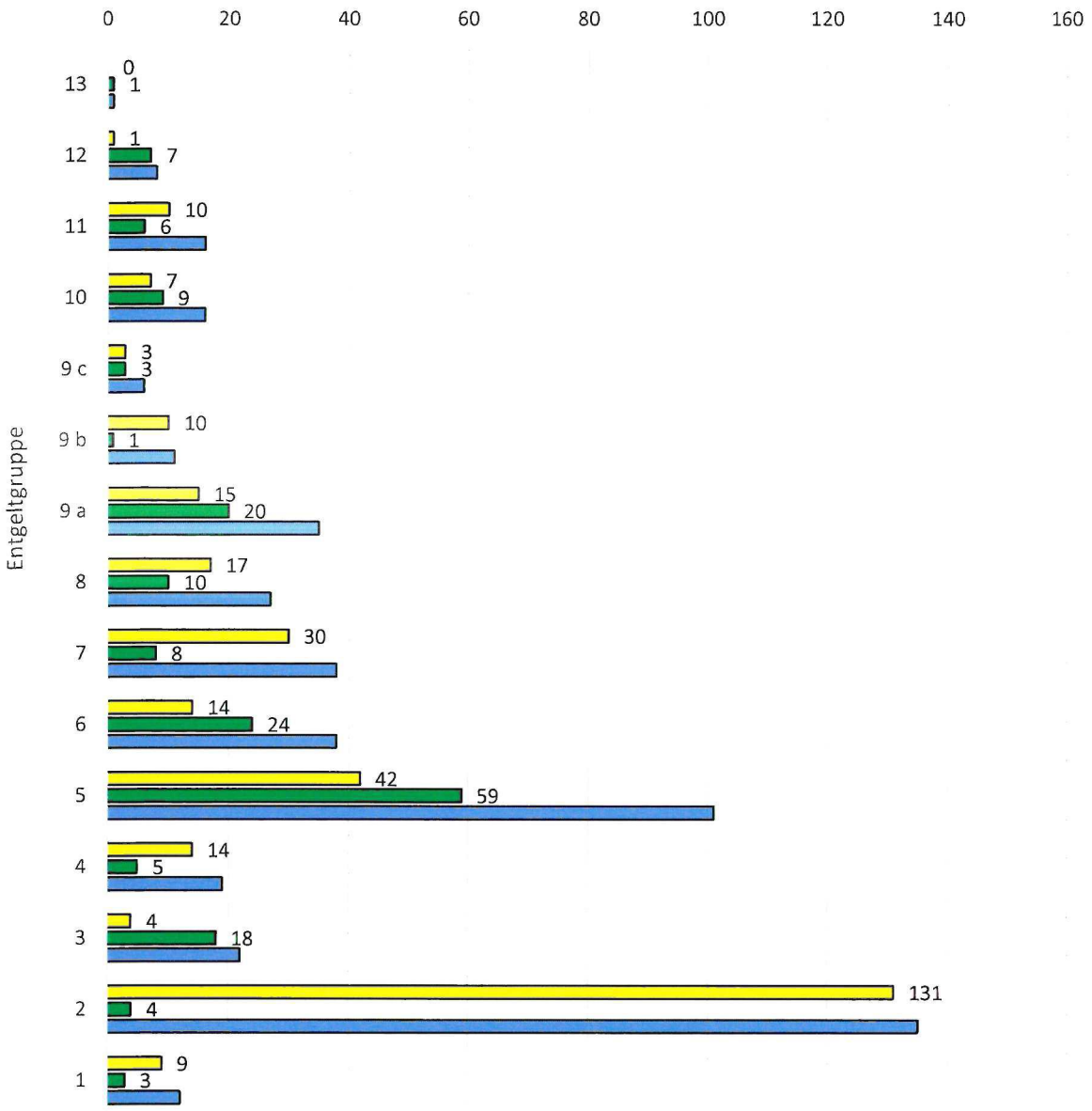
In den höheren Entgeltgruppen (EG 11 bis EG 13, Zeile 20) liegt insgesamt eine Unterrepräsentanz der Frauen in Höhe von insgesamt 40,60 % vor. In den einzelnen Entgeltgruppen stellt sich dies jedoch wie folgt dar:
EG 13 = 0,00 % Frauen
EG 12 = 12,50 % Frauen
EG 11 = 41,18 % Männer

In den anderen Entgeltgruppen des ehemaligen gehobenen Dienstes (EG 9b bis EG 10) sind folgende Unterrepräsentanzen gegeben:
EG 10 = 38,00 % Frauen,
EG 9c = keine U. und
EG 9b = 10,54 % Männer.

In den Entgeltgruppen des ehemaligen mittleren Dienstes liegen folgende Unterrepräsentanzen vor:
EG 9a = 37,53 % Frauen,
EG 8 = 43,78 % Männer,
EG 7 = 21,49 % Männer,
EG 6 = 29,65 % Frauen,
EG 5 = 33,14 % Frauen,
EG 4 = 30,93 % Männer,
EG 3 = 17,55 % Frauen,
EG 2 = 4,93 % Männer,
EG 1 = 18,69 % Männer.

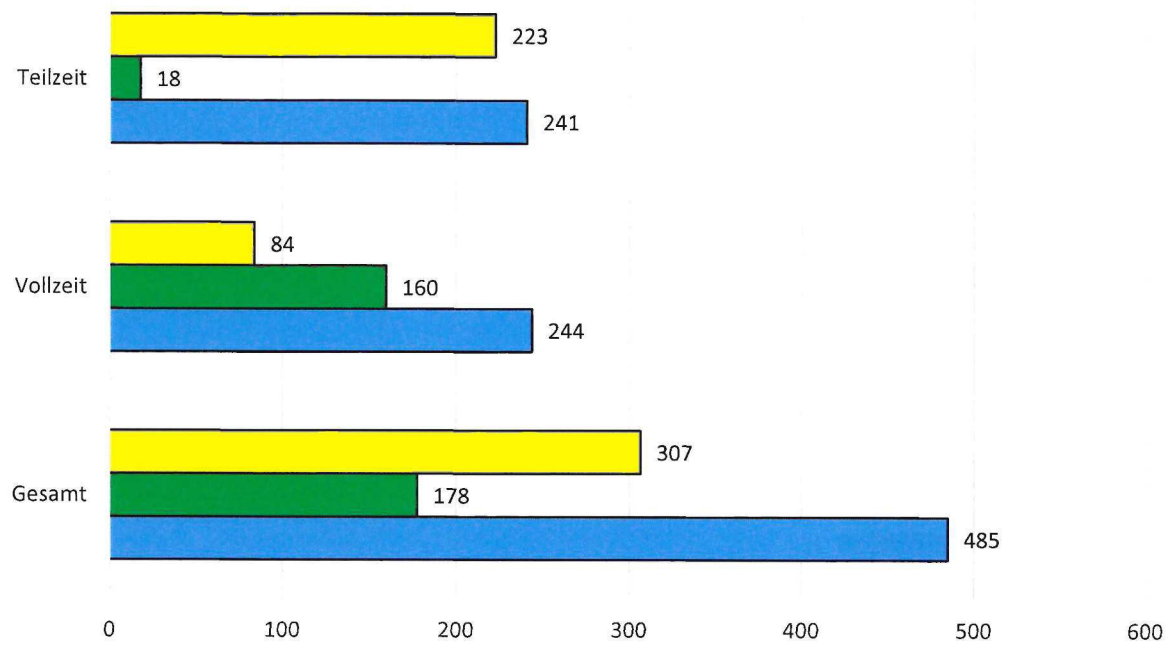
Bei den Entgeltgruppen 1 und 2 sind die Männer mit 18,69 % bzw. 4,93 % stark unterrepräsentiert. Hierbei handelt es sich - wie oben bereits erwähnt - überwiegend um Tätigkeiten im Reinigungsbereich in Teilzeit, die nicht existenzsichernd sind.

Entgeltgruppen Beschäftigte (ohne SuE) differenziert
Frauen/Männer (ohne Beurlaubte)



	1	2	3	4	5	6	7	8	9 a	9 b	9 c	10	11	12	13
Frauen	9	131	4	14	42	14	30	17	15	10	3	7	10	1	0
Männer	3	4	18	5	59	24	8	10	20	1	3	9	6	7	1
Gesamt	12	135	22	19	101	38	38	27	35	11	6	16	16	8	1

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



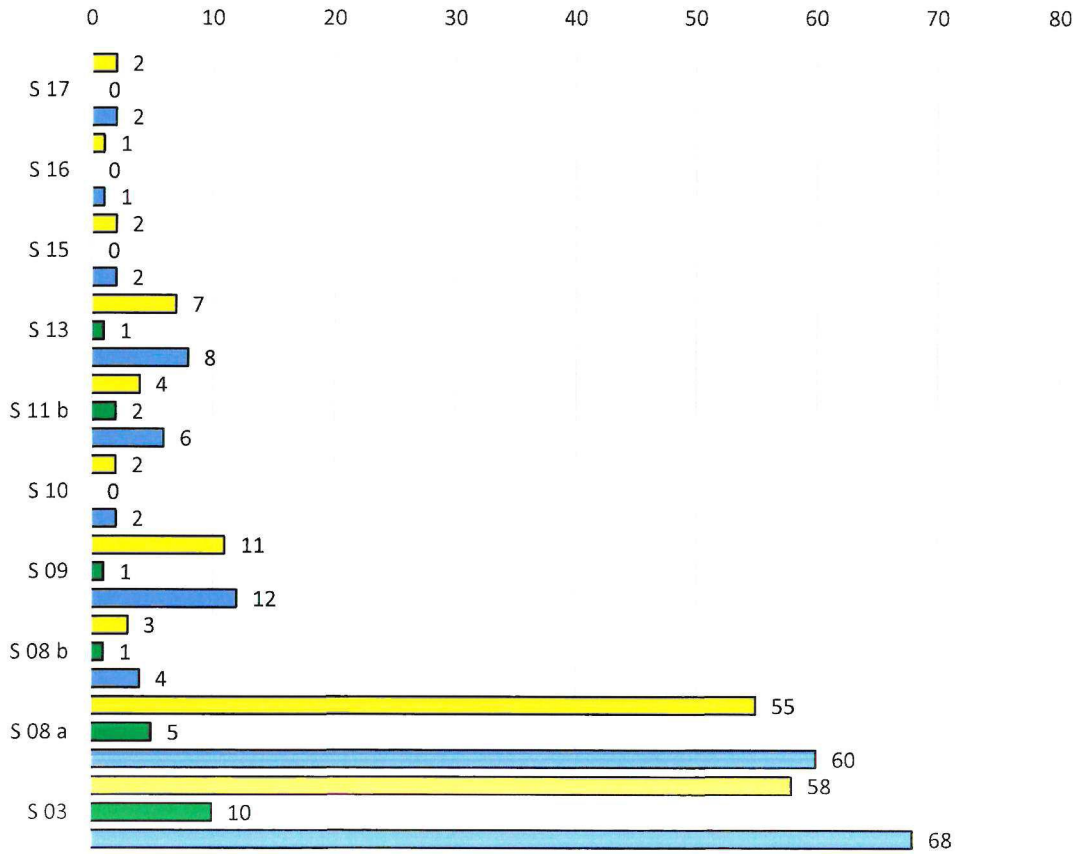
	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	307	84	223
Männer	178	160	18
Gesamt	485	244	241

3.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst

Zum Stichtag beschäftigte die Stadt Aurich 177 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst (einschließlich Beurlaubte), davon 157 Frauen und 20 Männer Zeile 45). Es ergibt sich sowohl auf diese Zahlen bezogen als auch im Hinblick auf das Beschäftigungsvolumen eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer (11,30 % bzw. 12,68 %).

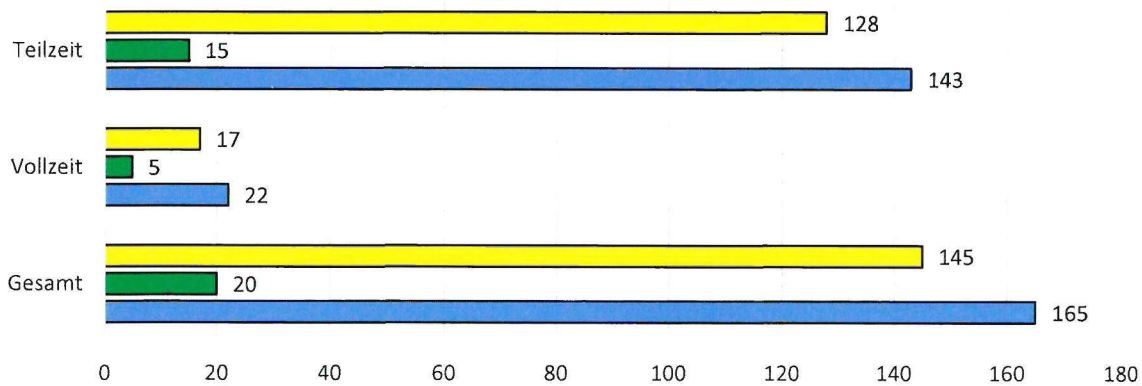
Von den Mitarbeitenden des Sozial- und Erziehungsdienstes sind 22 in Voll- und 143 in Teilzeit beschäftigt. In diesem Bereich werden aufgrund der Betreuungszeiten hauptsächlich Teilzeitstellen angeboten.

Entgeltgruppen Beschäftigte SuE differenziert Frauen/Männer



	S 03	S 08 a	S 08 b	S 09	S 10	S 11 b	S 13	S 15	S 16	S 17
Frauen	58	55	3	11	2	4	7	2	1	2
Männer	10	5	1	1	0	2	1	0	0	0
Gesamt	68	60	4	12	2	6	8	2	1	2

Sozial- und Erziehungsdienst Frauen/Männer in VZ und TZ



	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	145	17	128
Männer	20	5	15
Gesamt	165	22	143

4.1 Übersicht tatsächliche Stellenbesetzungen in den Jahren 2021 bis 2023

Die folgende Übersicht zeigt im Rückblick, wie sich die Stellenbesetzungen tatsächlich dargestellt haben:

	Insgesamt:	**Frauen:**	**Männer:**
Einstellungen Kernverwaltung:	**81**	**60**	**21**
Umsetzungen innerhalb der Kernverwaltung:	**20**	**17**	**3**
Einstellungen in Kitas:	**67**	**56**	**11**
Umsetzungen in Kitas:	**8**	**8**	**0**
Einstellungen Betriebshof:	**20**	**1**	**19**
Einstellungen Reinigungs- bzw. Mensakräfte	**29**	**29**	**0**
Insgesamt:	**225**	**171**	**54**
		(76 %)	**(24 %)**

4.2 Fluktuationsabschätzung Beamte

Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans: 2024 bis 2026

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge *1			Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellenvakanz *2			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		
(Beispiel Laufbahngruppe 2)		Stichtag 30.06.2023		2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026
		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																		
B 3		Männer	1																		
A14		Männer	1																		
A13 geh. D.		Frauen	3		1									1						1	
A 12		Frauen	2		1									1						1	
A 11		Frauen	6		1									1						1	
A 10		Männer	5	1	1								1	1					1	1	
A 9 geh. D.		Männer	1																		
A 9 m.D.		Frauen	1																		
A 8		Männer	3	1									1						1		
* T= Q+R+S																					

*1 Kündigungen, Versetzungen, Auflösungsverträge

*2 Abordnungen, Beurlaubungen, Mutterschutzfristen

*3 z.B. Umsetzungen von Stelleneinsparauflagen

4.3 Fluktuationsabschätzung Tarifbeschäftigte und Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst

Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans: 2024 bis 2026

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung: Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge *1			Fluktuationsabschätzung: vorübergehende Stellenvakanz *2			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		
(Beispiel Laufbahngruppe 2)		Stichtag 30.06.2023		2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
EG 13		Frauen	1		1									1						1	
EG 12		Frauen	8			1									1						1
EG 11		Männer	16	2	4	4							2	4	4				2	4	4
EG 10		Frauen	16		1									1						1	
EG 9 c		./.																			
EG 9 b		Männer	11																		
EG 9 a		Frauen	35			3									3						3
EG 8		Männer	30	1	1								1	1					1	1	
EG 7		Männer	40	2		2							2		2				2		2
EG 6		Frauen	40		1									1						1	
EG 5		Frauen	103	2	7	8							2	7	8				2	7	8
EG4		Männer	19		1	1								1	1					1	1
EG 3		Frauen	22	1	1	6							1	1	6				1	1	6
EG 2		Männer	135	12	15	9							12	15	9				12	15	9
EG 1		Männer	12		2									2						2	
S 17		Männer	2																		
S 16		Männer	1																		
S 15		Männer	2		2									2						2	
S 13		Männer	9		1									1						1	
S 11 b		Männer	7	1		3							1		3				1		3
S 10		Männer	2																		
S 09		Männer	12																		
S 08 b		Männer	5																		
S 08 a		Männer	62	3	2	3							3	2	3				3	2	3
S 03		Männer	75	4	6	9							4	6	9				4	6	9
* 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 von der Bevölkerung bzw. vom Rat der Stadt Aurich 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 im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes. Die Stelle des Ersten Stadtrates / der Ersten Stadträtin wurde durch die Wahl des Rates der Stadt Aurich für acht Jahre vom 01.07.2023 bis 30.06.2031 mit einer Frau neu besetzt und die Stelle des Stadtbaurates / der Stadtbaurätin wurde durch die Wahl des Rates der Stadt Aurich für acht Jahre vom 29.08.2024 bis 28.08.2032 mit einem Mann besetzt.

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 — Veränderung bei den frei werdenden Stellen bzw. vorübergehenden Stellenvakanzen bei den Besoldungsgruppen A 8 und A 10 bis A 13 geben.

5.2 Tarifbeschäftigte

Die Fluktuationsabschätzung bei den Tarifbeschäftigten der Stadt Aurich zeigt, dass im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes sowohl in den unteren und mittleren als auch in den höheren 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 88 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 vier Stellen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit und 30 Stellen im Kita-Bereich zu besetzen sein werden, wobei es sich hierbei um 11 Stellen für Erstkräfte und 19 Stellen für Zweitkräfte handelt. Aufgrund des Ausbaus von Kinderbetreuung ist davon auszugehen, dass deutlich mehr Stellen besetzt werden. Grundsätzlich ist hierbei der Männeranteil deutlich zu erhöhen.

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 31.12.2026 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 2021 bis 2023 erreicht und welche neuen Ziele festgelegt wurden:

Evaluation Zielerreichung zum Stichtag 30.06.2023:

		Aus dem Gleichstellungsplan 2021 bis 2023:		Aktueller Gleich-stellungsplan		Aktueller Gleich-stellungsplan
Bes.-Gr./ EG	Unter-repräsentanz	Stand 30.06.2020	Ziel 31.12.2023	Stand 30.06.2023	Ziel erreicht	Neues Ziel
EG 10	Männer	44,03%	50,51%	Frauen 38,00%	übererfüllt	Frauen 38,00%
EG 9 b	Männer	30,12%	45,18%	10,54%	nein	keine Fluktuation
EG 9 a	Frauen	37,44%	41,23%	37,53%	nein	40,72%
EG 7	Männer	25,06%	28,64%	21,49%	nein	24,52%
EG 6	Frauen	25,31%	28,00%	29,65%	ja	32,61%
EG 5	Frauen	32,32%	33,63%	33,14%	nein	36,16%
EG 4	Männer	25,23%	33,64%	30,93%	nein	45,80%
EG 3	Frauen	21,25%	25,50%	17,55%	nein	25,43%
EG 2	Männer	5,13%	9,10%	4,93%	nein	7,58%
EG 1	Männer	6,97%	8,70%	18,69%	ja	21,03%
S 13	Männer	14,15%	26,31%	12,97%	nein	24,25%
S 11 b	Männer	26,23%	52,47%	39,53%	nein	Frauen 42,30%
S 8 a	Männer	7,25%	12,67%	8,55%	nein	11,59%
S 03	Männer	7,75%	11,40%	15,23%	ja	19,91%

Zusätzlich sind in diesem Gleichstellungsplan folgende Ziele neu festgelegt:

				Aktueller Gleich-stellungsplan		Aktueller Gleich-stellungsplan
Bes.-Gr./ EG	Unter-repräsentanz	Stand 30.06.2020	Ziel 31.12.2023	Stand 30.06.2023	Ziel erreicht	Neues Ziel
A 13	Frauen			0,00%		33,33%
A 12	Frauen			0,00%		42,86%
A 11	Frauen			9,09%		27,27%
A 10	Männer			27,55%		Frauen 44,90%
A 8	Männer			22,22%		Frauen 44,44%
EG 12	Frauen			12,50%		12,50%
EG 11	Männer			41,18%		48,00%
EG 8	Männer			43,78%		43,78%
S 15	Männer			0,00%		50,00%

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 Unterrepräsentanzen abzubauen. Die Stelle des Bürgermeisters / der Bürgermeisterin wird durch Wahl der Bürgerinnen und Bürger zum 01.11.2026 neu besetzt. Durch Wahl des Rates der Stadt Aurich wurde die Stelle des Ersten Stadtrates / der Ersten Stadträtin vom 01.07.2023 bis 30.06.2031 mit einer Frau und die Stelle des Stadtbaurates / der Stadtbaurätin vom 29.08.2024 bis 28.08.2032 mit einem Mann besetzt.

In den Bereichen der A-Besoldung des 2. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 ist kein Abbau der Unterrepräsentanz möglich, da keine Fluktuation zu erwarten ist.

Im Bereich der A-Besoldung des 1. Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 soll die Unterrepräsentanz der Frauen in der Besoldungsgruppe A 13 von 0,00 % auf 33,33 %, in der Besoldungsgruppe A 12 von 0,00 % auf 42,86 % und in der Besoldungsgruppe A 11 von 9,09 % auf 27,27 % abgebaut werden, in dem die jeweils freiwerdende Stelle mit einer Frau besetzt wird.

Im Bereich der Besoldungsgruppe A 10 soll die Unterrepräsentanz der Männer von 27,55 % auf eine Unterrepräsentanz der Frauen von 44,90 % abgebaut und damit in etwa ein Ausgleich herbeigeführt werden, in dem die beiden freiwerdenden Stellen mit Männern besetzt werden.

In der Besoldungsgruppe A 9 gD ist kein Ausgleich möglich, da nur eine Stelle vorhanden ist.

Im Bereich der A-Besoldung des 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 kann die Unterrepräsentanz der Frauen von 0,00 % in der Besoldungsgruppe A 9 mD nicht ausgeglichen werden, da nur eine Stelle vorhanden ist. Die Unterrepräsentanz der Männer in der Besoldungsgruppe A 8 von 22,22 % auf eine Unterrepräsentanz der Frauen von 44,44 % abgebaut und damit in etwa ein Ausgleich herbeigeführt werden, in dem eine freiwerdende Stelle mit einem Mann besetzt wird.

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 der Entgeltgruppe EG 13 ist kein Ausgleich möglich, da nur eine Stelle vorhanden ist.

Die Unterrepräsentanz der Frauen von 12,5 % in der Entgeltgruppe EG 12 kann nicht abgebaut werden, da hier voraussichtlich nur eine Stelle frei wird, die bisher von einer Frau besetzt war und dann wieder mit einer Frau besetzt werden soll. Hier soll der Anteil mindestens gehalten werden.

In der Entgeltgruppe EG 11 soll die Unterrepräsentanz der Männer von 41,18 % auf 48,00 % abgebaut werden, in dem die 10 freiwerdenden Stellen mit 6 Männern und 4 Frauen besetzt werden.

Die Unterrepräsentanz der Frauen von 38,00 % in der Entgeltgruppe EG 10 kann nicht abgebaut werden, da hier voraussichtlich nur eine Stelle frei wird, die bisher von einer Frau besetzt war und dann wieder mit einer Frau besetzt werden soll. Hier soll der Anteil mindestens gehalten werden.

In der Entgeltgruppe EG 9 c liegt keine Unterrepräsentanz vor.

Die Unterrepräsentanz der Männer von 10,54 % in der Entgeltgruppe EG 9 b kann nicht abgebaut werden, da keine Fluktuation zu erwarten ist.

Die Unterrepräsentanz der Frauen in der Entgeltgruppe EG 9 a soll von 37,53 % auf 40,74 % abgebaut werden, in dem die drei freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt werden.

Die Unterrepräsentanz der Männer von 43,78 % in der Entgeltgruppe EG 8 kann nicht abgebaut werden, da hier voraussichtlich nur zwei Stellen frei werden, die bisher beide von Männern besetzt waren und dann wieder beide mit Männern besetzt werden sollen. Hier soll der Anteil mindestens gehalten werden.

In der Besoldungsgruppe EG 7 soll die Unterrepräsentanz der Männer von 21,49 % auf 24,52 % abgebaut werden, in dem alle vier freiwerdenden Stellen mit Männern besetzt werden.

Die Unterrepräsentanz der Frauen von 29,65 % in der Entgeltgruppe EG 6 soll auf 32,61 % abgebaut werden, in dem die freiwerdende Stelle mit einer Frau besetzt wird.

Die Unterrepräsentanz der Frauen in den Entgeltgruppe 5 von 33,14 % soll auf 36,16 % abgebaut werden, in dem von den 17 freiwerdenden Stellen 9 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 30,93 % auf 45,80 % abgebaut werden, in dem die beiden freiwerdenden Stellen mit Männern besetzt werden.

Die Unterrepräsentanz der Frauen in der Entgeltgruppe 3 soll von 17,55 % auf 25,43 % abgebaut werden, wenn in dem 6 von 8 freiwerdenden Stellen mit Frauen besetzt werden.

In der Entgeltgruppe EG 2 wird die Unterrepräsentanz der Männer nur leicht von 4,93 % auf 21,03 % abgebaut werden können, weil in dieser Entgeltgruppe überwiegend Reinigungskräfte in Teilzeit arbeiten. Dies sind keine existenzsichernden Arbeitsstellen, daher bewerben sich kaum Männer in diesem Bereich.

Die Unterrepräsentanz der Männer in der Entgeltgruppe EG 1 soll von 18,69 % auf 21,03 % abgebaut werden, in dem die beiden freiwerdenden Stellen mit Männern besetzt werden. In dieser Entgeltgruppe arbeiten überwiegend die Gastgeber*innen im Jugend- und Familienzentrum Aurich.

6.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst

Bei den Mitarbeitenden der Stadt Aurich im Sozial- und Erziehungsdienst gibt es insgesamt mit 12,68 % eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer.

In den Entgeltgruppen S 17 und S 16 ist voraussichtlich kein Ausgleich möglich, weil keine Fluktuation zu erwarten ist.

Die Unterrepräsentanz der Männer in der Entgeltgruppe S 15 soll von 0,00 % auf 50,00 % abgebaut werden, in dem eine von zwei freiwerdenden, bisher von Frauen besetzten Stellen mit einem Mann besetzt wird.

In der Entgeltgruppe S 13 soll die Unterrepräsentanz der Männer von 12,97 % auf 24,25 % abgebaut werden, in dem eine bisher von einer Frau besetzten Stelle mit einem Mann besetzt wird.

Die Unterrepräsentanz der Männer in der Entgeltgruppe S 11 b von 39,53 % wird auf eine Unterrepräsentanz der Frauen von 42,30 % abgebaut, in dem eine von vier freiwerdenden, bisher von Frauen besetzten Stellen mit einem Mann besetzt wird.

In den Entgeltgruppen S 10, S 09 und S 08 b ist kein Abbau der Unterrepräsentanzen der Männer von 0,00 %, 9,60 % bzw. 25,51 % möglich, weil keine Fluktuation zu erwarten ist.

7. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Mit folgenden Maßnahmen soll erreicht werden eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männer in allen Bereichen bei der Stadt Aurich umzusetzen. Auch das **Personalentwicklungskonzept**, das vom Rat der Stadt Aurich am 13.12.2023 beschlossen wurde, setzt einen Fokus auf Gleichstellung und beschreibt Maßnahmen, die an dieser Stelle wieder aufgegriffen werden. Insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie flexible Arbeitszeiten und –formen und der demografische Wandel mit dem einhergehenden Fachkräftemangel können ein Motor für Gleichstellung sein. Dafür ist es jedoch unbedingt notwendig, die vielfältigen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen, wie z.B. die Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen oder der Wunsch nach mehr Freizeit und Flexibilität zu berücksichtigen. Die junge Generation auf dem Arbeitsmarkt bevorzugt eine Arbeit, die sich ihrer Lebensphase anpasst und nicht umgekehrt. Sogenannte atmende Lebensläufe ermöglichen private Auszeiten sowie der aktuellen Lebenssituation angepasste Arbeitsmöglichkeiten statt starre Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung. Für die Fachkräftegewinnung und –bindung ist es somit erforderlich neue Wege zu finden, um Frauen und Männern adäquate Arbeitsbedingungen zu bieten. Im Folgenden werden zentrale Maßnahmen benannt, die der Gleichstellung dienen.

7.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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.

Junge Familien wünschen sich mehr Zeit für ihre Familien. Das gilt insbesondere, wenn kleine Kinder zu versorgen sind, setzt sich aber auch im weiteren Lebenslauf fort. Oft werden Angehörige gepflegt. Diese Tätigkeit wird zu 68% von Frauen übernommen. Insgesamt wenden Frauen täglich 52,4% - umgerechnet 87 Minuten – mehr für

unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer[3]. Frauen übernehmen in der Regel die täglichen, wenig flexiblen Tätigkeiten, wie zum Beispiel Putzen, Kochen und Waschen, die sich im Allgemeinen nicht zeitlich verschieben lassen und schwieriger mit den Erfordernissen des Arbeitsplatzes in Einklang zu bringen sind. Männer erledigen nicht nur weniger unbezahlte Sorgearbeit als Frauen, sie erledigen in der Regel auch eher gelegentlich anfallende, auf das Wochenende verschiebbare Aufgaben (zum Beispiel Reparaturen im Haus und am Auto), die leichter mit ihren Arbeitszeiten zu vereinbaren sind. Traditionelle Rollenbilder setzen die ständige Verfügbarkeit von Frauen für die Familie und bei Männern im Beruf voraus. Dies entspricht jedoch nicht mehr dem Wunsch und der Lebenswirklichkeit von jungen Familien. Es ist somit an der Zeit, diese Rollenbilder zu reflektieren und mit der Realität abzugleichen. Die Erwerbs- und Sorgearbeit gleich zu verteilen ist nicht nur ein Wunsch vieler junger Paare, sondern auch eine notwendige Voraussetzung für Gleichstellung. Diese Herausforderung richtet sich insbesondere an Führungskräfte, um die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden zu stärken. 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 langfristig zu binden.

Die Stadt Aurich ist als **familiengerechte Kommune** zertifiziert. In diesem Rahmen nimmt sie eine Vorbildfunktion als familienfreundliche Arbeitgeberin ein. Eine Steuerungsgruppe - bestehend aus allen Fachbereichen, dem Familienzentrum, Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten - trifft sich regelmäßig, um Familienfreundlichkeit in allen Bereichen der Zuständigkeit zu etablieren. Im November 2023 initiierte die Steuerungsgruppe einen Workshop an dem der Verwaltungsvorstand, politische Mandatsträger*innen sowie beratenden Mitglieder des Ausschusses für Soziales, Gleichstellung und gesellschaftliche Zusammenarbeit die bisherigen Ergebnisse evaluiert haben. Es wurden konkrete und umsetzbare Ziele mit einem konkreten Maßnahmenkatalog erarbeitet. Dieser wird sukzessive umgesetzt.

Außerdem ist die Stadt Aurich Mitglied im Überbetrieblichen Verbund der Koordinierungsstelle Frauen und Beruf in Ostfriesland. In diesem Zusammenschluss werden innovative Themen aufgegriffen, die Frauen einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen sollen.

---

[3] www.bmfsfj.de/resource/blob/160276/01f9f2c5363e03fb33911603dcaba6ae/kinder-haushalt-pflege-wer-kuemmert-sich-dossier-sorgearbeit-deutsch-data.pdf

7.2 Personal, Organisation sowie Fort- und Weiterbildung

Im Folgenden werden Maßnahmen beschrieben, die dazu beitragen die Unterrepräsentanzen aus der vorausgehenden Datenerhebung auszugleichen und die gesetzten Ziele zu erreichen. Im Mittelpunkt steht zunächst die Fachkräftegewinnung. Anschließend geht es um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, damit diese möglichst lange bei der Stadt Aurich arbeiten. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass die Arbeitsbedingungen flexibel auf die Wünsche der Mitarbeitenden angepasst werden. Im Personalentwicklungskonzept der Stadt Aurich sind diese und weitere Maßnahmen differenziert beschrieben.

7.2.1. Fachkräfte gewinnen und ausbilden

Durch den demografischen Wandel stehen viele Unternehmen vor dem Problem genügende Fachkräfte zu gewinnen und auch eine moderne Verwaltung ist gefordert neue Wege zu gehen. Einerseits haben sich die Anforderungen im Beruf in den letzten Jahren verdichtet und andererseits kommt eine junge Generation auf den Arbeitsmarkt, die ihre eigenen Wertvorstellungen hat. Dabei steht die Arbeit nicht mehr im Mittelpunkt der Lebensgestaltung, sondern fügt sich in verschiedene andere Bereiche ein. Gleichzeitig wird sich die Beschäftigtenstruktur in den nächsten 15 Jahren stark verändern, da in diesem Zeitraum 41% der Beschäftigten in den Ruhestand gehen. Das betrifft 286 Frauen und 86 Männer[4]. Die Zahlen machen deutlich, dass ein **Generationenwechsel** ansteht. Dieser hat Auswirkungen auf die Anzahl der Menschen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und wird gleichzeitig auch eine neue Arbeitswelt prägen. Während die Generation der Babyboomer in Rente geht, kommt nun eine Generation mit wesentlich weniger Menschen ins Berufsleben und diese haben auch noch andere Vorstellungen von der Wertigkeit des Arbeitsalltags. Dies stellt einerseits eine große Herausforderung dar, bietet andererseits aber auch die Möglichkeit, sich modern auszurichten. Modern bedeutet aber auch, sich auf die Wünsche der jungen Generation einzustellen und aktiv um sie zu werben. Wie bereits erläutert, werden Flexibilität und Familienfreundlichkeit in diesem Prozess Schlüsselfunktionen sein. Die Stadt Aurich wird sich auf atmende Lebensläufe einstellen müssen und den Beschäftigten sowohl flexible Einstiegsmöglichkeiten als auch Berufsunterbrechungen, Weiterbildungen und individuelle Ausstiegsszenarien

[4] Vgl. Personalentwicklungskonzept der Stadt Aurich

anbieten, um konkurrenzfähig zu sein. Eine zentrale Rolle Spielt dabei das Arbeitsklima sowie das Führungsverhalten.

7.2.1.1 Stellenausschreibungen

Um eine größtmögliche Auswahl an Fachkräften zu gewährleisten werden die Stellen hauptsächlich öffentlich ausgeschrieben. Gleichzeitig werden die Mitarbeiter*innen über die Stellenangebote informiert, damit sie sich auch darauf bewerben können. So wird eine Bestenauswahl gewährleistet und gleichzeitig können sich Mitarbeitende neu orientieren.

Jede Stellenausschreibung wird geschlechterbewusst verfasst und es wird auf Teilzeitmöglichkeiten hingewiesen. Dies gilt auch für die Stellen als Führungskraft. Grundsätzlich wird eine Teilzeiteignung vorausgesetzt. Ausnahmen aus dienstlichen Belangen sind möglich, diese sind jedoch ausreichend zu begründen.

Durch die Aufnahme des Teilzeitzusatzes in die Stellenausschreibungen sollen auch Menschen, die in Teilzeit arbeiten, motiviert werden, sich auf entsprechende Stellen zu bewerben. Gleichzeitig soll deutlich werden, dass es auch möglich ist Führungsaufgaben mit Familientätigkeit zu verbinden.

In den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden die 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 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. Gleichzeitig ist auch Genderkompetenz in der pädagogischen Arbeit eine Grundvoraussetzung, denn Pädagog*innen haben eine Schlüsselfunktion bei der Überwindung traditioneller Geschlechterrollen bei der nächsten Generation.

7.2.1.2 Stellenbesetzungen

Im Auswahlverfahren entscheidet ein Gremium – bestehend aus dem Inneren Dienst, dem Fachdienst, der Gleichstellungsbeauftragten und der Beteiligung des Personalrates – über die Besetzung der Stelle.

Zu beachten ist, dass bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragungen von höherwertigen Tätigkeiten 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 Ausbildung und Umschulung in Teilzeit

Um Nachwuchs zu gewinnen bildet die Stadt Aurich derzeit in 15 Ausbildungsberufen aus:

1. Duales Studium BA Verwaltungswissenschaft (ehem. geh. Dienst)
2. Stadtsekretäranwärter*in (ehem. mittlerer Dienst)
3. Verwaltungsfachangestellte*r
4. Fachangestellte*r für Bäderbetriebe
5. Fachangestellte*r für Medien- und Informationsdienste
6. Kraftfahrzeugmechatroniker*in – Fachrichtung Personenkraftwagentechnik
7. Elektroniker*in – Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik
8. Tischler*in
9. Fachinformatiker*in für Systemingetration
10. Bauzeichner*in
11. Umwelttechnologe/-technologin für Abwasserbewirtschaftung
12. Veranstaltungskaufleute
13. Fachkraft für Veranstaltungstechnik
14. Sozialpädagogische Assistenz
15. „Weiterbildung“ zum/zur Erzieher*in

Des Weiteren werden in jedem Jahr in verschiedenen Bereichen Freiwilliges Soziales Jahr(FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ) und Jahrespraktika angeboten.

In Einzelfällen werden auch Umschulungen durchgeführt, bei Bedarf auch in Teilzeit. Dies ist insbesondere für Frauen attraktiv, die nach der Familienphase eine neue berufliche Perspektive suchen und auf familienfreundliche Rahmenbedingungen angewiesen sind. Auch Alleinerziehende haben so eher eine Chance eine Qualifikation zu erlangen oder diese anzupassen. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der Abwanderungen von jungen Menschen können durch diese Maßnahme Potenziale für die Verwaltung entwickelt werden.

7.2.1.4 Zukunftstag

Seit 2006 hat in Niedersachsen der Zukunftstag den bundesweiten „Girls Day" abgelöst. Mädchen und Jungen der Klassen 5 bis 9 können an diesem Tag in einem Betrieb ihrer Wahl einen Berufs-Erkundungstag einlegen. Sie sollen dabei Einblicke in ein Berufsfeld erhalten, die das traditionelle, geschlechtsspezifisch geprägte Spektrum möglicher Berufe für Mädchen und Jungen erweitern. Dabei soll von allen Beteiligten darauf geachtet werden, dass für Mädchen und Jungen getrennte Angebote vorgehalten werden. Die Stadt Aurich nutzt diesen Tag, um Mädchen für die handwerklichen Berufe und Jungen für den sozialen Bereich zu gewinnen.

7.2.1.5 Hospitation

Hospitationen stellen eine zusätzliche Möglichkeit dar, einen weichen Einstieg in ein Arbeitsfeld zu finden. Sie beruhen auf Freiwilligkeit, Eigeninitiative und dem Umsetzungsengagement der Führungskräfte und der Mitarbeitenden. Diese Form des Lernens bietet Wissenszuwachs, Erkenntnisgewinn über den eigenen Aufgabenbereich hinaus und ermöglicht den direkten Erfahrungsaustausch am Arbeitsplatz.

Derzeit werden Hospitationen hauptsächlich in den Kindertagesstätten angeboten, um interessierte Bewerber*innen einen Einblick in die pädagogische Arbeit in der jeweiligen Einrichtung zu gewähren. Angefragt werden Hospitationen inzwischen auch in anderen Bereichen. Diese werden im Einzelfall wohlwollend geprüft und sollen künftig ausgeweitet werden.

7.2.1.6 Stipendien

Studierendenstipendien sind dafür geeignet, Nachwuchskräfte frühzeitig an die Stadtverwaltung Aurich zu binden und somit die Nachbesetzung in diesen Bereichen sicherstellen. Sie werden dort eingesetzt, wo ein starker Nachwuchsmangel vorhanden ist. Die Stadt Aurich unterstützt die Studierenden während des Studiums finanziell und darüber hinaus mit Fachwissen während des Studiums. Es wird ein Vertrag abgeschlossen in dem die Teilnehmenden sich verpflichten die Praxisphasen bei der Stadt Aurich durchzuführen und im Anschluss an das Studium für eine bestimmte Dauer, die abhängig von den übernommenen Kosten ist, bei der Stadt Aurich zu arbeiten. Studierende sollen damit früh in der Stadtverwaltung integriert und gebunden werden.

7.2.1.7 Quereinstieg

Durch den demografischen Wandel ist der traditionelle Arbeitsmarkt im Umbruch. Die junge Generation gestaltet die Arbeitswelt nach ihren Bedürfnissen. Junge Menschen sind flexibel und probieren sich in unterschiedlichen Berufen aus. Auch Frauen, die nach der Familienphase wieder ins Erwerbsleben zurückkehren, suchen oft einen Quereinstieg in ein neues Berufsfeld. Auch Menschen in der Lebensmitte orientieren sich in zunehmendem Maß neu, insbesondere wenn sie ihren Wohnort gewechselt haben. Hier bieten sich Chancen neue Fachkräfte zu gewinnen, die Erfahrungen aus sehr unterschiedlichen Bereichen in das Arbeitsfeld einbringen.

Gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel ist es auch für den öffentlichen Dienst eine Notwendigkeit sich darauf einzustellen und Menschen einen Weg aus der Privatwirtschaft der Einstieg in den öffentlichen Dienst zu ermöglichen. Neben einer regulären Ausbildung oder Umschulung in den vorhandenen Ausbildungsberufen sollen bei der Stadt Aurich alle Möglichkeiten eines Quereinstieges genutzt werden. Nur so kann die Aufgabenfülle zukünftig bewältigt werden. Es ist nicht in allen Aufgabenbereichen eine allgemeine Verwaltungsausbildung zwingend erforderlich. Es kann sogar im Sinne der Aufgabenerledigung von Vorteil sein, wenn in einigen Bereichen Menschen mit spezialisisertem Expertenwissen arbeiten.

Insbesondere der extreme Fachkräftemangel in den Kindertagesstätten bietet derzeit gute Möglichkeiten zum Quereinstieg in den Beruf. Dazu wird eine

tätigkeitsbegleitende Ausbildung zur/zum Sozialassistenten/in genutzt. Nach § 30 Niedersächsisches Gesetz über Kindertagesstätten und Kindertagespflege (NKiTaG) besteht die Möglichkeit des Quereinstiegs zur Erlangung eines Abschlusses als sozialpädagogische/r Assistent*in im Rahmen einer berufsbegleitenden Ausbildung. Seit dem 01.08.2023 können hierzu im Rahmen der Finanzhilfe des Landes Niedersachsen jährlich 20.000,- € abgerufen werden. Da ab dem Jahr 2027 Drittkräfte in Ganztagskindergärten durch das Land Niedersachsen anteilig gefördert werden, ist dieses Ausbildungsmodell gesetzlich verankert worden, sodass frühzeitig die Möglichkeit besteht, entsprechende Fachkräfte auszubilden. Diese Mittel werden in erste Linie für die Personalkosten eingesetzt, da die Auszubildenden mit mindestens 15 Stunden wöchentlich zu beschäftigen sind. Des Weiteren können Kosten, welche im Zusammenhang mit der Ausbildung stehen, beantragt werden. Die Ausbildung erfolgt somit für die Stadt Aurich nahezu kostenneutral. Die Stadt Aurich konnte mit Beginn dieses Ausbildungsmodells zum 01.08.2023 drei Interessentinnen entsprechend beschäftigen und diesen somit die Ausbildung ermöglichen. Dieses Ausbildungsangebot richtet sich explizit an Quereinsteiger* innen, welche sich beruflich in den sozialpädagogischen Bereich der Kindertagesstätten umorientieren möchten.

7.2.1.8 Berufliche Qualifizierung

Lebenslanges Lernen ist eine wesentliche Grundlage, um in einer sich schnell wandelnden Zeit zukunftsfähig zu sein. Sowohl fachspezifische als auch höher qualifizierte Fort- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen stehen den Mitarbeiter*innen gleichermaßen zur Verfügung.

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

Das Sachgebiet 11.1 Personal 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. Zusätzlich ermöglichen die jeweiligen Organisationseinheiten ihren Mitarbeiter*innen die Teilnahme an dezentralen Seminaren, so wie die jeweilige Situation es erfordert.

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 Weiterbildungsmöglichkeit im Sozial- und Erziehungsdienst insbesondere berufsbegleitend unterstützt.

7.2.2 Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöhen

Die Mitarbeitenden sind die wertvollste Ressource in der Stadt Aurich. Ohne ihren ständigen Einsatz könnte die Arbeit nicht bewältigt und den Bürger*innen keine Dienstleistung angeboten werden. Insbesondere durch den Fachkräftemangel ist es notwendig, sich auf die Bedürfnisse der Beschäftigten einzustellen. Das Arbeitsklima steht dabei besonders im Fokus. Nur wenn Menschen sich am Arbeitsplatz wohlfühlen und wertgeschätzt werden, sind sie bereit, ihre Lebenszeit dort zu investieren. Andernfalls ziehen sie weiter. Es gibt inzwischen genug Möglichkeiten den Lebensunterhalt zu verdienen. Die Zeiten haben sich geändert und die junge Generation ist sich ihres Wertes bewusst. Hierarchische Durchsetzungsstrategien sind nicht mehr gefragt, stattdessen steht ein kooperatives Miteinander im Mittelpunkt. Dies verlangt ein Umdenken insbesondere von den Führungspersonen.

7.2.2.1 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. Mitarbeitende wollen als Person wahrgenommen, in ihrer Lebenssituation gesehen und in ihren Potenzialen gefördert werden. Dies erfordert einen differenzierten und

wohlwollenden Blick auf Menschen und auf das Team. Dazu ist es auch notwendig Geschlechterstereotypen zu reflektieren und die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern wahrzunehmen. Die Aussage „Ich behandel alle gleich..." ist nicht zielführend, da viele wesentliche Aspekte eben nicht gleich, sondern an Rollenzuschreibungen geknüpft sind. So trägt eine „Gleichbehandlung von allen" zu strukturellen Benachteiligungen bei und verfestigt diese, statt sie zu überwinden. Zur gendersensiblen Führung gehört

- das eigene Geschlechterrollenverhalten zu reflektieren
- strukturelle Benachteiligungen wahrzunehmen und gemeinsam zu verändern
- unterschiedliche Lebensrealitäten von Frauen und Männern zu erkennen und Ausgleich zu schaffen
- geschlechterdifferenzierte Wahrnehmungen, Kommunikationsstile und Konfliktverhalten sowie die Auswirkungen im Erwerbsleben zu beachten
- gendersensible Sprache zu verwenden
- alttäglichen Sexismus zu erkennen und zu unterbinden

Es ist notwendig, Führungskräfte zur geschlechtersensiblen Wahrnehmung zu schulen. Dies ist konzeptionell bei der Personalentwicklung unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zu verankern. Das Ziel ist, dass alle Geschlechter im Team sich wohlfühlen, ihre Potenziale einbringen und sich weiterentwickeln können. Insbesondere die Herausforderungen durch veränderte Arbeitszeitmodelle, Homeoffice und Mobiles Arbeiten 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.

7.2.2.2 Gendersensible Betriebliche Gesundheit

Um die Gesundheit und damit die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, besteht innerhalb der Stadtverwaltung Aurich ein Betriebliches Gesundheitsmanagement. Darunter wird die systematische sowie nachhaltige Schaffung und Gestaltung von gesundheitsfördernden Strukturen und Prozessen verstanden. Dabei sollen arbeitsbedingte Einflüsse, die einen positiven oder negativen Effekt auf die Gesunderhaltung der Beschäftigten haben, identifiziert und durch entsprechende Maßnahmen verstärkt oder beseitigt werden. Gleichzeitig sollen

auch die Beschäftigten zu einem eigenverantwortlichen gesundheitsbewussten Verhalten befähigt werden, um krankheitsbedingte Fehlzeiten zu vermeiden und die Gesundheit zu erhalten.

Im Betrieblichen Gesundheitsmanagement werden innerbetriebliche Bereiche, die Einfluss auf die Gestaltung der Arbeit haben, zusammengeführt. Steuerungs- und Kontrollgremium ist die Steuerungsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement, die seit April 2016 die Umsetzung der Maßnahmen koordiniert und überwacht. Diese besteht aus dem Leiter des Fachdienstes Innerer Dienst, einem Sachbearbeiter des Sachgebietes Organisation, dem Personalratsvorsitzenden, der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt.

Bereits 2018 wurde eine Kooperation mit der AOK Niedersachsen (AOKN) eingegangen, um den Prozess der Einführung und strukturierte Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements bei der Stadt Aurich extern begleiten zu lassen. Die AOKN unterstützt die Stadt Aurich bei der Entwicklung und Verfestigung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements in einem befristeten Zeitraum.

Es wurden Workshops mit den Beschäftigten durchgeführt und daraus Maßnahmen abgeleitet, die zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation beitragen. Die Themenschwerpunkte sind: körperliche Belastungen, Stressreduzierung, Informationsfluss, Konfliktbearbeitung, Führungsverhalten, Organisation von Arbeitsabläufen. Sämtliche Bereiche wurden geschlechtersensibel evaluiert und Maßnahmen zur Verstetigung erarbeitet.

Als weiterer Baustein wurde im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung ein Rahmenvertrag mit der Firma Hansefit GmbH & Co. KG abgeschlossen. Die Firma Hansefit hält ein leistungsstarkes Sportnetzwerk in ganz Deutschland vor. Gegen eine einmalige Aufnahmegebühr und einem monatlichen Eigenanteil von derzeit 20,-- € können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Aurich alle Verbundanlagen der Firma Hansefit beliebig oft und in der Vielfalt sowie Onlineangebote zu Fitness, Stressreduktion, Ernährungs- oder Suchtberatung nutzen. Es ist eine sinnvolle Investition in die Gesundheit der Mitarbeitenden, die am Stichtag 30.06.23 von 120 Frauen und 60 Männern genutzt wurde.

Des Weiteren wurde auch das Dienstfahrradleasing für die Beschäftigten der Stadt Aurich im aktuellen Berichtszeitraum auf den Weg gebracht. Hierzu erfolgte im Frühjahr/Sommer 2023 eine entsprechende europaweite Ausschreibung.

7.2.2.3 Flexibel Arbeiten

Die flexible Gestaltung der persönlichen Arbeitszeit ist ein wirksames Instrument, um die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und somit auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen. Dabei ist sind unterschiedliche Perspektiven zu berücksichtigen: die dienstlichen Anforderungen, die individuellen Wünsche und die Zusammenarbeit im Team.

In der Stadtverwaltung Aurich existiert mit der gleitenden Arbeitszeit eine flexible Lösung mit Gestaltungsmöglichkeit. Ein reibungsloser Arbeitsablauf in den einzelnen Organisationseinheiten ist immer zu gewährleisten. Unterschiedliche persönliche Lebenssituationen der Personen im Team sind zu berücksichtigen, was zu Konflikten im Team führen kann. Es ist daher eine Führungsaufgabe, die unterschiedlichen Lebensrealitäten zu berücksichtigen und die Arbeitssituation für das Team gendersensibel zu gestalten. Unterstützung von der Gleichstellungsbeauftragten und Workshops zum geschlechterbewussten Konfliktmanagement können ergänzend in Anspruch genommen werden.

7.2.2.4 Elternzeit, Pflegezeit und Beurlaubung

In unterschiedlichen Lebensphasen steht die Berufstätigkeit nicht an erster Stelle, sondern Menschen benötigen eine Auszeit vom Beruf. Gesetzlich geregelt sind Elternzeit und Pflegezeit. Da in diesen Zeiten Kinder betreut oder Angehörige gepflegt werden, nehmen traditionell mehr Frauen diese Zeiten in Anspruch. Dies führt zu unterschiedlichen Erwerbsbiographien von Frauen und Männern. Um Ungleichheiten abzubauen ist es erforderlich, gezielt für die Inanspruchnahme von Männern zu werben. So können atmende Lebensläufe für alle Geschlechter zur Normalität werden. Die Stadt Aurich kann hier eine Vorbildfunktion übernehmen.

Elternzeit ist eine unbezahlte Auszeit vom Berufsleben für Mütter und Väter, die ihr Kind selbst betreuen. Jeder Elternteil hat grundsätzlich gegenüber dem Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf bis zur drei Jahre Elternzeit. Mütter und Väter können, wenn sie dies möchten, während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten. Bei gleichzeitiger Elternzeit beider Elternteile können sie jeweils 32 Wochenstunden, gemeinsam somit 64 Wochenstunden, erwerbstätig sein. Das Arbeitsverhältnis bleibt während der Elternzeit bestehen. Ist sie abgelaufen, besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur

früheren Arbeitszeit. Elternzeit bietet somit inzwischen sehr flexible Gestaltungsmöglichkeiten für beide Elternteile. Während der gesamten Elternzeit besteht ein besonderer Kündigungsschutz.

Um die Wiedereingliederung in die Arbeit frühzeitig vorzubereiten, soll diese bereits zu Beginn der Elternzeit mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter in einem persönlichen Gespräch thematisiert werden. Auch während der Elternzeit soll regelmäßig der Kontakt zu den Beschäftigten in Elternzeit beibehalten werden. Diesbezüglich ist eine entsprechende Struktur zu schaffen.

Die **Pflegezeiten** im Beschäftigungsverhältnis werden durch zwei verschiedene Gesetze gestaltet. Sie unterscheiden sich in den rechtlichen Auswirkungen erheblich. Das **Pflegezeitgesetz** gibt den Anspruch auf Freistellung, um kurzzeitig oder in der Pflegezeit von sechs Monaten ohne Entgelt der Arbeit fernbleiben zu dürfen. Nach dem **Familienpflegegesetz** können Beschäftigte bei Einverständnis des Arbeitgebers die Arbeitszeit reduzieren. Beschäftigte, die in einer akut aufgetretenen Pflegesituation Zeit für die Organisation oder Sicherstellung der Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen benötigen, können der Arbeit bis zu zehn Tage fernbleiben. In diesen Fällen können sie **Pflegeunterstützungsgeld** als Lohnersatzleistung erhalten. Dieses wird auf Antrag von der Pflegekasse gewährt.

Außerdem gibt es die Möglichkeit eine **Pflegezeit** zu nehmen: Beschäftigte, die nahe Angehörige zu Hause pflegen, können sich außerdem unter bestimmten Voraussetzungen bis zu sechs Monate vollständig oder teilweise von der Arbeit freistellen lassen. Das Thema Pflegzeit ist noch wenig bekannt, obwohl viele Beschäftigte pflegebedürftige Angehörige betreuen. Um auf dieses Thema aufmerksam zu machen, sollen entsprechende Informationen für die Mitarbeitenden aufbereitet und veröffentlicht werden.

Beurlaubung

Die Berufsbiographien von jungen Menschen werden nicht mehr so aussehen, wie die der vorangegangenen Generationen. Der Wunsch nach Auszeiten um zu reisen, das Leben freier zu gestalten oder sich neu zu orientieren nimmt zu. Da Fachkräfte nicht mehr so leicht zu gewinnen sind, ist es erforderlich auch befristete Ausstiege zu ermöglichen. Hier gilt es zusätzliche Möglichkeiten zu schaffen.

7.2.2.5 Wiedereinstieg in den Beruf

Bereits vor dem befristeten Ausstieg ist der nahtlose Wiedereinstieg zu planen. Spätestens ein halbes Jahr vor der Rückkehr werden die Schritte gemeinsam konkretisiert, um die dann aktuellen privaten und dienstlichen Erfordernisse berücksichtigen zu können.

Auch während der beruflichen Auszeit werden die Beurlaubten 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 über entsprechende Angebote informiert. Personalrat und Gleichstellungsbeauftragte bieten weitere Unterstützungsmöglichkeiten an. Zusätzlich besteht eine Kooperation mit der Koordinierungsstelle Frauen und Beruf des Landkreises Aurich.

7.2.2.6 Arbeitszeitmodelle und Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung trägt in hohem Maße zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Da sich die familiäre Situation plötzlich ändern kann, sind die Arbeitszeiten dann flexibel anzupassen. Gleichzeitig ist der Arbeitsablauf in den Organisationseinheiten zu gewährleisten. In der Pandemie war dieser Spagat eine tägliche Herausforderung, die zu viel Flexibilität auf allen Seiten geführt hat und das Verständnis für Familienarbeit nachhaltig verändert hat.

Es kann aus Sicht der Beschäftigten immer wieder erforderlich sein mehr oder weniger Stunden zu arbeiten. Gleichzeitig finden auch am Arbeitsplatz ständige Veränderungen statt. Atmende Lebensläufe der Arbeitnehmenden und Fluktuation führen zu mehr Flexibilität in den Arbeitszeitmodellen. Im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel besteht in zwischen insbesondere für Führungskräfte die Notwendigkeit sich auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden geschlechtersensibel einzustellen und Vielfalt im Team zu ermöglichen.

7.2.2.7 Hybrides Arbeiten

Im Rahmen einer lebensphasenorientierten Personalpolitik sind hybride Arbeitsformen besonders geeignet, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.
Hybrides Arbeiten ist eine auf Informations- und Kommunikationstechnologien gestützte Arbeitsform. Die Arbeitsleistung wird unter bestimmten Voraussetzungen teilweise in der Dienststelle und teilweise außerhalb erbracht. Die Beschäftigung in Form hybrider Arbeit erfolgt nach dem Prinzip der Freiwilligkeit auf Initiative des/der Beschäftigten oder auf Vorschlag der unmittelbaren Führungskraft. Hybrides Arbeiten kann weder angeordnet werden noch besteht hierauf ein Rechtsanspruch.

Durch das Hybride Arbeiten können Beschäftigte unter bestimmten Bedingungen den Arbeitsort nach Hause oder einen anderen geeigneten Ort verlagern und somit Beruf und familiäre Gegebenheiten besser miteinander verbinden. Dies führt zu einer Erhöhung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

7.2.2.9 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. Dieses Angebot wird zunehmend und überwiegend von Frauen genutzt: im Jahr 2021 von 7 Frauen und 4 Männern, im Jahr 2022 von 8 Frauen und 1 Mann, im Jahr 2023 bereits von 11 Frauen und 5 Männern.

7.2.2.10 Flexibler Berufsausstieg

Auch die Möglichkeit zum flexiblen Ausstieg aus dem Beruf trägt zur Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen bei. In der Vergangenheit wurden auf Antrag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **Altersteilzeit**arbeitsverhältnisse nach den tariflichen Vorschriften (zuletzt auf Grundlage des Tarifvertrages zu flexiblen Altersteilzeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ)) abgeschlossen, um den Übergang in den Ruhestand zu erleichtern. Im aktuellen Berichtszeitraum nutzten eine Frau und kein Mann diese Möglichkeit. Nachdem der TV FlexAZ zum Ende des Jahres 2022 ausgelaufen ist, kann eine Altersteilzeitvereinbarung nur noch nach den gesetzlichen Regelungen abgeschlossen werden. Diese bedeuten für die Antragsteller*innen eine finanzielle Verschlechterung gegenüber den bisherigen tariflichen Bedingungen. Bisher wurde auf dieser Grundlage noch kein Antrag auf Altersteilzeit gestellt. Ob die Tarifvertragsparteien wieder eine Vereinbarung über einen Tarifvertrag zu flexiblen Altersteilzeitregelungen abschließen, bleibt abzuwarten.

Gleichzeitig wurden **Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bei vorgezogener Altersrente** erweitert. Seit dem 01.01.2023 gibt es keine Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten mehr. Diejenigen, die das Alter für die Regelaltersgrenze erreicht hatten, konnten schon immer rentenunschädlich hinzuverdienen. Die jetzige Regelung betrifft die Personen, die eine vorgezogene Rente in Anspruch nehmen. Der Wegfall der Hinzuverdienstgrenze soll die langjährig und besonders langjährig Versicherte dazu motivieren, ihre Erwerbstätigkeit weiterzuführen, selbst wenn sie bereits eine Rente beziehen. Welche steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen eine Weiterbeschäftigung bei Bezug einer vorgezogenen Altersrente hat, sollte vorher individuell geklärt werden.

7.3 Gleichstellung in Kommissionen, Arbeitsgruppen etc.

Gleichstellung in der Kommune bedeutet auch eine paritätische Besetzung von Arbeitsgruppen und Kommissionen, um unterschiedliche Lebensrealitäten abzubilden. Nur so kann gewährleistet werden, dass alle Geschlechter gleiche Möglichkeiten der Einflussnahme haben. 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.

7.4 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.

7.5 Sexismus am Arbeitsplatz

Alltäglicher Sexismus findet überall statt, auch am Arbeitsplatz. Sexismus beschreibt die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Überproportional betroffen sind Frauen und Personen, die sich nicht heteronormativen, zweigeschlechtlichen Vorstellungen von Geschlecht zuordnen lassen. Sexismus hat die Wurzeln in traditionellen Rollenbildern und Rollenzuschreibungen. Er kann offen oder subtil gelebt werden, daher wird ein Gespür und Bewusstsein dafür benötigt, also **Gendersensibilität.** Es geht um Abwertungen, Verletzungen und Vorstellungen darüber, wie Menschen zu sein haben. Einzelne Vorfälle von Sexismus mögen harmlos

erscheinen, aber sie erschaffen eine Atmosphäre der Einschüchterung, Angst und Unsicherheit. Dies führt zur Akzeptanz von Gewalt, meist gegen Frauen und Mädchen.[5]

Alltäglicher Sexismus ist ein Massenphänomen. Derzeit erleben (nach Selbstauskunft) 44 Prozent aller Frauen in ihrem Alltag sexistische Übergriffe – 14 Prozent mehrmals im Monat. Unterschätzt wird, dass mit 32 Prozent auch ein erheblicher Teil der Männer von Sexismus im Alltag betroffen ist. Mehr als jeder zehnte Mann (11 Prozent) erlebt Sexismus mehrmals im Monat. Auch jene, die selbst nicht betroffen sind, nehmen in ihrem Alltag Sexismus wahr.[6]

Sexismus findet in vielfältiger Form statt und wird unterschiedlich wahrgenommen. Alle Mitarbeitenden bei der Stadt Aurich haben das Recht ihre Wahrnehmung zu äußern und sich Unterstützung bei den Personalverantwortlichen, der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat zu holen. Dadurch dürfen den betroffenen Personen keine dienstlichen Nachteile entstehen.

Ein wichtiger Aspekt ist, dass Sexismus am Arbeitsplatz nicht nur den betroffenen Menschen selbst schadet, sondern auch dem Arbeitsklima und den Organisationen. Das Erfahren von sexistischer Diskriminierung führt oft zu schlechterer Leistung, Fehlzeiten und sogar Kündigungen. Alle Mitarbeitenden, insbesondere die Führungskräfte und Personalverantwortlichen - sind aufgefordert Sexismus zu erkennen und durch geeignete Maßnahmen zu beseitigen. Es ist immer zu prüfen, ob strukturelle Voraussetzungen für Sexismus vorhanden sind, daher ist die Gleichstellungsbeauftragte immer zu beteiligen, um gemeinsam an adäquaten Lösungen zu arbeiten.

7.6 Informationsfluss

In einer schnelllebigen Zeit mit einer hohen Informationsdichte und einem Anspruch an Flexibilität und Transparenz ist es notwendig, dass die wesentlichen Informationen alle Mitarbeiter*innen erreichen. Außer in regelmäßigen Teamsitzungen werden Informationen durch das Intranet und/oder per E-Mail geteilt. Elternzeitler*innen und Beurlaubte sowie Langzeiterkrankte werden über aktuelle Entwicklungen am Arbeitsplatz, Stellenausschreibungen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten etc.

---

[5] Wissen über Sexismus « Bündnis "Gemeinsam gegen Sexismus" (gemeinsam-gegen-sexismus.de)
[6] Sexismus im Alltag (bmfsfj.de)

informiert damit sie das Zugehörigkeitsgefühl nicht verlieren, um im Kontakt zu bleiben und einen Wiedereinstieg zu erleichtern.

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 der Personalentwicklung und allen anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. Bei Einstellungen, Beförderungen oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Besetzung von Ausbildungsplätzen, Durchführung von Qualifikationsmaßnahmen hat — bei gleicher Eignung und Qualifikation — die Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nach 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 01.01.2024 bis zum 31.12.2026. Mit Ablauf der Geltungsdauer wird ab 01.01.2027 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 14.11.2024

Bürgermeister

Gleichstellungsbeauftragte