



Stadt Schöningen

Vorlagen Nr.: **171/2019** vom 28.10.2019

erstellt durch: **Fachbereich** Innere Dienste

Bearbeiter:

Frau Mische /Gleichstellungsbeauftragte

an	Sitzungsdatum	öffentlich	nicht-öffentlich
Verwaltungsausschuss	26.11.2019	☐	☒
Rat	28.11.2019	☒	☐

Gleichstellungsplan nach § 15 Nds. Gleichstellungsgesetz (NGG)

Pflichtfelder Haushaltsauswirkungen:

☐ einmalige Kosten

☐ regelmäßig wiederkehrende Kosten

☒ kostenneutral

☐ Ergebnishaushalt

☐ Finanzhaushalt (Investition)

Beschlussvorschlag:

Der anliegende Gleichstellungsplan 2018 – 2020 wird verabschiedet und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt gegeben. Die Personalvertretung wurde mit Schreiben vom 25.10.2019 beteiligt.

Sachverhaltsdarstellung:

Gemäß § 15 des Nds. Gleichstellungsgesetz vom 01.01.2011 hat jede Dienststelle mit mehr als 50 Beschäftigten für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen und nach Ablauf die Ergebnisse, inwieweit Unterrepräsentanz im abgelaufenen Geltungszeitraum verringert und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit verbessert wurde (Evaluation) den Beschäftigten bekannt zu geben.

Ziel des Gleichstellungsplans ist es, die Beschäftigtenstruktur jeweils zum Stichtag 30.06. des Jahres vor Beginn der Gültigkeit des Gleichstellungsplanes zu analysieren, bestehende Ungleichheiten zu benennen sowie mögliche Unterrepräsentanzen aufzuzeigen und konkrete Maßnahmen für ihre Beseitigung vorzuschlagen.

Der Gleichstellungsplan ist nach § 16 verbindlich und wurde gemäß der §§ 15 und 20 NGG von der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Dienststelle erstellt.

Er ist bei künftigen Personalplanungen und Personalentwicklungen als ein zentrales Instrument und als wichtige Grundlage zur gezielten Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadt Schöningen mit heranzuziehen.

Aufgrund der im Gleichstellungsplan, zu treffenden Aussagen und der gesetzlichen Folgewirkungen für Einstellungen usw. ist dieser als Richtlinie zur Verwaltungsführung nach § 58 Abs. 1 Nr. 1 NKomVG anzusehen, so dass die Verabschiedung des Gleichstellungsplanes in der Zuständigkeit des Rates zu sehen ist.

Der Personalvertretung ist gemäß des Nds. Personalvertretungsgesetz beteiligt worden.

Anlagenverzeichnis:

- Gleichstellungsplan 2018 – 2020


Bäsecke

schöningen

Stadt der Speere

Gleichstellungsplan 2018 bis 2020





Vorwort

Auf dem Weg in eine geschlechtergerechte Gesellschaft kommt den Kommunen eine wichtige Rolle zu. Doch Wandel muss organisiert sein und es müssen Bedingungen geschaffen werden, sodass die Geschlechtergleichstellung im Alltag gelebt werden kann. Handlungsfelder sind die paritätische Besetzung aller Bereiche, Berufe und Funktionen innerhalb der Stadtverwaltung mit Frauen und Männern sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance. Zudem soll die Kommune durch Abkehr von traditionellen Geschlechtsrollen und Berufsbildern zum Ausbau des Berufsspektrums für die verschiedenen Geschlechter beitragen.

Am 01.01.2011 trat das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft. Damit aktualisierte die Landesregierung die Bestimmungen des alten Gesetzes aus dem Jahr 1994. Das NGG sieht vor, Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung eine gleichwertige Stellung zu verschaffen und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern und zu erleichtern. Es dient der Konkretisierung und Realisierung der in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes (GG) verfassungsrechtlich vorgegebenen Ziele.

In den vergangenen Jahren ist es der Stadt Schöningen gelungen, wichtige Schritte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu machen, mit der das Ziel der Herstellung von Chancengleichheit eng verknüpft ist. Die Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen in Niedersachsen ist jedoch längst noch nicht in allen Bereichen erreicht. Der Gleichstellungsplan soll als ein zentrales Instrument zu der künftigen Personalplanung und -entwicklung herangezogen werden können. Ziel ist es, die Beschäftigtenstruktur zu analysieren, bestehende Ungleichheiten zu benennen sowie mögliche Unterrepräsentanzen aufzuzeigen und konkrete Maßnahmen für ihre Beseitigung vorzuschlagen.

Wir möchten nunmehr alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auffordern, diesen Gleichstellungsplan mit Leben zu füllen, damit es uns gemeinsam gelingt, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern weiter zu fördern.

Henry Bäsecke
Bürgermeister

Josephine D'Ippolito
Gleichstellungsbeauftragte



Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
1 Rechtliche Grundlage und Zielsetzung	1
1.1 Geltungsbereich und Geltungsdauer	2
1.2 Bekanntmachung	2
1.3 Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie	2
2 Überblick der Beschäftigtenstruktur	3
2.1 Anteil eines Geschlechts an der Gesamtzahl der Beschäftigten	3
2.2 Tariflich Beschäftigte	4
2.3 Beamtinnen und Beamte	4
2.4 Auszubildende	4
3 Detaillierte Aufstellung und Begründung	5
3.1 Beamtenverhältnis	5
3.1.1 Höherer Dienst (Besoldungsgruppe A14 - A16)	5
3.1.2 Gehobener Dienst (Besoldungsgruppe A9 - A13)	5
3.1.3 Mittlerer Dienst (Besoldungsgruppe A5 - A9)	6
3.2 Tarifbeschäftigte	7
3.2.1 Entgeltgruppen E9 - E15	7
3.2.2 Entgeltgruppen E5 - E8	7
3.2.3 Entgeltgruppen E1 – E4	8
3.2.4 Sozial- und Erziehungsdienst	9
4 Evaluation, Rückblick, Fluktuationsuntersuchung	10
5 Maßnahmen zur Zielerreichung	14
5.1 Stellenausschreibungen	14
5.2 Stellenbesetzungsverfahren	14
6 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	14
6.1 Teilzeitarbeit	15
6.2 Flexible Arbeitszeit (Gleitzeit)	15
6.3 Eltern- bzw.- Betreuungszeit	15
7 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz	15
8 Mobbing am Arbeitsplatz	16
9 Geschlechtergerechte Sprache	16
10 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	16
11 Berichterstattung und Fortschreibung	17
 <u>Anlage</u>	
Tabellarische Zusammenfassung der Beschäftigtenstruktur	18



Präambel

Der § 2 Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) verpflichtet alle Beschäftigten der Stadtverwaltung Schöningen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen und ist auch bei der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen zu berücksichtigen.

Mit dem Gleichstellungsplan trägt die Stadtverwaltung Schöningen dazu bei, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, die den unterschiedlichen Lebenssituationen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerecht wird.

Durch Zielvorgaben und die Festschreibung von Maßnahmen sollen sowohl Frauen als auch Männer in unterrepräsentierten Bereichen gefördert und die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie für Frauen und Männer verbessert werden.

Der Gleichstellungsplan leistet einen konkreten Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen und Männer mit Familienpflichten. So lässt sich die Motivation und das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachweislich steigern.

1 Rechtliche Grundlage und Zielsetzung

„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.“ (Art. 3 Abs. 2 GG)

Gemäß § 1 NGG ist die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung zu fördern. Die Stadt Schöningen setzt sich gemäß dem Verfassungsauftrag sowie anhand der Vorgaben des NGG für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Als zukunftsorientierte Stadtverwaltung nutzt Schöningen Gender Mainstreaming als wichtiges Instrument der Personalentwicklung und Verwaltungsmodernisierung.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Stadt Schöningen wurde gemäß § 15 NGG von der Dienststelle unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und ist eine wichtige Grundlage der gezielten Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Er enthält eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur zum Stichtag 30.06.2017 und soll Rahmenbedingungen zu folgenden Handlungsfeldern der Personalpolitik schaffen:

Allgemeine Ziele des Gleichstellungsplans sind:

- die Sicherstellung der gleichberechtigten Teilnahme von Frauen und Männern am Erwerbsleben;
- die Erhöhung des Frauenanteils in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in Leitungsfunktionen, soweit Frauen dort unterrepräsentiert sind;
- eine familienorientierte Personalpolitik sowie die ständige Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Wiedereingliederung nach familienbedingten Unterbrechungszeiten;



- die Erhöhung der Mitarbeiterbindung und -gewinnung, indem potenzielle Bewerberinnen und Bewerber durch familien- und lebensphasenbewusste Arbeitgeberhaltung überzeugt werden;
- geschlechtergerechte Stellenbesetzungsverfahren, Ausschreibungen sowie Auswahlverfahren und -entscheidungen;
- die Möglichkeit zur Aus- und Fortbildung;
- das Eingehen unterschiedlicher Lebenserfahrungen und Sichtweisen der Geschlechter in alle Entscheidungsprozesse.

1.1 Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan basiert auf der Datenerhebung vom 30.06.2017 und gilt für den Zeitraum 2018-2020. Er wird nach Ablauf des Geltungszeitraumes durch die Gleichstellungsbeauftragte und der Dienststelle unter Berücksichtigung der aktuellen Entwicklung neu aufgestellt.

1.2 Bekanntmachung

Der Gleichstellungsplan wird allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in geeigneter Form bekanntgeben und darüber hinaus bei Bedarf den beurlaubten oder langzeiterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugesandt.

1.3 Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie

Der Gender Mainstreaming Ansatz ist eine Umsetzungsstrategie für die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union, die in Artikel 2 des Amsterdamer Vertrages aus dem Jahr 1999 verankert ist. Diese Strategie liegt auch dem Gleichstellungsplan der Stadt Schöningen zu Grunde.

Der Begriff Gender Mainstreaming lässt sich wie folgt erläutern: Gender Mainstreaming ist die durchgängige Gleichstellungsorientierung. Es soll nicht als eine stereotypische Betrachtung von „Frauen“ und „Männern“ verstanden werden, sondern vielmehr als Einbeziehung der unterschiedlichen Bedürfnisse, Prioritäten und Interessen der verschiedenen Geschlechter.

Durch Gender Mainstreaming kann die Querschnittsaufgabe „Geschlechtergleichstellung“ lebendig in die Praxis umgesetzt werden. Bei allen Konzepten und Maßnahmen werden die Interessen von Frauen und Männern schon zu Beginn der Planung dahingehend überprüft, wie sie sich auf jeweils auf sie auswirken.

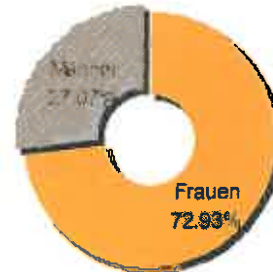
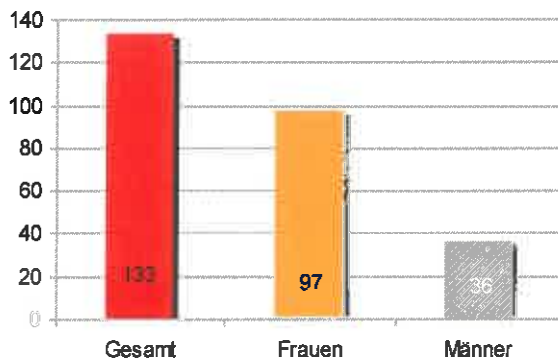


2 Überblick der Beschäftigtenstruktur

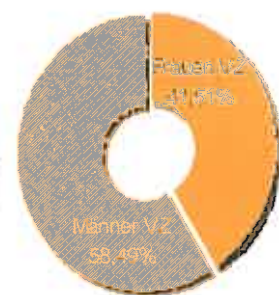
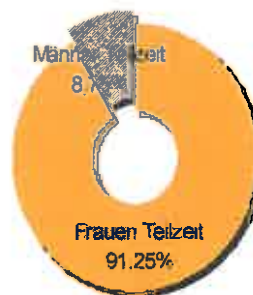
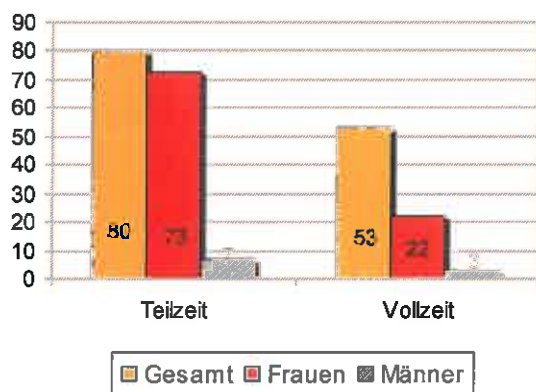
2.1 Anteil eines Geschlechts an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Bei der Stadt Schöningen waren zum Stichtag 30. Juni 2017 insgesamt 133 Personen beschäftigt, darunter 10 Beamtinnen und Beamte sowie 123 Tarifbeschäftigte. Von den tariflich Beschäftigten waren 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in befristeten Arbeitsverhältnissen.

Betrachtet man die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist festzustellen, dass der Frauenanteil mit 97 Frauen (72,93%) deutlich über dem Männeranteil mit 36 Männern (27,07%) lag. Eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt gemäß § 3 Abs. 3 NGG vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich (Entgelt-/Besoldungsgruppe) der Dienststelle unter 45 von Hundert liegt. Dementsprechend waren Männer, im Hinblick auf die Gesamtzahl, hier stark unterrepräsentiert.



Von den insgesamt 133 Beschäftigten befanden sich 80 in einer Teilzeitbeschäftigung (TZ) und 53 in einer Vollzeitbeschäftigung (VZ). Teilzeitbeschäftigt waren 73 Frauen (91,25%) und 7 Männer (8,75%), vollzeitbeschäftigt waren 22 Frauen (41,51%) und 31 Männer (58,49%). Die Grafiken zeigen, dass die Teilzeitbeschäftigung noch überwiegend von Frauen wahrgenommen wurde. Bei Vollzeitstellen war die Verteilung annähernd paritätisch.

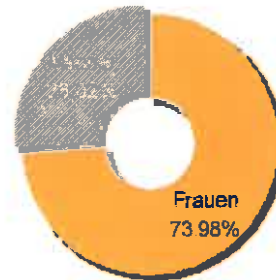
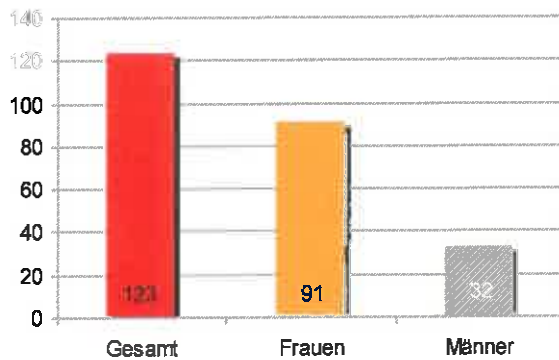


Ein direkter Vergleich der Entgelt- und Besoldungsgruppen ist wegen der unterschiedlichen beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften zur Einstufung so nicht möglich. Daher werden die Gruppen der Tarifbeschäftigten als auch der Beamtinnen und Beamten separat untersucht.



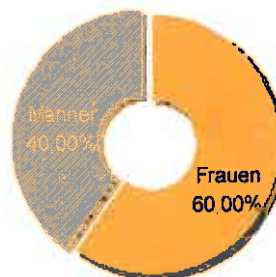
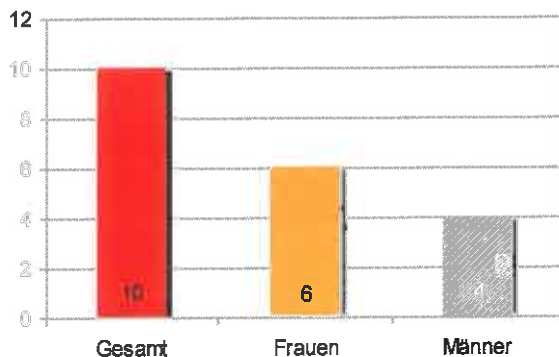
2.2 Tariflich Beschäftigte

Von den 123 Tarifbeschäftigten waren 91 weiblich und 32 männlich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 73,98%. Die Männer waren mit einem Anteil von 26,02% deutlich unterrepräsentiert.



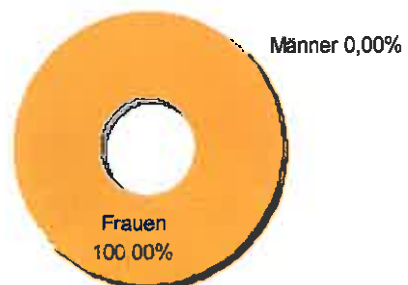
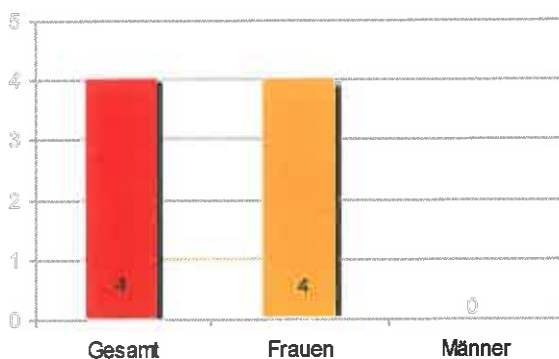
2.3 Beamtinnen und Beamte

Von den 10 Beamtinnen und Beamten waren sechs weiblich und vier männlich. Das entspricht einem Gesamtanteil der Frauen von 60% und einem Gesamtanteil der Männer von 40%, sodass hier ein annähernd paritätisches Gleichstellungsverhältnis bestand.



2.4 Auszubildende

Zum Stichtag gab es unter den Tarifbeschäftigten vier Auszubildende. Alle vier waren weiblich, es gab keinen männlichen Auszubildenden. Die geforderte Quote von 45 % wurde hier deutlich überschritten.



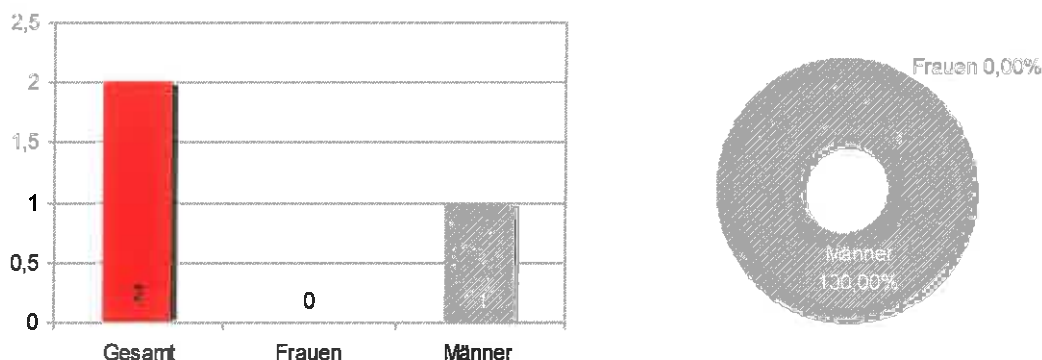


3 Detaillierte Aufstellung und Begründung

3.1 Beamtenverhältnis

3.1.1 Höherer Dienst (Besoldungsgruppe A14 - A16)

Zum Stichtag waren im höheren Dienst zwei Stellen besetzt; jeweils eine in der Besoldungsgruppe A15 und eine in der B2. Der Anteil der Männer betrug 100%, sodass eine klare Unterrepräsentanz von Frauen bestand. Das Beschäftigungsvolumen (BV) ist die jahresdurchschnittliche Beschäftigtenzahl, umgerechnet in Vollzeitbeschäftigungen. Bei zwei Mitarbeitern in Vollzeit betrug das BV 2,00 in Vollzeitäquivalenten (VZÄ).



Gründe:

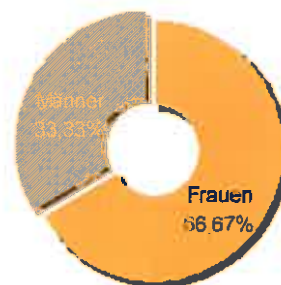
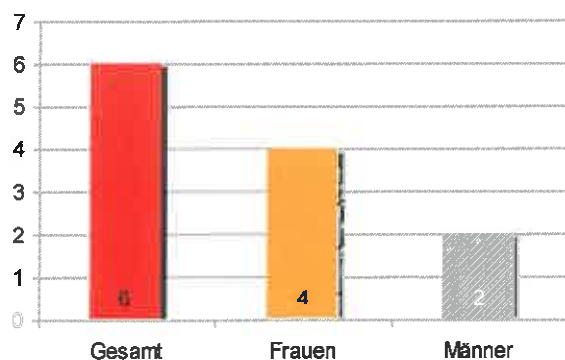
- bei den oben genannten Stellen handelt es sich um den Hauptverwaltungsbeamten (BGM) und den 1. Stadtrat bzw. dem Allgemeinen Vertreter des Bürgermeisters (AV);
- hierbei wird der Hauptverwaltungsbeamte als Wahlbeamter nach den Vorschriften des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) von den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt Schöninge gewählt, auf die Geschlechterverteilung hat die Stadtverwaltung hierbei keinen Einfluss;
- der 1. Stadtrat wird nach den Vorschriften des NKomVG durch den Rat gewählt;
- die Besoldung richtet sich nach der Einwohnerzahl.

Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung können daher nicht formuliert werden. Hier kann generell nur durch Öffentlichkeitsarbeit versucht werden, mehr Frauen für die Politik zu gewinnen.

3.1.2 Gehobener Dienst (Besoldungsgruppe A9 - A13)

Im gehobenen Dienst waren sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt; davon vier weibliche und zwei männliche. Das BV betrug bei 6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 4,63 in Vollzeitäquivalenten (VZÄ). Hierbei entfielen 3,13 VZÄ auf Frauen und 1,5 VZÄ auf Männer.

Der Frauenanteil lag bei 66,66% und der Männeranteil bei 33,33%. Somit ergab sich eine Unterrepräsentanz der Männer im Bereich der Besoldungsgruppe A9 - A13. Betrachtet man hingegen die absoluten Zahlen, war der Unterschied weitaus geringer, als bspw. bei den Tarifbeschäftigten.



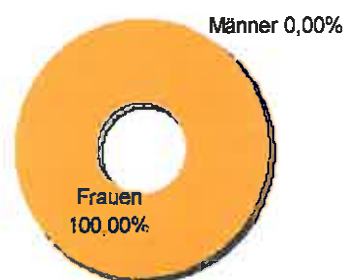
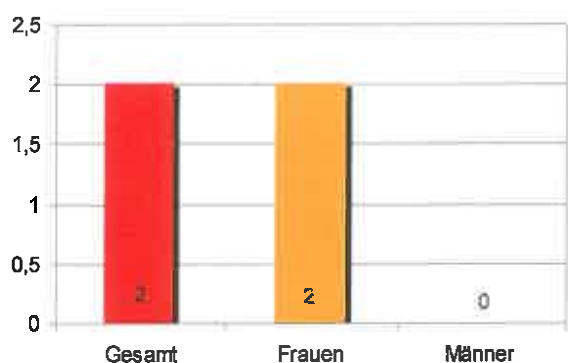
Gründe:

- die Stellen des gehobenen Dienstes haben höhere Einstiegsvoraussetzungen, hier werden die Beschäftigten mit höherwertigen Tätigkeiten sowie Führungskräfte eingruppiert;
- die Umwandlung von Beamtenstellen des gehobenen Dienstes in Beschäftigungsstellen des gehobenen Dienstes.

Das Ergebnis gleicht dem des vorherigen Gleichstellungsplans 2015-2017. Zukünftige Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung konnten aber auch weiterhin aus gegebenen Gründen nicht formuliert werden.

3.1.3 Mittlerer Dienst (Besoldungsgruppe A5 - A9)

Im mittleren Dienst waren die zwei vorhandenen Stellen zu 100% mit Frauen besetzt. Hier lag eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer vor. Das BV betrug hier 1,58 VZÄ.



Gründe:

- der mittlere Verwaltungsdienst wird bei der Stadt Schöningen nicht mehr ausgebildet und wurde durch Tarifbeschäftigte ersetzt, sodass seit dem letzten Gleichstellungsplan keine positive Entwicklung in Richtung Geschlechterparität stattfinden konnte.

Maßnahmen zur Veränderung der Unterrepräsentanz können daher nicht formuliert werden.



3.2 Tarifbeschäftigte

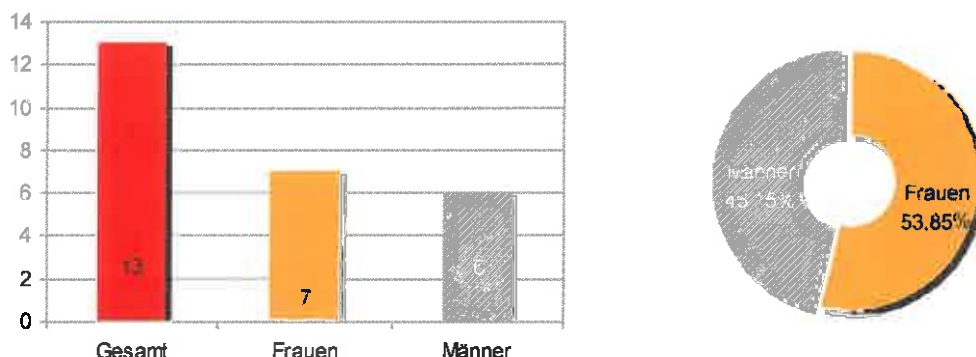
Bei den folgenden Darstellungen erfolgt eine Unterteilung in die Entgeltgruppen E9-E15, E5-E8 und E1-E4.

Das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration hat konkretisiert, dass der sogenannte S-Tarif für den Erziehungs- und Sozialdienst separat darzustellen ist und wird dementsprechend anschließend aufgeführt.

3.2.1 Entgeltgruppen E9 - E15

Zum Stichtag waren 13 Beschäftigte in den Entgeltgruppen E9 bis E15 eingruppiert, davon waren 7 weiblich und 6 männlich. Das entspricht einer prozentualen Verteilung von 53,85% zu 46,15%. Das BV betrug insgesamt 12,4 VZÄ (6,9 VZÄ Frauen und 5,5 VZÄ Männer).

Wie bereits erläutert, ist nach dem NGG ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern bei 45 Prozent erreicht. In diesem Bereich war somit die paritätische Verteilung der Geschlechter gegeben. Hier ist im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2015-2017 eine klare positive Entwicklung zu beobachten. Der Anteil der Männer stieg von 31,62% auf 46,15%.



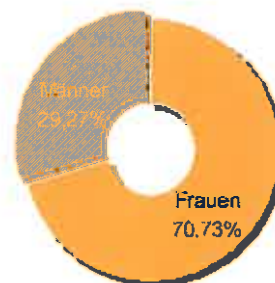
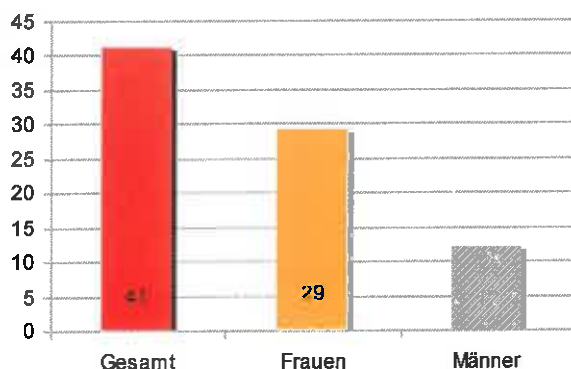
Gründe:

- die Führungspositionen werden auch in Teilzeit angeboten, dadurch wurde insbesondere in den höheren Entgeltgruppen die Vereinbarkeit von Karriere/Führung und Familie ermöglicht;
- die flexible Arbeitszeit (Gleitzeit) trägt zur Work-Life-Balance bei, was sich positiv sowohl auf weibliche als auch männliche Bewerber auswirkt und somit attraktiv für alle Geschlechter ist.

In diesem Bereich war eine paritätische Verteilung der Geschlechter gegeben, weshalb keine gesonderten Maßnahmen aufgeführt werden.

3.2.2 Entgeltgruppen E5 - E8

Innerhalb der Entgeltgruppen E5 bis E8 waren insgesamt 41 Stellen besetzt, davon 29 mit Frauen (davon 1 Beurlaubte) und 12 mit Männern. In Prozent ergibt sich daraus ein Verhältnis von 70,73% zu 29,27%. Das BV betrug insgesamt 32,36 in VZÄ (Frauen 20,36 in VZÄ und Männer 12 in VZÄ). In diesen Entgeltgruppen sind Männer unterrepräsentiert, jedoch gab es eine positive Entwicklung im Vergleich zu 2015-2017 um +3,08%.



Gründe:

- in den Entgeltgruppen E5 bis E8 sind überwiegend Verwaltungskräfte eingruppiert, welche aufgrund klassischer Geschlechtsrollen noch überwiegend durch Frauen besetzt sind.

Maßnahmen:

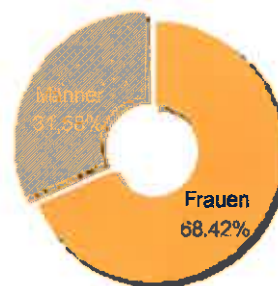
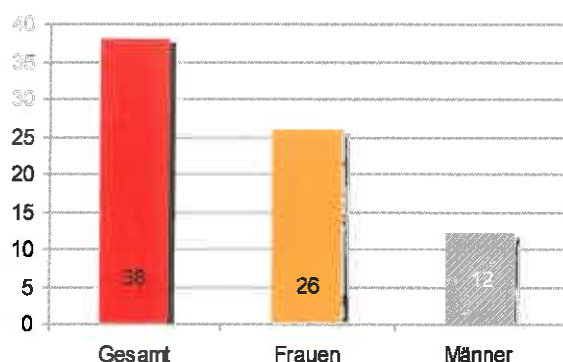
- die Stellenbeschreibungen im Verwaltungsbereich sind auch für Männer attraktiv zu gestalten;
- bei Einstellung der Auszubildenden ist der Gleichstellungsplan zu berücksichtigen;
- die Verwaltung sollte als attraktive Arbeitgeberin für Nachwuchskräfte agieren, Fortbildungen ermöglichen und über Aufstiegsmöglichkeiten informieren;
- Mitarbeitergespräche können Entwicklungspotentiale und -perspektiven ermitteln, wodurch individuelle Förder- und Entwicklungsmaßnahmen vereinbart werden können;
- die Möglichkeit im Rahmen des Mädchen-Zukunftstags sowie des Jungen-Zukunftstags in der Stadtverwaltung zu arbeiten ist stärker in Schulen zu bewerben.

3.2.3 Entgeltgruppen E1 – E4

Insgesamt 38 Stellen waren in den Entgeltgruppen E1 bis E4 besetzt. Davon waren 26 Frauen und 12 Männer. Dies entspricht einem Verhältnis von 68,42% zu 31,58%. Das BV betrug 25,45 in VZÄ. Hier ist ebenfalls eine Unterrepräsentanz der Männer ersichtlich, die sich im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan um -0,5% verschlechtert hat.

Die 26 Arbeitnehmerinnen waren teilzeitbeschäftigt (BV = 14,54 VZÄ). Von den 12 Männern waren zehn in Vollzeit und zwei in Teilzeit beschäftigt mit einem BV von 10,91 VZÄ.

Unterteilt man diesen Bereich nochmals, fällt auf, dass alle 26 Arbeitnehmerinnen in den Entgeltgruppen E1-E2 und fast sämtliche Männer in E3-E4 eingruppiert waren. Nur ein Mann war ebenfalls in der E1 eingruppiert.



Gründe:

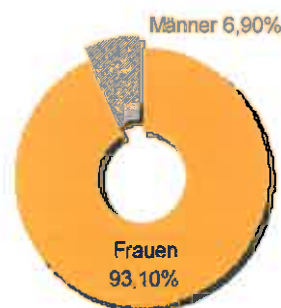
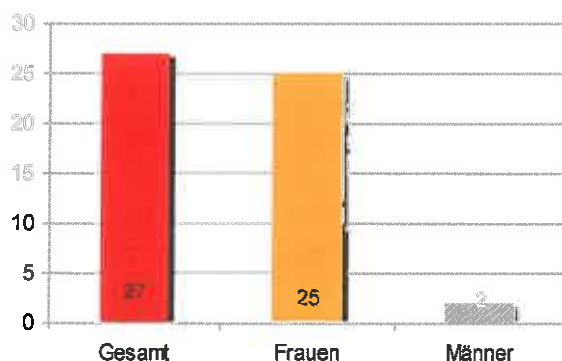
- in den Entgeltgruppen E1 und E2 werden überwiegend Reinigungskräfte eingruppiert, die weiterhin häufig von Frauen besetzt sind,
- es gibt nur eine geringe Anzahl an männlichen Bewerbern in den niedrigen Entgeltstufen,
- in die Entgeltgruppe E4 werden ausschließlich Mitarbeiter des ehemaligen Lohngruppenverzeichnisses des alten Tarifvertrages der Arbeiter eingruppiert.

Maßnahmen:

- Stellenausschreibungen müssen geschlechtergerecht beworben werden; die Besetzung der Stellen mit männlichen Bewerber gestaltet sich jedoch aufgrund der besonderen Arbeitsmarktsituation in diesem Bereich als schwierig!

3.2.4 Sozial- und Erziehungsdienst

Die Stadt Schöningen beschäftigte zum Stichtag im Sozial- und Erziehungsdienst insgesamt 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insgesamt waren von den 27 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 25 Frauen und zwei Männer. Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes gab es somit eine deutliche Überrepräsentanz der Frauen, jedoch konnte hier im Vergleich zu 2015-2017 eine männliche Kraft als Erzieher neu hinzugewonnen werden.



Im Jugendfreizeitzentrum waren zwei sozialpädagogische Kräfte angestellt, davon eine Mitarbeiterin und ein Mitarbeiter. Das Personal in den Kindertagesstätten untergliederte sich in eine Teamleiterin, zwei Kindergartenleiterinnen, 18 Erzieherinnen sowie ein Erzieher, zwei Heilpädagogische Kräfte und eine Kinderpflegerin.



In den Entgeltstufen S2-S9 waren 21 Frauen und ein Mann eingruppiert. Das BV betrug 16,88 in VZÄ (Frauen 15,92 in VZÄ und Mann 0,96 in VZÄ). Im Bereich S10 - S16 gab es vier Frauen und einen Mann. Hier betrug das BV 4,06 in VZÄ (Frauen 3,06 und Mann 1,00). Insgesamt waren die Männer im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes deutlich unterrepräsentiert. Die Besetzung des Jugendfreizeitentrums war bei zwei Mitarbeitern paritätisch besetzt, der eine Erzieher war hingegen deutlich in der Unterzahl.

Gründe:

- fehlende männliche Bewerber im Sozial- und Erziehungsdienst; bspw. arbeiten deutschlandweit nur 5,8% Männer in Kindertagesstätten (entspricht 34.318 männlichen von insgesamt 593.683 pädagogisch arbeitende Personen in Kitas¹).

Maßnahmen:

- Gewinnung von Männern als Erzieher durch aktive Bewerbung, z. B. im Rahmen des Jungen-Zukunftstags;
- Gewinnung von männlichen Quereinsteigern als Erzieher;
- Verweis auf die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ / „Koordinationsstelle Chance Quereinstieg“ bzw. Informationsmaterial für Fördermöglichkeiten in Niedersachsen öffentlich wirksam bereitstellen;
- verstärktes Zugehen auf allgemeinbildende Schulen, um Schüler hinsichtlich ihrer Berufsorientierung für eine pädagogische Ausbildung zu interessieren;
- bei Stellenausschreibungen gezielt männliche Bewerber ansprechen und den Gleichstellungsplan berücksichtigen.

4 Evaluation, Rückblick, Fluktuationsuntersuchung

Gemäß § 16 Abs. 2 NGG ermittelt der Gleichstellungsplan inwieweit die bisherige Unterrepräsentanz verringert und die Work-Life-Balance verbessert wurde. Zunächst wird die Gesamtsituation innerhalb der Stadtverwaltung zusammengefasst. Danach werden die Veränderungen innerhalb der Gruppe der Tarifbeschäftigten, dann die Beamtinnen und Beamten und zuletzt die der Auszubildenden beschrieben und mit den Vorjahren verglichen. Zusätzlich wird die Mitarbeiterfluktuation miteinbezogen.

Um die bisherige Entwicklung bewerten zu können, wurden die Ergebnisse dieses Gleichstellungsplans den Werten des vorangegangenen Gleichstellungsplans 2015-2017 gegenübergestellt. Die Zahlen von 2015-2017 sind **blau** markiert. Im Gleichstellungsplan 2015-2017 ist zudem ein Beamtenanwärter berücksichtigt, der separat aufgeführt wurde und in der folgenden Darstellung **grün** markiert ist.

<u>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</u>	133 / 161
– Frauenanteil gesamt in Zahlen	97 / 119
– Männeranteil gesamt in Zahlen	36 / 42
– Frauenanteil gesamt in Prozent	72,93% / 73,91%
– Männeranteil gesamt in Prozent	27,07% / 26,09%

¹ Quelle: Antwort der Bundesregierung auf Anfrage BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Stand 1. März 2017



<u>Tarifbeschäftigte</u>	<u>123 / 144</u>
– Frauenanteil Beschäftigte in Zahlen	91 / 108
– Männeranteil Beschäftigte in Zahlen	32 / 36
– Frauenanteil Beschäftigte in Prozent	73,98% / 75%
– Männeranteil Beschäftigte in Prozent	26,02% / 25%
<u>Beamtinnen und Beamte (+Anwärter)</u>	<u>10 / 11 (+1)</u>
– Frauenanteil Beamte in Zahlen	6 / 6
– Männeranteil Beamte in Zahlen	4 / 5 (+1)
– Frauenanteil Beamte in Prozent	60% / 54,55% (50%)
– Männeranteil Beamte	40% / 45,45% (50%)
<u>Auszubildende</u>	<u>4 / 4</u>
– Frauenanteil Auszubildende in Zahlen	4 / 3
– Männeranteil Auszubildende in Zahlen	0 / 1
– Frauenanteil Auszubildende in Prozent	100% / 75%
– Männeranteil Auszubildende in Prozent	0% / 25%

Betrachtet man die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Schöningen, ist festzustellen, dass diese einen deutlichen Unterschied im Vergleich zu den bisherigen Jahren aufweist. Die Zahl hat stark abgenommen, die prozentuale Geschlechterverteilung blieb jedoch annähernd gleich. Sie verbesserte sich nur um knapp 1%. Gemessen an der Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren die Männer demnach wie in den Vorjahren weiterhin deutlich unterrepräsentiert.

Im Bereich der Tarifbeschäftigten gab es die größten Veränderungen hinsichtlich der Beschäftigtenzahl. So waren, im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan, deutlich weniger Frauen (in absoluten Zahlen) beschäftigt. Die Zahl der Männer war nur leicht gesunken. Prozentual betrachtet sind jedoch auch hier keine bemerkenswerten Unterschiede festzustellen. Die Verteilung der Geschlechter hat sich nur um ca. 1% verschoben. Dennoch ist darauf hinzuweisen, dass sich das Ergebnis positiv in Richtung der Geschlechterparität entwickelt. Seit dem ersten Gleichstellungsplan der Stadtverwaltung gab es bisher stetig Verbesserungen.

Darüber hinaus ist positiv zu beurteilen, dass in den Entgeltgruppen E9-E15 ein annähernd paritätisches Verhältnis erreicht wurde. Der Anteil der Männer stieg um +14,53% auf 46,15%. Hier sind als Gründe die Angebote der flexiblen Arbeitszeit (Gleitzeit) und der Teilzeitarbeit, die auch in Führungspositionen angeboten wird, hervorzuheben. Diese tragen intensiv zur verbesserten Work-Life-Balance bei, was sich sowohl auf weibliche als auch männliche Bewerber auswirkt und somit attraktiv für alle Geschlechter ist. Insbesondere in den höheren Entgeltgruppen wird dadurch die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ermöglicht. Zukünftig muss aber auch weiterhin bei Neueinstellungen bereits bei der Stellenausschreibung auf den Gleichstellungsplan zurückgegriffen werden, um die paritätische Geschlechterverteilung aufrecht zu erhalten.

In den Entgeltgruppen E5-E8 ist mit der Verteilung 70% zu 30% wieder eine klare Unterrepräsentanz der Männer zu erkennen. Im Vergleich zu 2015-2017 war jedoch auch hier ein positiver Anstieg des Männeranteils um +3,08% gegeben. Gründe für die Überrepräsentanz



der Frauen in dem Bereich ist unter anderem, dass in diesen Entgeltgruppen überwiegend Verwaltungskräfte eingruppiert werden, welche aufgrund klassischer Geschlechterrollen noch hauptsächlich durch Frauen besetzt sind. Hinsichtlich der Fluktuationsentwicklung sind vor allem in diesem Bereich durch Alterszeit, Verrentung und die Auswirkungen der demographischen Entwicklung deutliche Schwankungen zu erwarten. Diese müssen sowohl durch Neueinstellung als auch durch vorhandene Nachwuchskräfte ausgeglichen werden. Letztere werden vereinzelt bereits sukzessiv auf die neu zu besetzenden Stellen vorbereitet. Zukünftig können durch regelmäßige Mitarbeitergespräche Entwicklungspotentiale und -perspektiven ermittelt werden; somit ließen sich langfristig individuelle Förder- und Entwicklungsmaßnahmen festlegen.

In den Entgeltgruppen E1-E4 waren hauptsächlich Männer unterrepräsentiert und es gab eine minimale Verschlechterung um -0,5%. Ein Grund ist hierfür, dass ausschließlich Mitarbeiter des ehemaligen Lohngruppenverzeichnisses des alten Tarifvertrages der Arbeiter in die Entgeltgruppe E4 eingruppiert werden. Somit konnte hierfür keine Maßnahme formuliert werden. In den Gruppen E1 und E2 waren überwiegend Reinigungskräfte angestellt, die auch weiterhin häufig von Frauen besetzt sind. In diesem Bereich gibt es kaum bis gar keine männlichen Bewerber. Die Stellenausschreibungen werden bereits geschlechtergerecht verfasst, jedoch wird hier auch zukünftig aufgrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation kein signifikanter Anstieg durch eventuelle Maßnahmen zu erwarten sein.

Im Sozial- und Erziehungsdienst ist eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer zu erkennen. Dies ist jedoch vor allem im Bereich der Kindertagesstätten deutschlandweit ein eklatantes Problem. In den letzten Jahren war ein leichter Anstieg zu verzeichnen, jedoch müssen weiterhin gezielte Anstrengungen unternommen werden, um für die städtischen Kitas männliche Erzieher zu gewinnen. Mögliche Maßnahmen zur Gewinnung männlicher Erzieher sind das verstärkte Zugehen auf allgemeinbildende Schulen, um männliche Schüler hinsichtlich ihrer Berufsorientierung für eine pädagogische Ausbildung zu interessieren (z. B. im Rahmen des Jungen-Zukunftstags) und die Gewinnung männlicher Quereinsteiger. Hierbei ist auf die Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ / „Koordinationsstelle Chance Quereinstieg“ zu verweisen. Dazu müssen Informationsmaterialien für Fördermöglichkeiten in Niedersachsen öffentlich wirksam bereitgestellt werden.

Bei den Beamtinnen und Beamten gab es im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan kaum Unterschiede. So nahm die Gesamtzahl um zwei Stellen ab, wodurch sich die Verteilung von ca. 50% zu 50% sich zu 60% zu 40% verschob. Doch schon im Hinblick auf die absoluten Zahlen ist hier ein annähernd paritätisches Geschlechterverhältnis gegeben. Wenngleich die beiden Besoldungsgruppen A15 und B2 allein durch Männer besetzt sind, muss hier bedacht werden, dass dies aus gegebenen Gründen nicht unbedingt einer fehlgeleiteten Personalplanung bzw. der -entwicklungsmaßnahmen zuzuschreiben ist. Hinsichtlich der Fluktuationsuntersuchung ist zu konstatieren, dass in diesem Bereich ebenso ein Abgang von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgen wird. Anträge auf Altersteilzeit sind bereits eingegangen, welche in den nächsten Jahren auf personeller Ebene auszugleichen sind. Dementsprechend muss diese Entwicklung bei der Personalplanung bedacht werden. Sowohl kurz- als auch mittelfristig muss bei der Personalplanung verstärkt die demographische Entwicklung und der damit verbundene Abgang der sogenannten „Baby-Boomer“ aus den geburtsstarken Jahren 1955-1960 berücksichtigt werden. Dies kann sowohl durch eigenen Aus- und Fortbildung des eigenen Nachwuchses, als auch durch externe Bewerberinnen und Bewerber abgefangen werden.



Bei den Auszubildenden hat sich die Zahl der männlichen Auszubildenden im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan verschlechtert, sodass sich zum Stichtag kein Mann in einem Ausbildungsverhältnis bei der Stadt Schöningen befand. Bis zum Jahr 2020 werden die vier Auszubildenden voraussichtlich ihre Ausbildung für den Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ erfolgreich beendet haben. Trotz der Unterrepräsentanz zum Stichtag ist jedoch unbedingt anzumerken, dass die Verwaltung stets zur Gewinnung von Fachkräften in der Region beiträgt. Mit der Ausbildung werden zentrale Weichen für die spätere Berufsausübung gestellt. So ist es weiterhin geplant, in den nächsten Jahren weitere Ausbildungsplätze für die Berufe „Verwaltungsfachangestellte/r“ und „Fachangestellte/r für Bäderbetriebe“ zur Verfügung zu stellen und öffentlich auszuschreiben. Die hier zu beobachtende geschlechtsspezifische Berufswahl ist aber nach wie vor eklatant. Bei der Bewerbung von Ausbildungsplätzen sollten demzufolge gezielte Anstrengungen unternommen werden, um in den technischen und pädagogischen Berufen junge Menschen des „untypischen Geschlechts“ zu erreichen. Die Stadt Schöningen wird auch weiterhin im Rahmen des Girls'- und Boys'Day zur Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Menschen beitragen.

Ein wichtiges Detail der Geschlechterverteilung in der Stadt Schöningen ist Aufstellung der Führungsebene. Entgegen des klassischen Modells der männlichen Führungskraft sind hier Frauen stark vertreten. Dies ist unter anderem auch der Möglichkeit des „Führens in Teilzeit“ zuzuschreiben. Generell werden neben flexiblen Arbeitszeiten für alle Beschäftigten moderne Teilzeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht und von den Beschäftigten genutzt.

Als Ergebnis der Bestandsaufnahme ist schlussendlich festzuhalten, dass die verschiedenen Arbeitsbereiche der Stadtverwaltung noch immer den bestehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt widerspiegeln: Die Bereiche Erziehung, Reinigung und Verwaltung sind weibliche Domänen, wobei handwerklich-technische Berufe als Hausmeister und im Städtischen Betriebshof vorwiegend männlich besetzt sind. Es gestaltet sich schwierig im überwiegend technischen Bereich weibliche Kräfte zu akquirieren. Hier kann zwar durch gezielte Motivation von Frauen und entsprechende Ausschreibungstexte positiv eingewirkt werden, jedoch nur insoweit auch geeignete und interessierte Bewerberinnen vorhanden sind.

Die Erfahrungen in den letzten Jahren haben ergeben, dass es aufgrund des Fachkräftemangels zunehmend schwieriger wird, qualifizierte Fachkräfte zu rekrutieren und künftig auch zu halten. Die Stadtverwaltung muss hierbei mit den umliegenden größeren Kommunen und der freien Wirtschaft zunehmend konkurrieren. Innerhalb der Kernverwaltung und im Sozial- und Erziehungsdienst wäre es grundsätzlich wünschenswert, den Anteil der männlichen Mitarbeiter zu erhöhen. Im Umkehrschluss müssen ebenfalls spezifische Maßnahmen greifen, um den Frauenanteil in den handwerklich-technischen Berufen zu erhöhen. Möglichkeiten sind intensive Bewerbung der Ausbildungsberufe, geschlechtergerechte Stellenausschreibungen, Veröffentlichung von Informationsmaterial zu Fördermöglichkeiten in Niedersachsen für Quereinsteiger und die Beachtung des Gleichstellungsplans bei der Personalplanung.



5 Maßnahmen zur Zielerreichung

5.1 Stellenausschreibungen

Alle zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Ausnahmen sind im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat zulässig. Ziel der Ausschreibung ist es, allen in Frage kommenden Personen die Möglichkeit zu geben, ihr Interesse an einer ausgeschriebenen Stelle zu bekunden und in einem transparenten Auswahlverfahren ihre jeweilige Eignung für die Stelle darlegen zu können. Bei der Abfassung von Stellenausschreibungen soll insbesondere für Positionen oder Bereiche, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen werden. Das Anforderungsprofil einer Stelle ist bereits in der Stellenausschreibung klar zu beschreiben. Neben der fachlichen Kompetenz stehen gleichrangig auch soziale Kompetenzen.

Alle Führungskräfte sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie auf diesem Weg zu unterstützen.

5.2 Stellenbesetzungsverfahren

Alle Funktionen und Tätigkeiten in der Verwaltung der Stadt Schöningen stehen sowohl Frauen als auch Männern offen, sofern nicht rechtliche Bestimmungen entgegenstehen. Sowohl Frauen als auch Männer sollen in unterrepräsentierten Bereichen gefördert werden; hierbei gilt: Bei **gleicher Eignung, fachlicher Leistung und Befähigung** ist das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen.

Liegen für eine ausgeschriebene Stelle in ausreichender Zahl Bewerbungen von dem unterrepräsentierten Geschlecht des ausgeschriebenen Bereichs vor, die zudem das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, müssen bei der Besetzung gemäß § 7 BGleG mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden. Dies bedeutet nach der Gesetzesbegründung (BT-Drs. 18/3784) allerdings nicht, dass die Zahl geeigneter Bewerbungen des überrepräsentierten Geschlechts zu begrenzen ist, sofern nicht ebenso viele Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts vorliegen.

Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ist die Gleichstellungsbeauftragte an Auswahlverfahren bei Einstellungen, Umsetzungen sowie bei Höhergruppierungen und Beförderungen zu beteiligen und frühzeitig über die Termine zu informieren.

6 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Thema Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben (Work-Life-Balance) gewinnt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber immer mehr an Bedeutung. Die Familienpflichten erstrecken sich aufgrund des demografischen Wandels neben der Betreuung von Kindern auch auf die Pflege von älteren und bedürftigen Angehörigen. Das Ziel ist ein ausgewogenes Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben.



Wichtige Parameter zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sind flexible und auf die individuellen Bedürfnisse und Lebensabschnitte zugeschnittene Arbeitsmodelle. Die Verbesserung in diesem Bereich nicht nur ausdrücklicher Wille des Gesetzgebers sondern trägt zudem maßgeblich zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften bei.

6.1 Teilzeitarbeit

Wie bei allen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes haben die Beschäftigten Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung. Bei Teilzeitarbeit kann die ermäßigte Arbeitszeit abhängig von den dienstlichen und betrieblichen Gegebenheiten gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Arbeitstage der Woche verteilt werden. Im Idealfall können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Schöningen ihr individuelles Arbeitszeitmodell weitgehend mitgestalten. Das Führen in Teilzeit wird ebenso ermöglicht. Die bisherigen Erfahrungen mit Führungspositionen in Teilzeit sind sehr positiv. Dementsprechend strebt die Stadt Schöningen den Erhalt und die Erweiterung an Teilzeitarbeitsplätzen auf allen Funktionsebenen an.

6.2 Flexible Arbeitszeit (Gleitzeit)

Neben der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen trägt die Arbeitszeitgestaltung durch Gleitzeit wesentlich zu familiengerechten Arbeitsbedingungen bei. Kerngedanke dieser Vereinbarung ist eine größtmögliche Flexibilisierung der Arbeitszeit durch weitgehende Zeitsouveränität der Beschäftigten bei gleichzeitiger Verbesserung der Randbedingungen für Serviceangebote der Stadt Schöningen. Die Erfahrungen zeigen dabei, dass diese Möglichkeit eine große Unterstützung für die Beschäftigten darstellt, insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung, aber auch bei der Pflege von Angehörigen. Dieses Angebot wird von allen Kolleginnen und Kollegen unterstützt und getragen.

6.3 Eltern- bzw. Betreuungszeit

Elternzeit wurde bisher zum großen Teil von Frauen wahrgenommen. Mittlerweile nutzen auch Männer diese Möglichkeit. Die Stadt Schöningen unterstützt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig ihres Geschlechts in ihrem Wunsch nach Eltern- bzw. Betreuungszeit. Kolleginnen und Kollegen werden möglichst auch während ihres beruflichen Pausierens mit eingebunden. Langfristig könnten, als zusätzliche Maßnahme, während oder nach familienbedingter Unterbrechung geeignete Fortbildungsveranstaltungen zum Wiedereinstieg angeboten werden.

7 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

Die Stadt Schöningen missbilligt jede Form von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und ist verpflichtet Hinweisen auf sexuelle Belästigungen nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen ein belästigungsfreies Arbeitsklima zu schaffen und darauf hinzuwirken, dass sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz unterbleiben.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine schwere Verletzung der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten. Von sexueller Belästigung Betroffene unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht. Die von sexueller Belästigung Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an die/den nächsthöheren Vorgesetzten, an die Gleichstel-



lungsbeauftragte oder den Personalrat zu wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht und dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

8 Mobbing am Arbeitsplatz

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Schöningen sind dazu aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing verhindert. Die Verwaltung schafft Voraussetzungen, Mobbing zurückzudrängen und den Opfern zu helfen.

Die von Mobbing Betroffenen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht, sich direkt an nächsthöhere Führungskräfte, die Gleichstellungsbeauftragte oder den Personalrat zu wenden. Auch sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorgepflicht. Sie dürfen keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

9 Geschlechtergerechte Sprache

Die Verwendung der geschlechtergerechten Sprache gehört zum Standard einer modernen Verwaltung, die demokratische Grundsätze beachtet. Um die Gleichberechtigung von Männern und Frauen angemessen auszudrücken, bedarf es der Bereitschaft, alte Sprech- und Denkgewohnheiten zu überkommen. Die einheitliche Sprach- und Schreibweise schafft ein in sich geschlossenes Bild nach außen und Identifikation nach innen.

Bei neuen Satzungen, Verfügungen, Fachberichten, Fachplänen und Konzepten sowie Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen ist inhaltlich und sprachlich auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Das Gleiche gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr und alle Formen der Öffentlichkeitsarbeit. Auf die Generalklausel „aus Gründen der Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet“ wird hierbei ausdrücklich verzichtet, da die Verwendung der Paarform zu bevorzugen ist. Um die ständige Wiederholung beider Geschlechter im Fließtext zu vermeiden, können zudem geschlechtsneutrale Bezeichnungen bzw. die Pluralformen verwendet werden. Es muss jedoch dauerhaft erkennbar sein, dass Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen sind.

10 Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Durch die Verwaltung wurden die nach dem Landesgleichstellungsgesetz und dem Gleichstellungsplan der Stadt Schöningen vorgesehenen Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten beachtet.

Der Gleichstellungsbeauftragten sind bei allen maßgebenden Angelegenheiten ihres Aufgabengebietes, d. h. bei Angelegenheiten die die Gleichstellung von Frau und Mann berühren, die ihr gegebenen Beteiligungsmöglichkeiten eröffnet worden.



11 Berichterstattung und Fortschreibung

Der Bürgermeister unterrichtet den Rat in regelmäßigen Abständen über die Einhaltung des Gleichstellungsplans.

Der Gleichstellungsplan ist regelmäßig für die Dauer von 3 Jahren fortzuschreiben. Der Gleichstellungsplan, Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Gleichstellungsplans durchgeführten Maßnahmen sind in der Dienststelle bekannt zu machen. Diese Unterlagen können sowohl bei der Gleichstellungsbeauftragten als auch im Fachbereich 10 eingesehen werden. Hierauf sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinzuweisen.

Tabellarische Zusammenfassung der Beschäftigtenstruktur

Stand: 01.06.2017

	Frauen	in %	Männer				
2	0	0,00	2	100,00	2,00	0,00	2,00
6	4	83,33	2	16,67	4,63	3,13	1,50
2	2	100,00	0	0,00	1,58	1,58	0,00
13	7	69,23	6	30,77	12,4	6,90	5,50
41	28	68,29	13	31,71	32,36	20,36	12,00
38	27	71,05	11	28,95	25,45	14,54	10,91
5	4	80,00	1	20,00	4,06	3,06	1,00
22	21	95,45	1	4,55	16,88	15,92	0,96
0	0	0,00	0	0,00	0,00	0,00	0,00
4	4	100,00	0	0,00	4,00	4,00	0,00
133	97	72,93	36	27,07	103,36	69,49	33,87