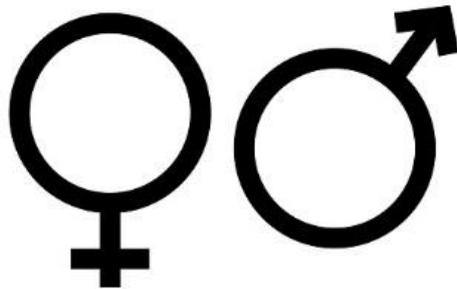


Gleichstellungsplan der Stadt Wiesmoor



**Zeitraum:
01.01.2021 bis 31.12.2023**

Inhaltsverzeichnis

	Seite:
1. Einleitung	3
1.1 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz	3
1.2 Gleichstellungsplan der Stadt Wiesmoor	4
2. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse (Tabelle)	5 – 6
3. Ist-Analyse der Beschäftigungsstruktur	7 – 11
3.1 Mitarbeitergruppe der Beamtinnen und Beamten	9
3.2 Mitarbeitergruppe der Tarifbeschäftigten	9 – 10
3.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst	11
4. Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen (Tabelle)	12
5. Analyse der zu erwartenden Fluktuation	13
5.1 Beamtinnen und Beamte	13
5.2 Tarifbeschäftigte	13
5.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst	13
6. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz	14 – 16
6.1 Beamtinnen und Beamte	14
6.2 Tarifbeschäftigte	15 – 16
6.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst	16
7. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	17 – 19
7.1 Personelle Maßnahmen	17 – 18
7.2 Organisatorische Maßnahmen	18 – 19
7.3 Fortbildende Maßnahmen	19
8. Verbindlichkeit des Gleichstellungsplanes	20

1. Einleitung

1.1 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz

Mit dem erstmaligen Inkrafttreten des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) im Jahre 1994, somit also vor 26 Jahren, wurde für die Niedersächsischen Verwaltungen die Erstellung eines sogenannten „Stufenplanes“ verpflichtend. Die Zielsetzung war, durch geeignete Maßnahmen die Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen.

Mit der Modernisierung des NGG im Jahr 2011 hat sich die Ausrichtung des Gleichberechtigungsgesetzes jedoch geändert. Es verfolgt nunmehr als oberstes Ziel die Gleichstellung beider Geschlechter. Darüber hinaus sollen Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gefördert und erleichtert werden.

Damit diese Ziele erreicht werden gibt es im Gesetz eine Reihe von Maßnahmen. So haben Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten nach § 15 NGG Gleichstellungspläne zu erstellen. Mit ihnen sollen die Beschäftigungsstruktur und ihre Ursachen analysiert werden. Mit dem Ergebnis, den Abbau der Unterrepräsentanzen innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren voranzubringen.

Eine Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt gem. § 3 Abs. 3 NGG vor, wenn der Frauen- und Männeranteil in einem Bereich, also in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe, unter 45 Prozentpunkte liegt. Und um diese Unterrepräsentanzen abzubauen und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben verbessern zu können sind

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit mit ihrer Familie 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.

1.2 Gleichstellungsplan der Stadt Wiesmoor

Die Stadt Wiesmoor zählt am 30.06.2020, dem Stichtag der Datenerhebung, 214 Mitarbeiter*innen. Somit ist gem. § 15 Abs. 1 NGG ein Gleichstellungsplan zu erstellen. Dieser gilt für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2023.

In diesem Gleichstellungsplan, bei dessen Aufstellung gem. § 20 Abs. 1 S. 3 Nr. 11 NGG die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Wiesmoor beteiligt wurde (siehe Seite 20), wird festgelegt, mit welchen Mitteln und in welchem Umfang Unterrepräsentanzen abgebaut werden können. Zudem soll eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit erreicht werden. Hierzu werden verbindliche Ziele festgelegt. Außerdem werden in diesem Gleichstellungsplan Personal-, Organisations- und Fortbildungsmaßnahmen genannt, die als Instrumente zur Erreichung der Zielvorgaben dienen.

Gem. § 16 NGG ist es zwingend erforderlich, die in diesem Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen bei anstehenden Personalmaßnahmen zu beachten. Konkret bedeutet dies, dass sie bei Personal- und Organisationsentscheidungen zu berücksichtigen sind.

Der Aufbau des Gleichstellungsplanes ist gesetzlich vorgeschrieben. Gem. § 15 Abs. 2 und 3 NGG sind die Inhalte wie folgt zu gliedern:

1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Sie ist die Grundlage des Gleichstellungsplans. Zum Stichtag 30.06.2020 wird der Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen unterteilten Bereichen ermittelt. Zudem werden Unterrepräsentanzen in den einzelnen Bereichen festgestellt sowie mögliche Ursachen dargestellt.

2. Fluktuation

Frei werdende Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans werden aufgenommen und analysiert.

3. Ziele und Maßnahmen

Anhand der ermittelten Ergebnisse der Analyse werden Ziele formuliert und festgelegt. Es werden konkrete Maßnahmen genannt, damit Unterrepräsentanzen abgebaut und die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben verbessert werden.

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

„Der Erfolg hat kein Geschlecht“
(Anne Louise Germaine de Stael-Holstein, französische Schriftstellerin)

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

Nr.	Besoldungsgruppen/ Entgeltgruppen	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		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	unterre- präsen- tirtes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
1	B2	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		Abbau nur bedingt möglich
3	B-Gehälter	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen			
4	A15	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
5	A13	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		Abbau möglich
6	Beamtinnen u. Beamte gesamt	3	0	3	0	0	0	0	0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	300,00	Frauen	0,00	33,33	
7	EG 12	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
8	EG 11	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
9	ZS EG 11 bis EG 12	3	0	3	0	0	0	0	0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	200,00	Frauen			
10	EG 10	4	0	4	0	0	0	0	0,00	4,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		Abbau möglich
11	EG 09c	5	0	2	3	0	0	0	2,05	2,00	60,00	40,00	50,62	49,38				keine Unterrepräsentanz
12	EG 09b	2	0	0	2	0	0	0	1,18	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
13	EG 09a	7	2	5	0	0	0	0	2,00	3,00	28,57	71,43	28,57	71,43	Frauen	28,57		keine Fluktuation zu erwarten
14	EG 8	2	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00				keine Unterrepräsentanz
15	EG 7	13	1	8	4	0	0	0	3,46	8,00	38,46	61,54	30,19	69,81	Frauen	30,19		keine Fluktuation zu erwarten
16	EG 6	27	1	14	9	0	3	0	5,99	14,00	51,85	48,15	29,96	70,04	Frauen	29,96		keine Fluktuation zu erwarten
17	EG 5	20	3	10	5	0	2	0	5,52	10,00	50,00	50,00	35,57	64,43	Frauen	35,57		Abbau möglich
18	EG 4	2	0	1	0	1	0	0	0,00	1,61	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		Abbau möglich
19	EG 3	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
20	EG 2	14	0	3	11	0	0	0	5,73	3,00	78,57	21,43	65,64	34,36	Männer	34,36		Abbau möglich
21	EG 1	52	0	0	51	0	1	0	24,23	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		Abbau möglich
22	ZS Tarifbeschäftigte (ohne SuE)	152	8	52	85	1	6	0	51,16	50,61	65,13	34,87	35,04	64,96	Frauen			

- Fortsetzung auf Seite 6 -

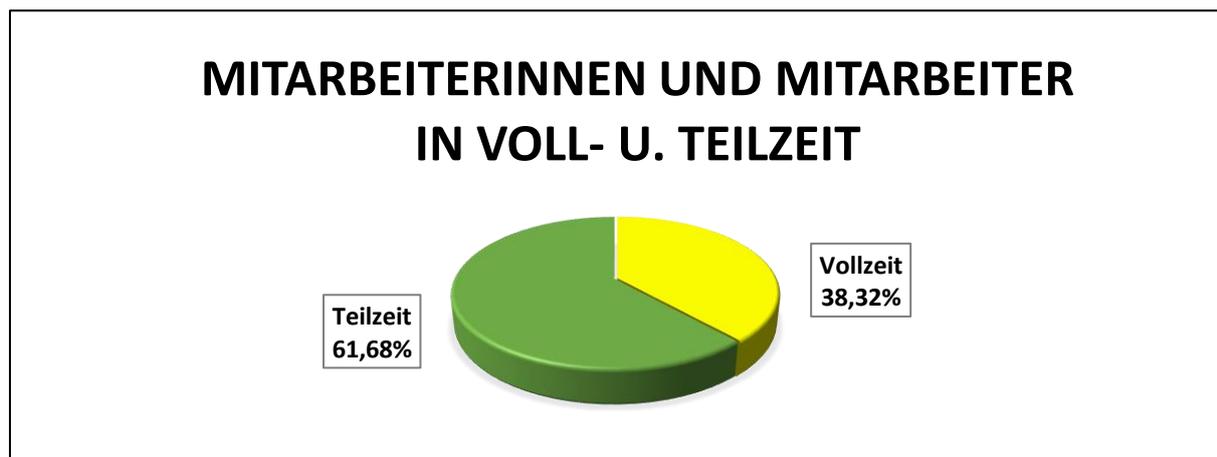
Nr.	Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs- volumen in Vollzeitäqui- valenten (Per- sonalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- 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	unterre- präsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz		
23	S17	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
24	S15	2	0	1	1	0	0	0	0,97	1,00	50,00	50,00	49,24	50,76				keine Unterrepräsentanz
25	S13	2	0	0	2	0	0	0	1,89	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
26	S11b	1	0	0	1	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
27	S08b	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
28	S08a	39	9	1	25	0	4	0	28,86	1,00	97,44	2,56	96,65	3,35	Männer	3,35	11,18	Abbau möglich
29	S03	13	2	0	9	2	0	0	8,76	1,75	84,62	15,38	83,35	16,65	Männer	16,65	39,52	Abbau möglich
30	ZS Mitarbeitende SuE	59	13	2	38	2	4	0	43,48	3,75	93,22	6,78	629,24	70,76	Männer	10,11	14,49	
31	Gesamt	214	21	57	123	3	10	0	94,64	57,36	71,96	28,04	46,66	53,34				

3. Ist-Analyse der Beschäftigungsstruktur

Um eine eventuelle Unterrepräsentation eines Geschlechts in der jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen feststellen zu können ist es erforderlich, bei der Bestandsaufnahme das Beschäftigungsvolumen, also die Voll- und Teilzeitbeschäftigung, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Wiesmoor zu berücksichtigen.

Bei der Stadt Wiesmoor arbeiten 214 Mitarbeiter*innen (Stichtag: 30.06.2020), hiervon sind 154 weiblichen und 60 männlichen Geschlechts. Der prozentuale Anteil an Frauen, gemessen anhand der Gesamtbeschäftigten, beträgt 71,96 %, der Anteil der Männer beträgt 28,04 %.

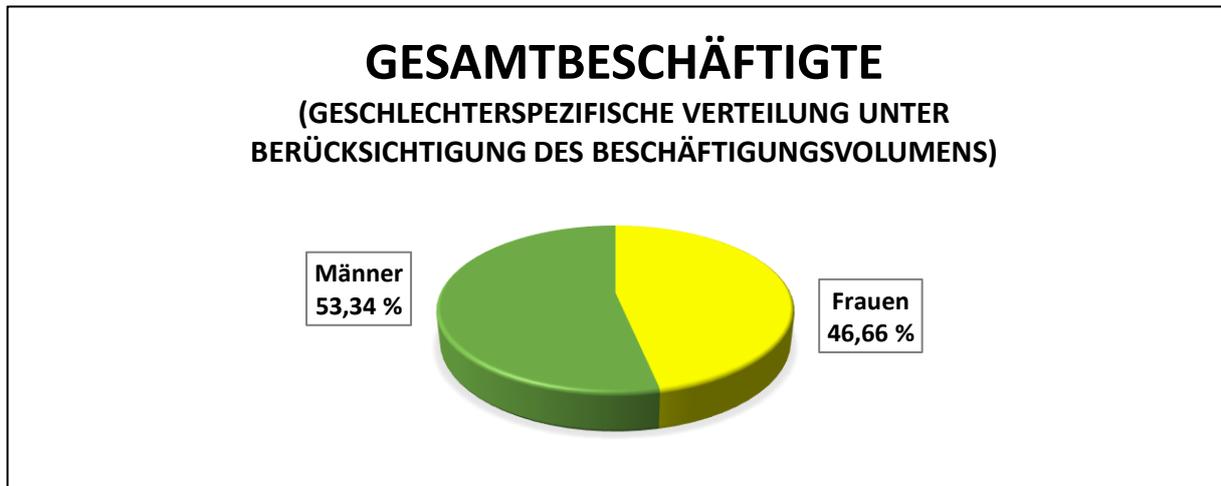
82 Mitarbeiter*innen arbeiten in Vollzeit, 132 Mitarbeiter*innen arbeiten in Teilzeit. Dies entspricht in Prozenten: 38,32 % Vollzeit, 61,68 % Teilzeit.



Von einer Unterrepräsentanz im Sinne des NGG wird gem. § 3 Abs. 3 dann gesprochen, wenn der Anteil an Frauen und der Anteil an Männern in einem Bereich unter 45,00 % liegt.

Bezugnehmend auf die oben genannten Mitarbeiterzahlen ist zusammenfassend festzustellen, dass unabhängig vom Beschäftigungsvolumen mit 28,04 % der Anteil der männlichen Mitarbeiter der Stadt Wiesmoor eine deutliche Unterrepräsentanz darstellt und die Frauen mit 71,96 % die mit Abstand größte Mitarbeitergruppe bilden.

Unter Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens, also der Arbeitsstundenanzahl in Voll- und Teilzeit, zeichnet sich folgendes Bild ab: Mit einem Anteil von 53,34 % bilden die Männer die größte Mitarbeitergruppe, der Anteil der Frauen beträgt 46,66 %. Somit kann im Sinne des NGG von einer Parität gesprochen werden. Der Anteil beider Geschlechter fällt nicht unter die Marke von 45,00 %.



Zum Stichtag dieses Gleichstellungsplanes nehmen 2 Mitarbeiterinnen das Angebot der Altersteilzeit im Blockmodell wahr. Beide Mitarbeiterinnen befinden sich in der Aktivphase des Arbeitszeitmodells, die noch während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes in die Passivphase, auch Freizeitphase genannt, übergehen wird (2021 und 2022).

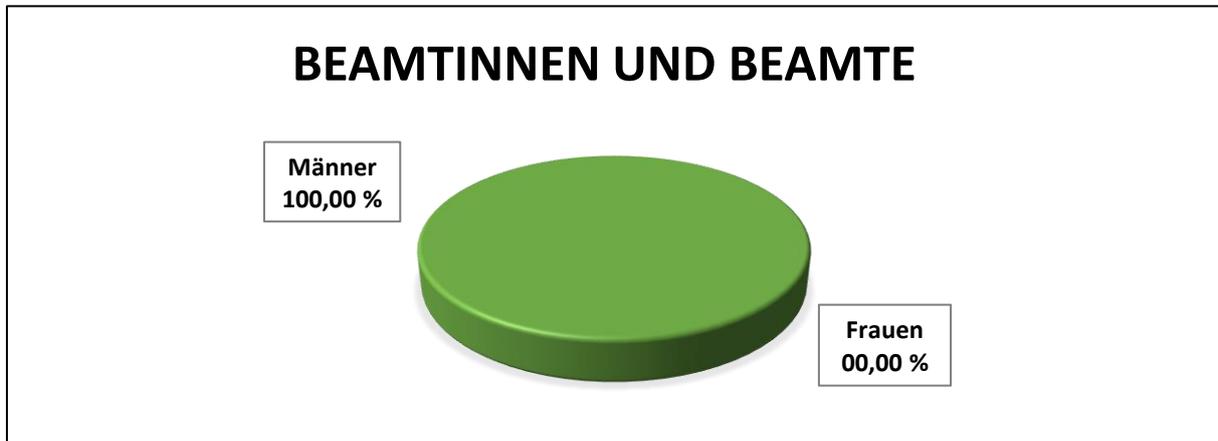
Zum Stichtag befinden sich bei der Stadt Wiesmoor 3 Frauen und 1 Mann in einer Vollzeitausbildung. Dies entspricht einem Frauenanteil von 75,00 %. Der Anteil der Männer beträgt somit 25,00 % und stellt im Sinne des NGG eine Unterrepräsentanz dar.



Bei der Erhebung der Zahlen für die Analyse wurden die Mitarbeitergruppen der Beamtinnen und Beamten, der Tarifbeschäftigten und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst getrennt voneinander betrachtet.

3.1 Mitarbeitergruppe der Beamtinnen und Beamten

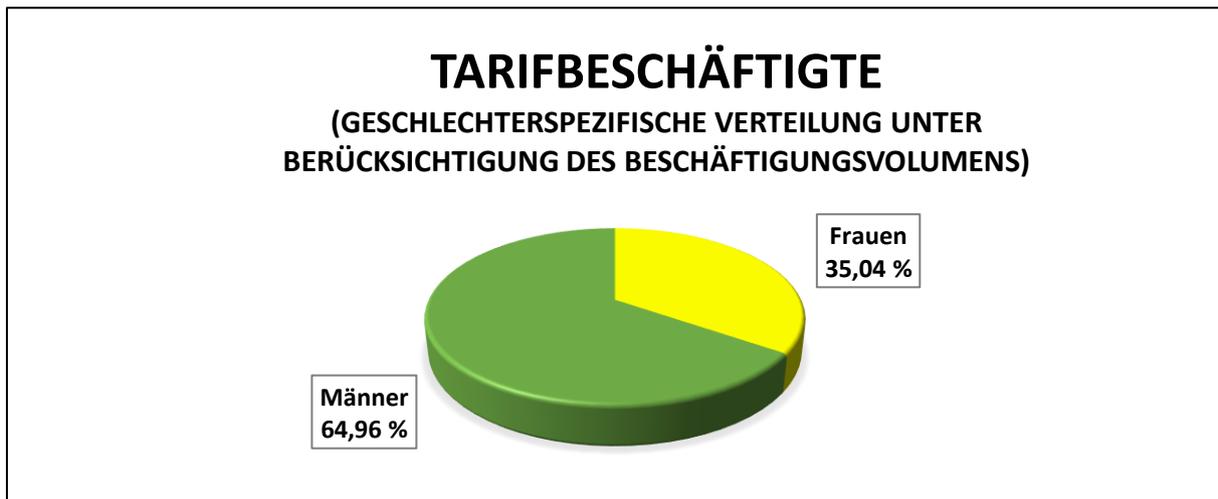
Bei der Stadt Wiesmoor arbeiten zum Stichtag in der Mitarbeitergruppe der Beamtinnen und Beamten 3 Mitarbeiter, alle männlichen Geschlechts. Der Anteil der Männer beträgt somit 100,00 %. Folglich liegt eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen vor. Dies ändert sich auch unter Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens nicht. Anzumerken ist, dass es sich bei einem der drei Beamten der Stadt Wiesmoor um die Stelle des Bürgermeisters handelt. Er ist ein Wahlbeamter im Beamtenverhältnis auf Zeit. Darüber hinaus ist der Erste Stadtrat ebenfalls ein Wahlbeamter im Beamtenverhältnis auf Zeit.



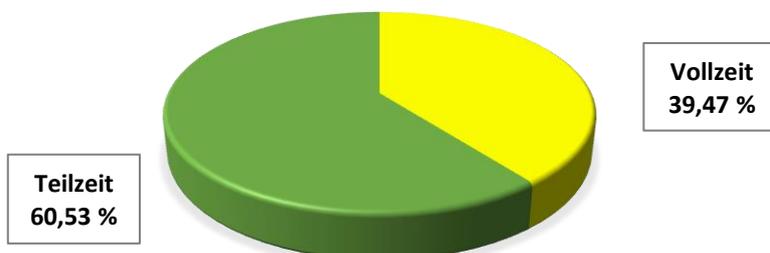
3.2 Mitarbeitergruppe der Tarifbeschäftigten

Bei der Stadt Wiesmoor arbeiten zum Stichtag 152 Tarifbeschäftigte, wovon 99 weiblich und 53 männlich sind. Somit liegt nach Personen gerechnet mit einem Anteil der Männer in Höhe von 34,87 % eine Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechts vor.

Betrachtet man die Geschlechteranteile jedoch anhand des Beschäftigungsvolumens, so ändern sich die Verhältnisse. Der Anteil der Männer beträgt dann 64,96 % und bildet somit im Bereich der Tarifbeschäftigten die größte Mitarbeitergruppe, gefolgt vom Frauenanteil in Höhe von 35,04 %. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass ein Großteil der Frauen in den Entgeltgruppen EG 1 und EG 2 (überwiegend Reinigungsdienst) arbeiten. In diesen Bereichen werden grundsätzlich Teilzeitstellen angeboten, teilweise auch mit einem sehr geringen Beschäftigungsvolumen.



TARIFBESCHÄFTIGTE IN VOLL- UND TEILZEIT



In den höheren Entgeltgruppen (EG 11 bis EG 12) liegt unter Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens eine Unterrepräsentanz der Frauen in Höhe von insgesamt 100,00 % vor, da in diesem Bereich zum Stichtag nur Männer beschäftigt werden.

In den Entgeltgruppen des ehemaligen gehobenen Dienstes (EG 9b bis EG 10) liegen ebenfalls Unterrepräsentanzen vor. Da in der Entgeltgruppe 10 zum Stichtag keine Frauen beschäftigt werden beträgt die Unterrepräsentanz 100,00 %. In der Entgeltgruppe 9c ergibt sich mit einem Anteil der Frauen in Höhe von 50,62 % und einem Anteil der Männer von 49,38 % im Sinne des NGG eine Parität. In der Entgeltgruppe 9b wiederum liegt zu 100,00 % eine Unterrepräsentanz der Männer vor, da in dieser Entgeltgruppe zum Stichtag ausschließlich Frauen beschäftigt werden. In den Entgeltgruppen des ehemaligen gehobenen Dienstes liegt mit einem Anteil der Frauen in Höhe von 49,79 % und einem Anteil der Männer in Höhe von 50,21 % zusammengefasst im Sinne des NGG eine Parität vor. Keiner der beiden Geschlechteranteile liegt unter 45 %.

In der Entgeltgruppe 9a als Spitzengruppe des ehemaligen mittleren Dienstes ist ebenfalls eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen (Frauen: 28,57 %, Männer: 71,43 %).

In der Entgeltgruppe 8 ergibt sich mit dem gleichen Anteil der Geschlechter (jeweils 50,00 %) eine Parität.

In den EG 5 (Frauen: 35,57 %, Männer: 64,43 %), EG 6 (Frauen: 29,96 %, Männer: 70,04 %) und EG 7 (Frauen: 30,19 %, Männer: 69,81 %) sind die Frauen jeweils unterrepräsentiert.

Da in den Entgeltgruppen EG 3 und EG 4 keine Frauen beschäftigt werden liegt hier jeweils und insgesamt zu 100,00 % eine Unterrepräsentanz der Frauen vor.

In der Entgeltgruppe 2 beträgt der Anteil der Frauen 65,64 % und der Anteil der Männer 34,36 %. Die Männer sind hier das unterrepräsentierte Geschlecht.

In der Entgeltgruppe 1 beträgt der Anteil der Frauen 100,00 %, da hier keine Männer beschäftigt werden. Entsprechend sind sie deutlich unterrepräsentiert.

3.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst

Zum Stichtag beschäftigte die Stadt Wiesmoor 59 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst, davon 55 Frauen und 4 Männer. Bezogen auf diese Zahlen und im Hinblick auf das Beschäftigungsvolumen ergibt sich eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer (6,78 % bzw. 10,11 %).

In den Entgeltgruppen EG S17, EG S13, EG S11b und EG S08b beträgt der Frauenanteil jeweils und insgesamt 100,00 %. Folglich ist das männliche Geschlecht unterrepräsentiert.

In der Entgeltgruppe S08a, in denen Erzieher*innen eingruppiert sind, bilden die Frauen mit 96,65 % die größte Mitarbeitergruppe, die der Männer mit einem Anteil von 3,35 % entsprechend die kleinste.

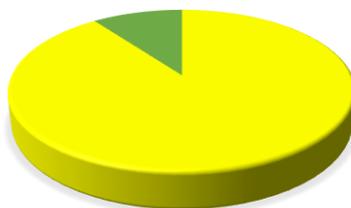
In der Entgeltgruppe S03, in denen Sozialassistentinnen und Sozialassistenten eingruppiert sind, beträgt der Frauenanteil 83,35 %. Die Männer sind mit 16,65 % unterrepräsentiert.

Eine Ausnahme bildet die Entgeltgruppe S15. Hier liegt mit einem Anteil der Frauen von 49,24 % und einem Anteil der Männer von 50,76 % im Sinne des NGG eine Parität vor.

Von den Mitarbeiter*innen im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiten 17 in Voll- und 42 in Teilzeit. In diesem Bereich werden aufgrund der Betreuungszeiten in den Kindertagesstätten hauptsächlich individuelle Teilzeitstellen angeboten.

MITARBEITENDE IM SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST (GESCHLECHTERSPEZIFISCHE VERTEILUNG UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DES BESCHÄFTIGUNGSVOLUMENS)

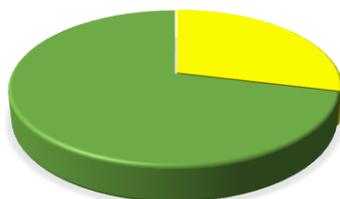
Männer
10,11 %



Frauen
89,89 %

VOLL- U. TEILZEITBESCHÄFTIGTE IM SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST

Teilzeit
71,19 %



Vollzeit
28,81 %

4. Abschätzung neu zu besetzenden Stellen (Fluktuationsabschätzung)

Besoldungs- gruppe / Entgeltgruppe	unterre- präsentiertes Geschlecht	Stellen- bestand ins- gesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) *3			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherw. Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförder./ Höhergrupp.)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
			Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden u. sonst. dauerhafte Abgänge *1			vorübergehende Stellenvakanz *2			2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
			2021	2022	2023	2021	2022	2023	S1	S2	S3	T1	T2	T3	U1	U2	U3	V1	V2	V3
			Stichtag 30.06.2020																	
		P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3												
B2	Frauen	1	1	0	0							1								
A15	Frauen	1	0	0	0															
A13	Frauen	1	0	0	0															
EG 12	Frauen	1	0	0	0															
EG 11	Frauen	2	0	0	0															
EG 10	Frauen	4	0	1	0								1					1		
EG 09c	Frauen	5	1	0	0							1					1			
EG 09b	Männer	2	0	0	0															
EG 09a	Frauen	7	0	0	0															
EG 8		2	0	0	0															
EG 7	Frauen	13	0	0	0															
EG 6	Frauen	27	0	0	0															
EG 5	Frauen	20	1	1	0							1	1				1	1		
EG 4	Frauen	2	1	0	0							1					1			
EG 3	Frauen	1	0	0	0															
EG 2	Männer	14	0	1	2								1	2				1	2	
EG 1	Männer	52	6	2	6							6	2	6			6	2	6	
S17	Männer	1	0	0	0															
S15	Frauen	2	0	1	0								1					1		
S13	Männer	2	0	0	0															
S11b	Männer	1	0	0	0															
S08b	Männer	1	0	0	0															
S08a	Männer	39	1	1	1							1	1	1			1	1	1	
S03	Männer	13	1	1	1							1	1	1			1	1	1	

*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, Auflösungsverträge, Altersteilzeitmodelle) in die Analyse mit einzubeziehen. Die Fluktuationsabschätzung ist als eine Prognose zu werten. Sie orientiert sich an Werten aus der Vergangenheit, die auf die Zukunft projiziert werden.

Die Auswirkungen der anhaltenden Corona-Pandemie sind noch nicht absehbar. Daher kann eine höhere Fluktuation nicht ausgeschlossen werden.

5.1 Beamtinnen und Beamte

Anhand der Fluktuationsabschätzung bei den Beamtinnen und Beamten der Stadt Wiesmoor zeichnet sich ab, dass während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes nur bedingt mit einer Fluktuation zu rechnen ist. Im Bereich der B-Besoldung ist eine Stelle mit einem Beamten auf Zeit besetzt. Die Amtszeit des Bürgermeisters der Stadt Wiesmoor endet am 31.10.2021. Somit bestünde theoretisch die Möglichkeit, dass die Unterrepräsentanz der Frauen in dieser Besoldungsgruppe abgebaut werden kann. Die Besetzung der Stelle der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters wird durch eine Wahl entschieden. Somit hat die Dienststelle keinen Einfluss auf die sich zur Wahl stellenden Bewerberinnen bzw. Bewerber, auch das Wahlergebnis (z.B. eine Wiederwahl) entzieht sich jeder Einflussmöglichkeit der Dienststelle.

5.2 Tarifbeschäftigte

Die Abschätzung der Fluktuation bei den Tarifbeschäftigten der Stadt Wiesmoor zeigt, dass im Geltungsbereich dieses Gleichstellungsplanes überwiegend in den beiden unteren Entgeltgruppen EG 1 und EG 2 Fluktuationen zu erwarten sind. Neubesetzungen in den darüber liegenden Entgeltgruppen sind nur vereinzelt zu erwarten.

Aufgrund von altersbedingtem Ausscheiden, Kündigungen, Versetzungen, Auflösungsverträgen etc. sind im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes voraussichtlich 22 Stellen neu zu besetzen. Vorübergehende Stellenvakanzen aufgrund Beurlaubungen, Mutterschutzfristen etc. sind nicht zu erwarten.

5.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst

Die Fluktuationsabschätzung bei den Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst der Stadt Wiesmoor zeigt im Hinblick auf das Ausscheiden aus Altersgründen und aufgrund anderer Gründe, dass während des betreffenden Zeitraumes 7 Stellen neu zu besetzen sind.

Diese prognostizierte Zahl lässt sich damit begründen, dass viele Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst Frauen jüngeren Alters sind, die ihre Familienplanung noch nicht abgeschlossen haben. Daher ist davon auszugehen, dass während der Geltungszeit dieses Gleichstellungsplanes Schwangerschafts- und Elternzeitvertretungen eingestellt werden oder es nach der Elternzeit zu neuen / weiteren Stellenbesetzungen kommen wird.

6. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz

Gemäß § 3 Abs. 3 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) liegt eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vor, wenn dessen Anteil in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe unter 45,00 % liegt. Die Feststellung der Unterrepräsentanz erfolgt bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen und Männern bei der Stadt Wiesmoor.

In diesem Gleichstellungsplan wird festgelegt, in welchem Umfang die Unterrepräsentanz eines Geschlechts abgebaut werden kann. Die Festlegung der Ziele erfolgt verbindlich.

Ein Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechts kann erst dann erfolgen, wenn frei werdende Stellen in den jeweiligen Bereichen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden. Dies wiederum ist nur dann möglich, wenn die Bewerberstruktur entsprechend gegeben ist. Außerdem sind die gesetzlichen Regelungen bei dem Auswahlverfahren zu beachten.

Gemäß Art. 33 Grundgesetz, § 9 Beamtenstatusgesetz und § 13 NGG ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt zu berücksichtigen.

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigungsstruktur zeigt, in welchen Besoldungs- und Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vorliegt.

Die Zielvorgaben in diesem Gleichstellungsplan legen den Prozentsatz (v.H.) fest, welcher zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes am 31.12.2023 in den jeweiligen Bereichen angestrebt wird. Dabei wird es allerdings nicht möglich sein, in allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Gleichstellung beider Geschlechter zu erreichen.

6.1 Beamtinnen und Beamte

Bei den Beamtinnen und Beamten (Bereich B-Besoldung) wird es für die Stadtverwaltung Wiesmoor bis zum Ablauf des Gleichstellungsplanes keine direkte Möglichkeit geben, die Unterrepräsentanz der Frauen abzubauen. Die Stelle der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters wird zum 01.11.2021 frei. Die „Besetzung“ erfolgt durch eine Wahl. Die Dienststelle hat somit keinerlei Einflussmöglichkeiten.

In den Bereichen der A-Besoldung wird sich bis zum Ablauf des Gleichstellungsplanes keine Möglichkeit ergeben, die Unterrepräsentanz der Frauen abzubauen, da der betreffende Beamte (Erster Stadtrat) bis dahin nicht in den Ruhestand gehen wird. Seine Amtszeit geht über die Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes hinaus.

Der dritte Beamte, ebenfalls im Bereich der A-Besoldung, ist mit Ablauf des 31.07.2020 in den Ruhestand gegangen. Die Stelle wurde noch vor dem Aufstellen dieses Gleichstellungsplanes mit einem Tarifbeschäftigten besetzt. Anhand eingegangener Bewerbungen war der Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen im Hinblick auf die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung nicht möglich.

Zusammenfassend ist eine Steigerung des Frauenanteils in der Mitarbeitergruppe der Beamtinnen und Beamten bis zum Ablauf des Gleichstellungsplanes nicht möglich.

6.2 Tarifbeschäftigte

Bei den Tarifbeschäftigten der Stadt Wiesmoor ist insgesamt eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen. Ein Blick in die jeweils einzelnen Entgeltgruppen zeigt jedoch Unterrepräsentanzen beider Geschlechter.

In den höheren Entgeltgruppen EG 11 bis EG 12 kann die Unterrepräsentanz der Frauen nicht abgebaut werden. Die jeweiligen Stellen sind in Vollzeit mit Männern besetzt und werden bis zum 31.12.2023 aller Voraussicht nach nicht neu besetzt.

In der Entgeltgruppe 10 wird keine Frau beschäftigt. Entsprechend liegt eine Unterrepräsentanz vor. Diese kann bis zum Ende der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes nicht ausgeglichen, dafür jedoch ein Stückweit abgebaut werden. Dies setzt im Jahr 2022 die Einstellung einer Frau voraus, deren Anteil sich damit von 00,00 % auf 25,00 % steigern würde. Der Anteil der Männer beträgt entsprechend 75,00 %. Ein kompletter Ausgleich der Geschlechterverhältnisse ist bis zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes nicht zu erwarten.

Die in der Entgeltgruppe 9c vorliegende Parität der Geschlechteranteile kann weiterhin bestehen bleiben, wenn die im Jahr 2021 frei werdende Stelle wieder mit einer Frau besetzt wird.

In der Entgeltgruppe 9b werden ausschließlich Frauen beschäftigt. Ein Abbau dieses ungleichen Geschlechterverhältnisses ist nicht möglich, da keine Fluktuation zu erwarten ist.

In der Entgeltgruppe 9a sind die Frauen mit einem Anteil von 28,57 % unterrepräsentiert. Ein Abbau dieser Unterrepräsentanz ist aufgrund einer nicht zu erwartenden Fluktuation nicht möglich.

In der Entgeltgruppe 8 ist keine Unterrepräsentanz vorhanden, eine Veränderung ist aufgrund der fehlenden Fluktuation nicht zu erwarten.

In den Entgeltgruppen EG 5 bis EG 7 liegen jeweils Unterrepräsentanzen der Frauen vor. Diese können unter „normalen“ Umständen nicht abgebaut werden. Ein Ausgleich der Geschlechter ist ebenfalls nicht möglich, da in diesem Bereich keine Fluktuationen zu erwarten sind.

In den Entgeltgruppen EG 3 und EG 4 werden ausschließlich Männer beschäftigt, die Unterrepräsentanz der Frauen beträgt in beiden Entgeltgruppen somit 100,00 %. Ein Abbau des unterrepräsentierten Geschlechts ist in der Entgeltgruppe 4 möglich, da dort eine Teilzeitstelle neu zu besetzen ist. Dies setzt die Einstellung einer Frau voraus, deren Anteil in dem Bereich der Entgeltgruppen EG 3 und EG 4 sich dann von 00,00 % auf 23,20 % steigern wird. Ein Ausgleich der Geschlechterverhältnisse in diesem Bereich ist indes nicht zu erwarten.

In der Entgeltgruppe 2 werden mit 65,64 % überwiegend Frauen beschäftigt. Der Anteil der Männer (ausschließlich befristete Saisonkräfte für die Pflege der Grünanlagen) beträgt folglich 34,36 %. Es ist davon auszugehen, dass in den kommenden Jahren wiederkehrend Männer als Saisonkräfte eingestellt werden, da sich in der Vergangenheit keine Frauen auf diese befristeten Stellen beworben haben. Es ist daher zu erwarten, dass der Geschlechteranteil unter diesem Aspekt gleich bleibt. Darüber hinaus wird sich der Anteil der Männer von 34,36 % auf 52,41 % erhöhen, wenn die laut Fluktuationsabschätzung in den Jahren 2022 und 2023 frei werdenden Stellen mit Männern besetzt werden. Die Umsetzung ist jedoch äußerst schwierig, da die betreffenden Teilzeitstellen mit Reinigungskräften besetzt sind. Dies sind keine existenzsichernden Arbeitsstellen, daher bewerben sich Männer kaum in diesem Bereich.

In der Entgeltgruppe 1 werden mit einem Anteil von 100,00 % ausschließlich Frauen beschäftigt. Es liegt somit eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer vor. Die Fluktuationsabschätzung ergibt, dass der Anteil der Männer während des Geltungszeitraumes dieses Gleichstellungsplanes von 00,00 % auf 6,58 % erhöht wird. Dies setzt voraus, dass die voraussichtlich frei werdenden Stellen mit Männern besetzt werden. Problematisch hierbei ist, dass die zu besetzenden Stellen im Bereich des Reinigungsdienstes Teilzeitstellen sind, auf die sich kaum Männer bewerben, da dies keine existenzsichernden Arbeitsstellen sind. Eine Parität in diesem Bereich kann nicht hergestellt werden.

6.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst

Bei den Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst der Stadt Wiesmoor ist insgesamt eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer festzustellen. Auch der Blick in die einzelnen Entgeltgruppen zeigt überwiegend Unterrepräsentanzen der Männer. In einer Entgeltgruppe liegt eine Parität vor.

In der Entgeltgruppe S17 ist ausschließlich eine Frau beschäftigt. Die Unterrepräsentanz der Männer kann nicht abgebaut oder ausgeglichen werden, da an dieser Stelle keine Fluktuation zu erwarten ist.

Die Neueinstellung einer Frau ist notwendig, damit die Parität in der Entgeltgruppe S15 bestehen bleibt. Die Unterrepräsentanz der Männer in der Gruppe der Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst insgesamt kann jedoch nur abgebaut werden, wenn in dieser Entgeltgruppe ein Mann eingestellt wird.

In den Entgeltgruppen EG S13, EG S11b und EG S08b sind jeweils nur Frauen beschäftigt. Mit einer Fluktuation ist nicht zu rechnen. Somit kann der Anteil der Männer weder abgebaut noch ausgeglichen werden.

In der Entgeltgruppe S08a liegt mit einem Anteil der Männer in Höhe von 3,35 % eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer vor. Während des Geltungszeitraumes dieses Gleichstellungsplanes sind voraussichtlich 3 Teilzeitstellen neu zu besetzen. Der Anteil der Männer könnte sich auf 11,18 % steigern. Dies setzt voraus, dass die prognostizierten freien Stellen allesamt mit Männern besetzt werden.

In der Entgeltgruppe S 03 beträgt der Anteil der Frauen 83,35 %. Folglich sind die Männer mit einem Anteil von 16,65 % unterrepräsentiert. Während des Geltungszeitraums dieses Gleichstellungsplanes sind voraussichtlich 3 Teilzeitstellen neu zu besetzen. Der Anteil der Männer könnte auf 39,52 % ansteigen. Dies setzt allerdings voraus, dass die prognostizierten freien Stellen allesamt mit Männern besetzt werden.

7. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Ziel der Stadt Wiesmoor ist es, in allen Bereichen eine Partizipation von Frauen und Männern umzusetzen. Verwaltungsentscheidungen, die nicht nur rein personeller Natur sind, sollen durch das Einbringen vielfältiger Sichtweisen und Erfahrungen verbessert werden. Darüber hinaus sollen alle Geschlechter ihre Erwerbstätigkeit mit ihrer Familie vereinbaren können. Besonders wichtig ist der Stadtverwaltung somit, Unterrepräsentanzen eines Geschlechts auszugleichen.

Nachfolgend sind Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben aufgeführt. Zur besseren Übersicht sind diese in den Punkten 7.1 Personelle Maßnahmen, 7.2 Organisatorische Maßnahmen und 7.3 Fortbildende Maßnahmen gegliedert.

7.1 Personelle Maßnahmen

Ein zuverlässiger Datensatz, der auch Grundlage dieses Gleichstellungsplanes ist, ist ein unerlässliches Instrument für eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung. Äußerst wichtig ist dabei, alle Statistiken geschlechterdifferenziert zu führen.

Die Verwaltung erstellt jährlich eine Statistik über eingegangene Bewerbungen und besetzte Stellen. Die Teilnahme von Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungen fließt ebenfalls in dieser Statistik mit ein.

7.1.1. Stellenausschreibungen

In Stellenausschreibungen, diese können intern oder extern erfolgen, werden Ausschreibungstexte so formuliert, dass sich alle Geschlechter angesprochen fühlen. So wird zum Beispiel die Geschlechternennung männlich/weiblich/divers (abgekürzt: m/w/d) gut sichtbar neben der Berufsbezeichnung in den Ausschreibungstexten aufgeführt.

Bei jeder Stellenausschreibung ist zu prüfen, ob die ausgeschriebene Stelle teilzeitgeeignet ist. Dabei ist auch das Arbeitszeitmodell „Jobsharing“ heranzuziehen. Gemeint ist die Aufteilung eines Arbeitsplatzes unter zwei oder mehreren Personen, der normalerweise von einer/einem Einzelnen besetzt worden wäre. Falls die Stelle teilzeitgeeignet ist oder auch das Arbeitszeitmodell „Jobsharing“ infrage kommt, ist dies jeweils in der Stellenbeschreibung, die Bestandteil der Stellenausschreibung ist, aufzuführen. Es bedarf einer Begründung seitens des Fachbereiches 1 oder des betreffenden Fachbereiches, sofern die Stelle nicht teilzeitgeeignet ist.

7.1.2 Stellenbesetzungen

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

7.1.3 Möglichkeiten des Aufstiegs und der Weiterbildung

Beamtinnen und Beamte haben bei entsprechender Eignung die Möglichkeit des Aufstiegs in die nächsthöhere Laufbahn.

Tariffbeschäftigte haben bei entsprechender Eignung die Möglichkeit, sich durch den Besuch eines Angestelltenlehrgangs I oder II weiterzubilden. Bei gleicher Eignung ist zunächst das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen. Bei Ausschreibungen von Weiterbildungsmaßnahmen wird das unterrepräsentierte Geschlecht ebenfalls als erstes gezielt angesprochen.

Der nebenamtliche / nebenberufliche Weg ist dabei eine Option, die durch entsprechende Freistellungen gefördert wird. Zudem wird darauf geachtet, dass die Lehrgangs- und Weiterbildungsorte möglichst ortsnah gewählt werden, damit sie mit der familiären Situation vereinbar sind.

7.2 Organisatorische Maßnahmen

7.2.1 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Für die verschiedenen Lebenssituationen stehen gezielte Freistellungsmöglichkeiten zur Verfügung, angefangen bei der Elternzeit für Mütter und Väter bis hin zur Möglichkeit, für die Pflege und Betreuung naher Angehöriger eine Auszeit zu nehmen oder auch aus sonstigen Gründen vorübergehend aus dem Arbeitsleben auszusteigen.

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben, darunter fällt die Betreuung und Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, sind gesetzlich und/oder tariflich geregelt. Ihnen wird eine hohe Priorität beigemessen. Bei Vorliegen der Voraussetzungen erfolgt keine Ablehnung dieser Anträge.

Arbeitszeitreduzierungen sind, soweit dies möglich ist, auf Wunsch auch befristet anzubieten. Die Ablehnung eines Antrages erfordert eine Begründung. Sofern es dienstlich möglich ist, soll Teilzeitbeschäftigten eine Erhöhung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angeboten werden. Dies gilt auch für eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung.

Im Rahmen der Geschlechtergleichberechtigung soll auch Männern die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung eröffnet werden. Diese wird bei der Stadtverwaltung Wiesmoor jedoch größtenteils von Frauen wahrgenommen.

7.2.2 Arbeitszeitmodelle und Gleitzeitregelungen

Bei der Gestaltung von Teilzeitarbeitsplätzen sind verschiedene Arbeitszeitmodelle möglich. Diese müssen mit dienstlichen Gründen vereinbar sein und unterstützen die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Im Rahmen der Dienstvereinbarung haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Wiesmoor die Möglichkeit, innerhalb eines abgesteckten Zeitrahmens von gleitenden Arbeitszeiten Gebrauch zu machen. Es werden auch individuelle Regelungen getroffen. In Bereichen mit Präsenzzeiten, festen Öffnungszeiten oder festen Arbeitsschichten ist dies trotz festgelegter Kernarbeitszeiten ebenfalls möglich. Hierbei sind familiäre Verpflichtungen zu berücksichtigen.

7.2.3 Homeoffice bzw. Telearbeit

Familie und Beruf können durch die Inanspruchnahme von Telearbeit besser vereinbart werden. Bei jeder Stellenausschreibung wird daher geprüft, ob eine Stelle „Homeoffice-geeignet“ ist. Darüber hinaus wird durch die Fachgruppe 1.1 – Zentrale Dienste derzeit auf Antrag einzelfallbezogen geprüft, ob ein Arbeitsplatz als Telearbeitsplatz geeignet ist.

Mit Stand Dezember 2020 sind bei der Stadtverwaltung Wiesmoor zwei Anträge auf Telearbeit gestellt worden. Beiden Anträgen wurde seinerzeit zugestimmt. Die beiden Beschäftigten (2 Frauen) sind im Fachbereich 1 – Zentraler Service, Touristik, Kultur sowie im Fachbereich 4 – Planen, Bauen, Liegenschaften und Stadtentwicklung eingesetzt. Darüber hinaus nimmt ein Fachbereichsleiter gelegentlich die Möglichkeit der Telearbeit in Anspruch. Die beiden IT-Mitarbeiter, die dem Fachbereich 2 – Finanzen zugeordnet sind, verlagern notwendige Arbeiten ebenfalls gelegentlich ins Homeoffice.

Durch die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Kontaktbeschränkungen wurden die technischen Voraussetzungen für Telearbeit insgesamt deutlich erweitert. Eine Ausweitung, auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel und die fortschreitende Digitalisierung, hat stattgefunden und kann infolgedessen schneller umgesetzt werden.

7.2.4 Mitarbeit in Arbeitsgruppen etc.

Das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht erhält verstärkt die Chance zur Mitarbeit in z.B. Arbeitsgruppen. Die Sitzungen und/oder Zusammenkünfte finden nach Möglichkeit zu familienfreundlichen Zeiten statt. Im Zuge der Corona-Pandemie wurde die Möglichkeit, Sitzungen per Videokonferenz durchzuführen, ausgebaut. So können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in jeder familiären Situation daran teilnehmen.

7.2.5 Geschlechtergerechte Sprache

Eine geschlechtergerechte Verwaltung setzt eine geschlechtersensible Sprache voraus. Es wird daher besondere Aufmerksamkeit darauf gelegt, dass der allgemeine Schriftverkehr, Dienstanweisungen, Stellenausschreibungen, Formulare, Aushänge, etc. in geschlechterbewusster Sprache erfolgen.

7.2.6 Informationen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden auf unterschiedlichen Wegen regelmäßig über Fortbildungen, Workshops, Seminare usw. informiert. Dies geschieht zentral durch die Fachgruppe 1.1 – Zentraler Service oder durch die jeweils leitenden Beschäftigten.

7.3 Fortbildende Maßnahmen

Durch Fortbildungsmaßnahmen sollen Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet werden. Die Fachgruppe 1.1 – Zentrale Dienste trägt mit der Organisation von Fortbildungen dazu bei, Frauen und Männern im Berufsleben eine gleichberechtigte Stellung zu ermöglichen. Insbesondere dem unterrepräsentierten Geschlecht (auch Teilzeitbeschäftigten) soll durch die Möglichkeit, an Fortbildungen, Seminaren etc. teilzunehmen, Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet werden.

8. Verbindlichkeit des Gleichstellungsplanes

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“
(Art. 3 Grundgesetz)

Der Verfassungsauftrag des Grundgesetzes und das Nds. Gleichberechtigungsgesetz (NGG) leiten das Handeln aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Wiesmoor – insbesondere der mit Leitungsfunktion.

Ein wichtiges Element ist dabei der Gleichstellungsplan der Stadt Wiesmoor. Die darin festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechts sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. Konkret bedeutet dies, dass bei Einstellungen, Beförderungen, oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Besetzung von Ausbildungsplätzen und der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen hat, wenn die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen.

Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die Zielvorgaben dieses Planes zu beachten und entsprechend umzusetzen.

Nicht nur die Dienststelle, sondern auch die Führungskräfte der Organisationseinheiten auf allen Ebenen sind verantwortlich dafür, dass der Gleichstellungsplan umgesetzt und die darin vereinbarten Ziele erreicht werden.

Dieser Gleichstellungsplan gilt gem. § 15 Abs. 1 NGG vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2023, somit also für den Zeitraum von drei Jahren. Mit Ablauf der Geltungsdauer wird ab dem 01.01.2024 ein neuer Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei Jahren erstellt.

Wiesmoor, 14. Januar 2021

gez. Völler
(Bürgermeister)

gez. Gerken
(Gleichstellungsbeauftragte)