

**Gleichstellungsplan
für die
Stadt Soltau**

2018 - 2020

Gleichstellungsplan 2018 – 2020

1. Vorbemerkungen

Mit Datum vom 01.01.2011 trat in Niedersachsen das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft. Es ersetzt die Regelungen und Bestimmungen des bisher gültigen NGG vom 15.06.1994. Hauptziele des modernisierten und in seinen Vorgaben flexibler gewordenen NGG sind:

- 1.1** die Förderung und Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und Männer sowie
- 1.2** die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung.
Damit steht nicht mehr ausschließlich die Frauenförderung im Fokus des NGG, sondern ausdrücklich das Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter. Zudem wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als gleichrangiges Ziel des Gesetzes aufgenommen.

Entsprechend des § 1 NGG sind in der Verwaltung der Stadt Soltau

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

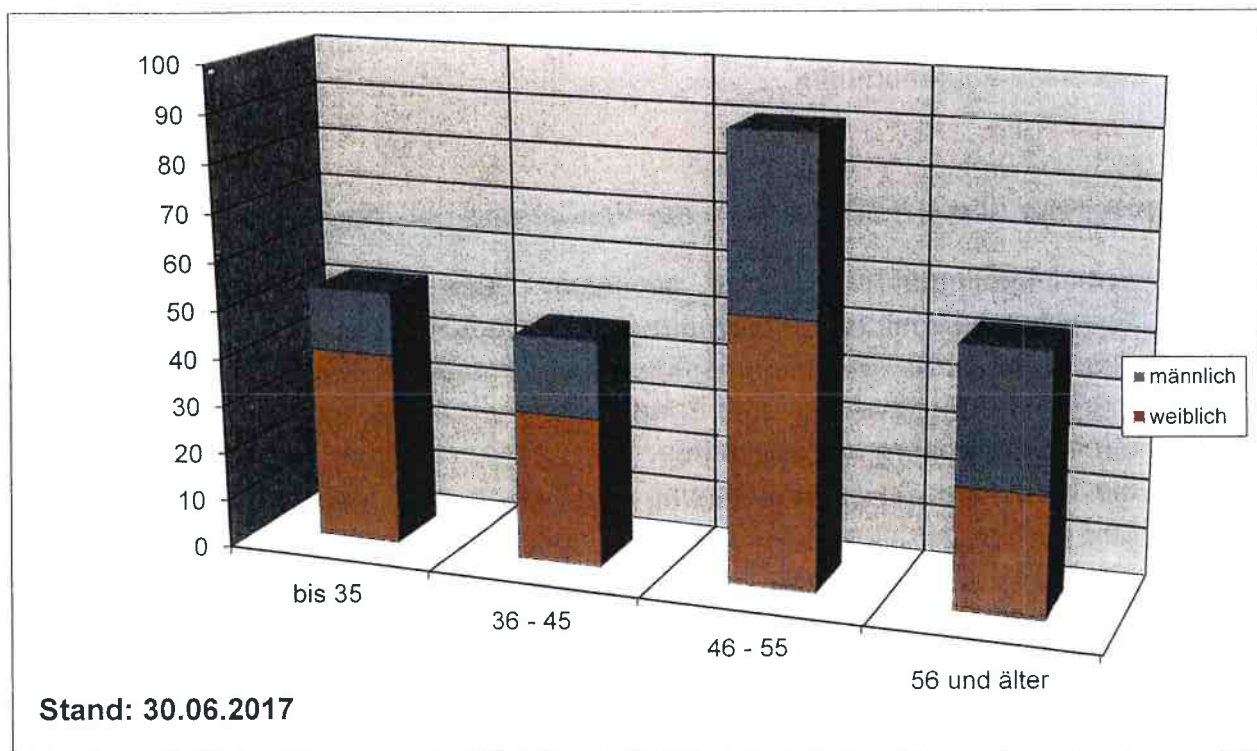
2. Bestandsanalyse in der Stadtverwaltung Soltau

2.1 Beschäftigungsstruktur usw.

Altersstruktur

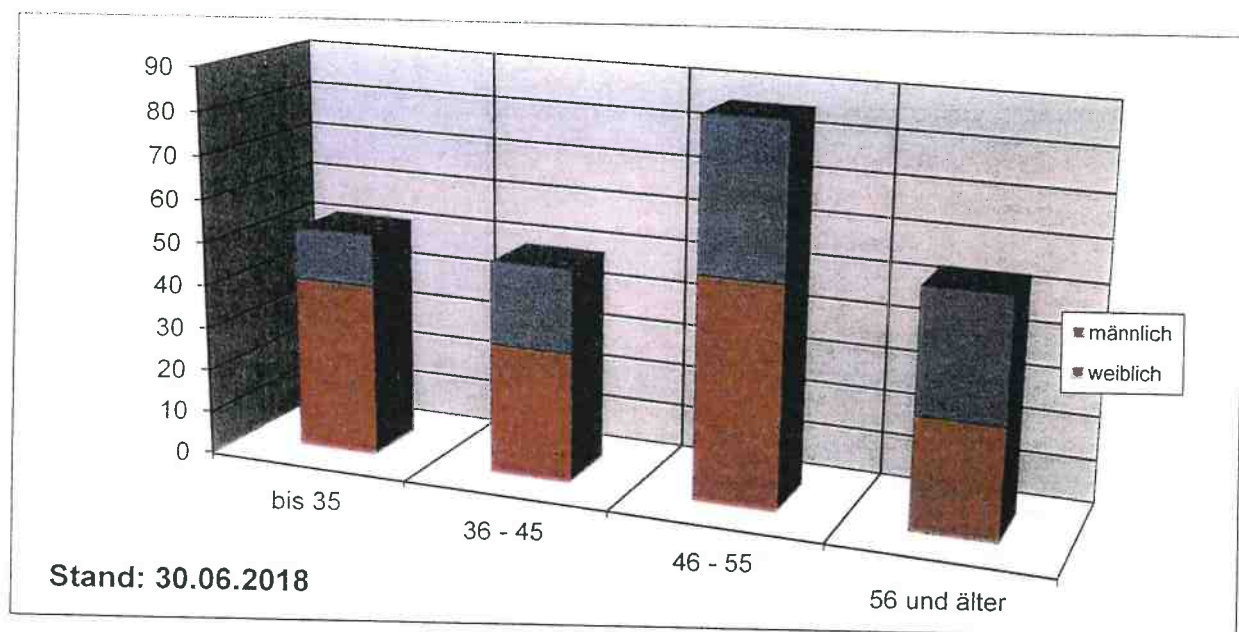
Zum Stichtag 30.06.2017 sind bei der Stadt Soltau 244 Personen, d.h. Beschäftigte, Beamte sowie Auszubildende, nachfolgend Mitarbeiter (m|w|d), beschäftigt. Das Durchschnittsalter beträgt 45,66 Jahre und setzt sich wie folgt zusammen:

Alter	bis 35	36 - 45	46 - 55	56 und älter	Summe
Anzahl	53	47	91	53	244
weiblich	40	31	55	25	151
männlich	13	16	36	28	93



Zum Stichtag 30.06.2018 sind bei der Stadt Soltau 241 Personen, d.h. Beschäftigte, Beamte sowie Auszubildende, nachfolgende Mitarbeiter (m|w|d), beschäftigt. Das Durchschnittsalter beträgt 45,88 Jahre und setzt sich wie folgt zusammen:

Alter	bis 35	36 - 45	46 - 55	56 und älter	Summe
Anzahl	52	49	86	54	241
weiblich	40	30	51	26	147
männlich	12	19	35	28	94



Die Beschäftigungsstruktur darf als „gesund“ bezeichnet werden, da alle Altersgruppen in allen Bereichen zu finden sind und die Mehrzahl der Mitarbeiter in der „aktiven“ Arbeitsphase zwischen 36 und 55 Jahren vertreten sind. Das Durchschnittsalter steigt jedoch kontinuierlich an, ohne dass durch Auszubildende oder neue Mitarbeiter eine wesentliche Veränderung eintreten wird. Der demografische Wandel lässt zudem vermuten, dass auch ein Rückgang der Mitarbeiterzahl im öffentlichen Dienst möglich ist. Dies muss bei gleichbleibenden oder steigenden Aufgaben jedoch abgewartet werden.

3. Fluktuation

In den Jahren 2018 bis 2020 sind nachstehende Austritte durch Erreichen des Renteneintrittsalters zu verzeichnen:

Jahr des Renteneintritts	Beamte	Beschäftigte
2018	0	4
2019	1	5
2020	0	6

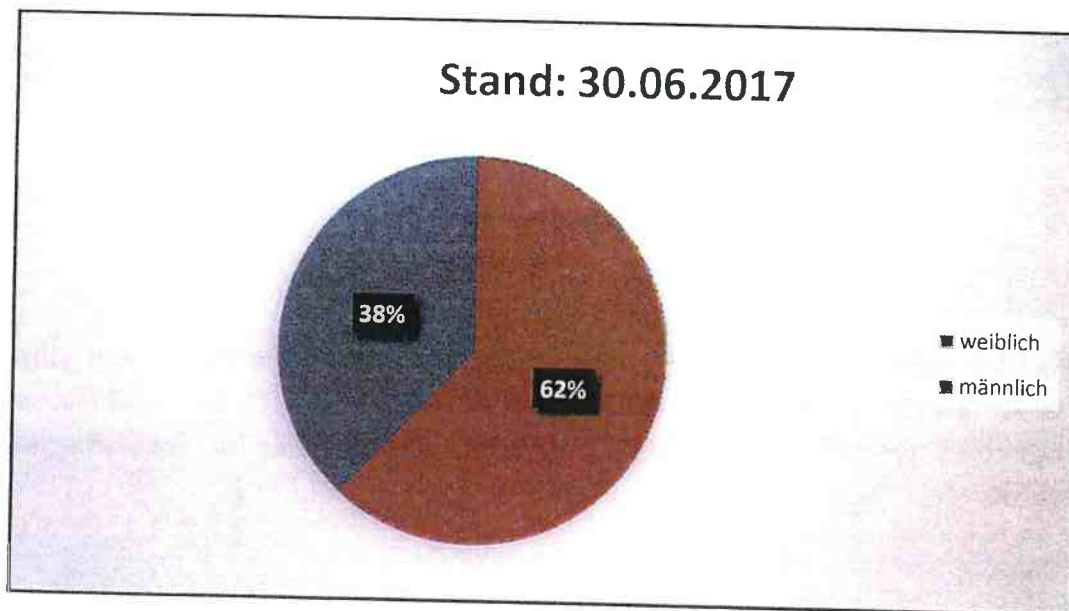
3.1. Fluktuationsuntersuchung

Im Rahmen der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Rückkehrraten nach familiärer Berufsunterbrechung mit anschließender Aufnahme von Teilzeittätigkeit sind zu benennen.

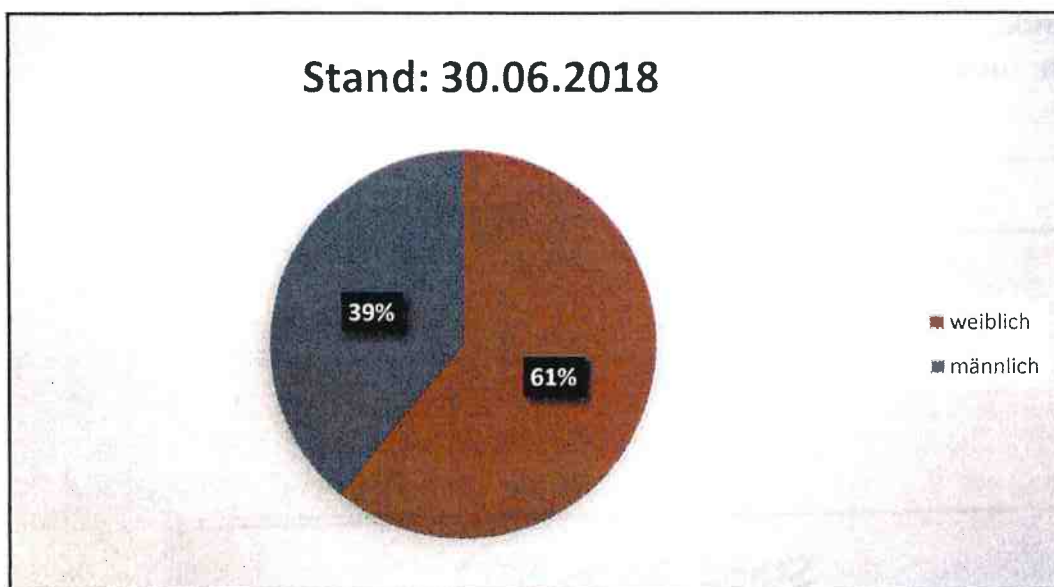
4. Unterrepräsentanz

Eine Unterrepräsentanz liegt gemäß NGG vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich der Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. Die nachfolgenden Darstellungen beziehen sich jeweils auf den Stichtag 30.06.2017 bzw. 30.06.2018:

30.06.2017:	weiblich	männlich	Summe
Auszubildende, Beschäftigte und Beamte	151	93	244
in %	61,89	38,11	100,00



30.06.2018:	weiblich	männlich	Summe
Auszubildende, Beschäftigte und Beamte	147	94	241
in %	61,00	39,00	100,00



Eine Unterrepräsentanz liegt nur durch eine sehr knappe Abweichung von den Idealwerten vor. Diese Abweichung kann jedoch bereits durch die natürliche Fluktuation behoben werden, ohne das für diesen Zweck gezielte Maßnahmen erforderlich werden.

Neben dieser Betrachtung erwartet der Gesetzgeber auch eine Differenzierung nach Organisationsbereichen. Diese kann für die Stadt Soltau in drei wesentliche Bereiche vorgenommen werden:

30.06.2017:	weiblich	männlich	Summe
Verwaltung	87	36	123
in %	70,73	29,27	100,00
Bildung (KiTas, Schulen, Bibliothek)	60	8	68
in %	88,24	11,76	100,00
Bauhof, Gärtnerkolonne, Feuerwehr	3	50	53
in %	5,66	94,34	100,00

30.06.2018:	weiblich	männlich	Summe
Verwaltung	84	38	122
in %	68,85	31,15	100,00
Bildung (KiTas, Schulen, Bibliothek)	61	8	69
in %	88,41	11,59	100,00
Bauhof, Gärtnerkolonne, Feuerwehr	2	48	50
in %	4,00	96,00	100,00

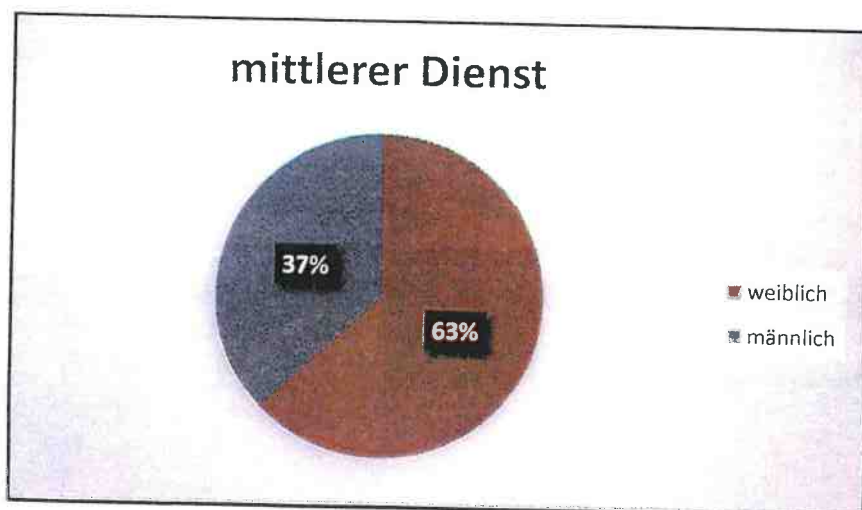
Die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich Bauhof, Gärtnerkolonne, Feuerwehr (klassischer Männerbereich) wird durch die Unterrepräsentanz von Männern im Bereich Bildung (KiTas, Schulen, Bibliothek = klassischer Frauenbereich) aufgewogen. Konkrete Maßnahmen für einen Ausgleich innerhalb der einzelnen Bereiche lassen sich nicht bzw. nur schwerlich herleiten, weil es in der Realität an der tatsächlichen Verfügbarkeit von Männern und Frauen in den beiden gegensätzlichen Bereichen mangelt.

Das statistische Bundesamt Deutschland kommt in seinem Bericht in 2017 zu dem Schluss, dass sich trotz Programmen, wie z.B. Girl's Day, Zukunftstag usw., die Berufswahl von Frauen und Männern nach wie vor deutlich unterscheidet und Veränderungen in ausgeprägten Männer- und Frauendomänen kaum eintreten.

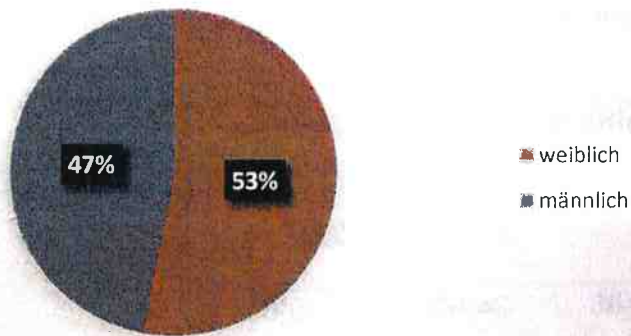
Ergebnis: Mikrozensus-Statistisches Bundesamt Deutschland 2017

Eine weitere Differenzierung nach der Bezahlung der Mitarbeiter (m|w|d)-Auszubildende bestätigt ebenfalls eine geringe Abweichung zugunsten der Frauen:

30.06.2017:	weiblich	männlich	Summe
höherer und gehobener Dienst	41	22	63
in %	65,08	34,92	100,00
mittlerer Dienst	90	53	143
in %	62,94	37,06	100,00
einfacher Dienst	17	15	32
in %	53,12	46,88	100,00

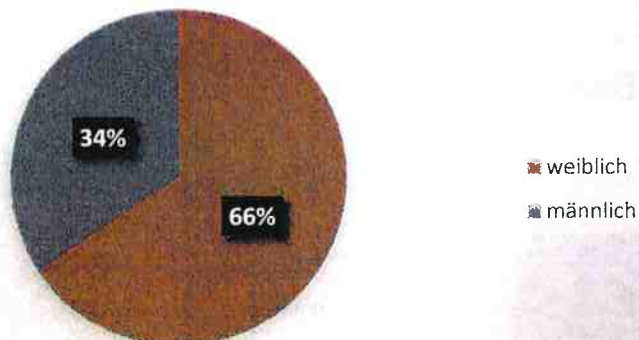


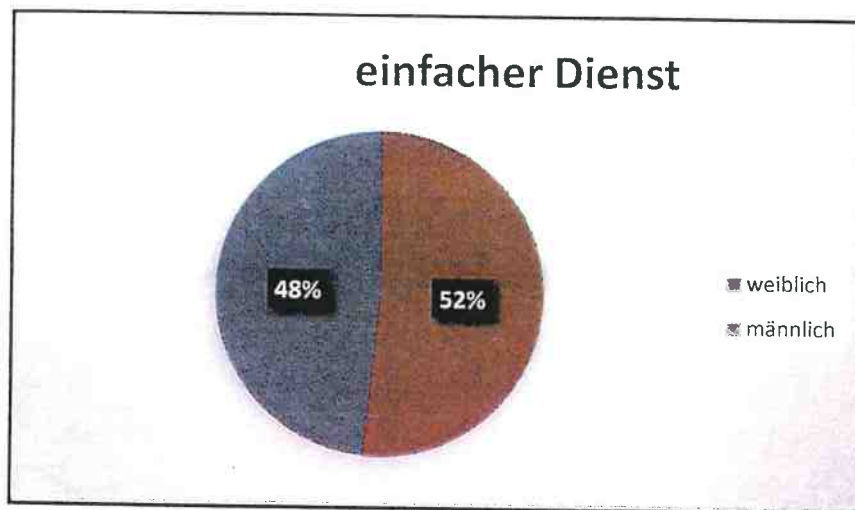
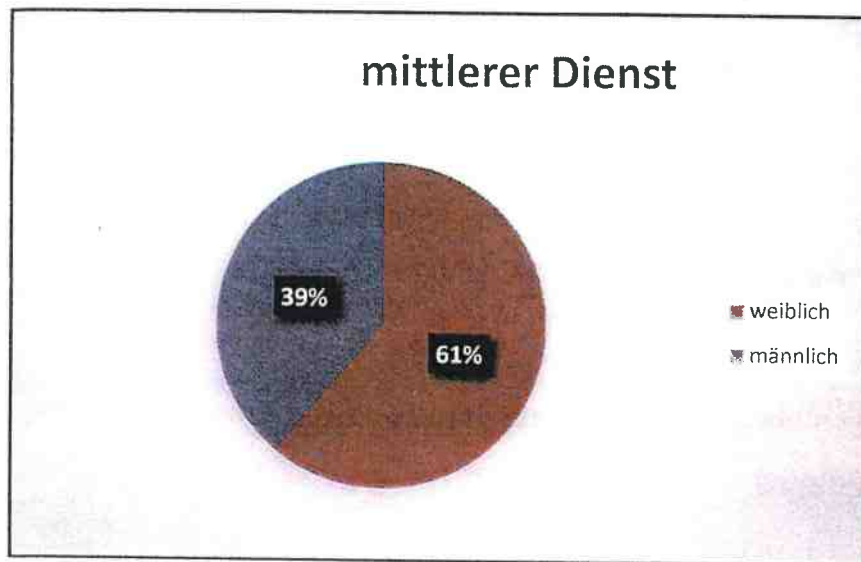
einfacher Dienst



30.06.2018:	weiblich	männlich	Summe
höherer und gehobener Dienst	40	21	61
in %	65,57	34,43	100,00
mittlerer Dienst	88	56	144
in %	61,11	38,89	100,00
einfacher Dienst	16	15	31
in %	51,61	48,39	100,00

höherer und gehobener Dienst





4.1 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

Benennung der personellen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Stellenausschreibungen:

Geschlechterneutraler Ausschreibungstext und Hinweise auf vergleichbare Qualifikationen

Zuständigkeit: Stabsbereich II-Personalwesen-
Kurzfristige Umsetzung *

4.2 Neu-/Wiederbesetzung von Stellen

Das unterrepräsentierte Geschlecht soll verstärkt angesprochen werden.

Zuständigkeit: Stabsbereich II-Personalwesen-
Mittelfristige Umsetzung*

4.3 Informationen für externe Bewerberinnen/Bewerber (m|w|d) in der Webpräsenz

Zuständigkeit: Stabsbereich II-Personalwesen- und Stabsbereich I
 -Öffentlichkeitsarbeit und Social Media-

 Kurzfristige Umsetzung*

4.4 Analyse der Einladungen von Frauen und Männern zu den Vorstellungsgesprächen

Zuständigkeit: Stabsbereich II -Personalwesen- und Personalrat

 Gleichstellungsbeauftragte

 Langfristige Umsetzung*

5. Benennung der organisatorischen Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

5.1 Umsetzung der paritätischen Besetzung in Arbeitsgruppen, Gremien etc. anstreben

Zuständigkeit: Verwaltungsleitung in Zusammenarbeit mit FG 10-Zentrale Dienste-

 Mittelfristige Umsetzung*

5.2 Dienstliche Termine unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten prüfen und ermöglichen

Zuständigkeit: Stabsbereich II -Personalwesen-

 Langfristige Umsetzung*

6. Benennung der fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

6.1 Fachlehrgänge

Zuständigkeit: Stabsbereich II-Personalwesen-
Langfristige Umsetzung*

6.2 Mitarbeiter (m/w/d) ohne Verwaltungsausbildung Zugang zu Ausbildungs-Lehrgängen über Kriterien schaffen

Zuständigkeit: Stabsbereich II-Personalwesen-
Langfristige Umsetzung*

6.3

Intensive Schulungen in Verwaltungsverfahren für Mitarbeiter (m/w/d) aus anderen Berufen

Zuständigkeit: Verwaltungsleitung in Zusammenarbeit mit Stabsbereich II
-Personalwesen-
Langfristige Umsetzung*

6.4. Mentoring-Programm für Führungskräfte mit mind. 50% Frauen als Teilnehmerinnen

Zuständigkeit: Stabsbereich II-Personalwesen- in Zusammenarbeit mit der
Gleichstellungsbeauftragten
Langfristige Umsetzung*

*

Kurzfristige Umsetzung	3 Monate
Mittelfristige Umsetzung	1 Jahr
Langfristige Umsetzung	3 Jahre

Ziele des Gleichstellungsplans

Arbeitszeitgestaltung

Wie bei allen Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes haben die Mitarbeiter (m|w|d) Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung

Teilzeit: Der Arbeitsplatz sollte den individuellen Anforderungen angepasst werden. So ist z.B. zu prüfen, ob ein Homeoffice für den Tätigkeitsbereich eingerichtet werden kann. Jobsharing-Arbeitsplatzteilung: Ein Arbeitsplatzmodell, welches auf Teilzeitarbeit basiert. Zwei oder mehr Arbeitnehmer teilen sich als Gemeinschaft mindestens einen Arbeitsplatz. Arbeitszeiten können individuell festgelegt werden.

Für den Arbeitgeber bedeutet die Teilung des Arbeitsplatzes einen Gewinn an Wissen sowie die Möglichkeit einen ausgefallenen Arbeitnehmer zu vertreten (mehr Kapazität bei hohem Arbeitsaufkommen).

Ein großer Vorteil ist dabei, dass die Teilzeitbeschäftigung befristet beantragt werden kann. Dies bedeutet, dass den Mitarbeitern (m|w|d) ihr Anspruch auf eine Vollbeschäftigung erhalten bleibt.

Damit ist eine im bundespolitischen Raum kontrovers diskutierte Forderung (Rückkehranspruch zur Vollzeit) bei der Stadt Soltau bereits gelebter Alltag.

Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit im Geltungszeitraum

- Seminarangebote für Mitarbeiter (m|w|d) in Elternzeit/ Beurlaubung
- Während ihrer Freistellung können Mitarbeiter (m|w|d) an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, die den Wiedereinstieg erleichtern
- Jährliche Ermittlungsbögen als Fortbildungsbedarf, insbesondere unter Berücksichtigung von Seminaren, die für Frauen angeboten werden
- Information der Beschäftigten zum Thema „Pflege“
- Ziel- Verbesserung der Chancengleichheit
- Ziel- Verbesserung des beruflichen Wiedereinstiegs
- Höherqualifizierung durch Angestelltenlehrgang II

Für interessierte Tarifbeschäftigte wurde der Angestelltenlehrgang II (Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachwirt/-in) angeboten. Der erfolgreiche

Abschluss dieser Lehrgänge begründet zwar keinen Anspruch auf Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, vermittelt aber die erforderlichen Kenntnisse, um sich auf entsprechende interne Stellen erfolgreich bewerben zu können.

Gesundheitsmanagement

Ziel

- die eigene Arbeitstätigkeit gesünder zu gestalten sowie Widerstandsressourcen und Kompetenzen der Mitarbeiter (m|w|d) zu erhalten und zu stärken.

Maßnahmen

- konkrete Programme, wie z.B. Stressbewältigung, Bewegung und Ernährung aber auch Kommunikation und Konfliktbewältigung, Zeitmanagement und fachliche Weiterbildung.

Die Stadt Soltau bietet bereits zur betrieblichen Gesundheitsförderung regelmäßige Yoga-Kurse und Gripeschutzimpfungen an.

Schutz der Persönlichkeitsrechte

Die Stadt Soltau ist im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht verpflichtet, ihre Mitarbeiter (m|w|d) vor sexueller Belästigung und Mobbing zu schützen und jedem Hinweis nachzugehen.

Die betroffenen Mitarbeiter (m|w|d) haben das Recht, sich direkt an den Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte oder eine Person des Vertrauens zu wenden, ohne dass ihnen dadurch ein persönlicher oder beruflicher Nachteil entsteht.

Darüber hinaus werden alle Mitarbeiter (m|w|d) aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu einem Arbeitsklima zu leisten, das Mobbing und sexuelle Belästigung verhindert.

Arbeitssicherheit und Beschäftigungsschutz

Bei der Stadt Soltau wird intensiv an den Themen Arbeitsschutz- und Sicherheit gearbeitet, hierzu gehört auch die kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsplätze- und -bedingungen. Ein wesentliches Thema in diesem Zusammenhang ist u.a. die Sicherheit der Mitarbeiter (m|w|d) innerhalb der Verwaltung. Ziel ist zum einem, das subjektive Sicherheitsempfinden zu erhöhen, als auch Maßnahmen zu ergreifen, die der Sicherheit der Mitarbeiter (m|w|d) dienen. Zur Umsetzung des Sicherheitskonzeptes erfolgte in der LOB Periode 2016/2017 die Teilnahme an einer Schulung zum Thema Deeskalation mit theoretischen und praxisbezogenen Elementen, wie z.B. der Umgang mit gewaltbereiten Kunden.

Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit

Regelmäßige Treffen zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit sollte in der Außendarstellung der Hinweis auf Familienfreundlichkeit gesetzt werden.

Auch gibt es Auszeichnungen zum Thema Familienfreundlichkeit (**Familiensiegel**), die angestrebt werden können und danach auch öffentlichkeitswirksam dokumentiert werden sollten.

Gleichstellung beginnt beim Nachwuchs. Neben dem arbeitsmarktpolitischen Aspekt trägt die Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung zur eigenen Qualitätssicherung bei. Die Stadt Soltau deckt Personalbedarf vorrangig durch eigene Nachwuchskräfte und bildet grundsätzlich bedarfsorientiert aus.

Schlusswort

Der Ihnen vorliegende Gleichstellungsplan ist nicht nur ein Werk aus Zahlen, Auswertungen und Zielen. Er stellt ein wesentliches Steuerungsinstrument zur Umsetzung und Verwirklichung des Verfassungsauftrages der Gleichberechtigung dar. Er muss Bestandteil der Personalpolitik bei der Stadt Soltau sein.

Verantwortlich für die Umsetzung des Gleichstellungsplanes und das Erreichen der Ziele sind alle Mitarbeiter (m|w|d) der Stadt Soltau. Sie werden gebeten sich aktiv zu beteiligen, da die Gleichstellung von Frauen und Männern eine Gemeinschaftsaufgabe ist.

Soltau, den 21.12.20



Helge Röbbert

Bürgermeister

