

Öffentliche Sitzung

V o r l a g e

an den
Rat der Stadt Helmstedt
über den Verwaltungsausschuss

Gleichstellungspläne der Stadt Helmstedt der Jahre 2012 bis 2014 und 2015 bis 2017

Im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) ist in den §§ 15 und 16 der Gleichstellungsplan als wichtiges Personalentwicklungsinstrument vorgesehen. Jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten ist demnach verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erarbeiten. Die vorliegenden Gleichstellungspläne tragen dieser Verpflichtung Rechnung. Rückwirkend wurde der Plan 2012 bis 2014 festgestellt. Er entfaltet lediglich eine deklaratorische Wirkung. Der Plan für die Jahre 2015 – 2017 baut auf den ermittelten Grundlagen auf.

Nach § 16 Abs. 1 NGG müssen im Gleichstellungsplan festgelegte Zielvorgaben und Maßnahmen bei anstehenden Personalmaßnahmen, wie z. B. der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, bei der Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen sowie beim sozialverträglichen Personalabbau beachtet werden. Auch bei Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen sind sie zu berücksichtigen. Deshalb werden künftig Führungskräfte aus Bereichen, in denen eine gleichstellungsplanrelevante Personalveränderung während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ersichtlich ist, in die Entwicklung der Zielvorgaben und Maßnahmen mit einbezogen.

Der Gleichstellungsplan dient als Instrument, mit dem verbindlich Maßnahmen festgelegt werden, die dem Ziel dienen, die Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern in den spezifischen Arbeitsbereichen abzubauen und damit nachhaltige Veränderungen in der Personalstruktur zu erreichen. In vom-Hundert-Sätzen bezogen auf den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechtes wird in einem Gleichstellungsplan in den jeweiligen Bereichen verbindlich festgelegt, um wie viel dieser Anteil im Geltungszeitraum gesteigert werden soll. Gemäß § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil unter 45 vom Hundert liegt. Ein Bereich im Sinne des NGG ist eine Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

Die Erstellung eines Gleichstellungsplans ist keine reine Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht, sondern vielmehr ein Anstoß für eine Veränderung der geschlechterrollenkonformen Berufs- und Familienbilder. Die Stadt Helmstedt will als zukunftsorientierte Arbeitgeberin die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Vereinbarkeit der Erwerbs- und Familienarbeit fördern und unterstützen. Darüber hinaus ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Helmstedt weiterhin unterrepräsentiert. Auch wenn es keine gesetzlich nominierte Vorgabe des NGG's ist, strebt die Stadt Helmstedt für die nächsten Jahre zusätzlich eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen an.

Die im Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen, die der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen, liegen dem Verwaltungshandeln zugrunde. Bei einem Altersdurchschnitt der Mitarbeiterschaft von ca. Mitte vierzig liegt das Alter der Beschäftigten zu einem Großteil jenseits des gebärfähigen Alters, so dass sich Familienfreundlichkeit insbesondere auch durch die Möglichkeit, Pflegezeit für ältere Angehörige in Anspruch zu nehmen, auszeichnet.

Bei Stellenausschreibungen wird künftig das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht besonders angesprochen. Auch werden nun Rahmenbedingungen geprüft, inwieweit sie für das unterrepräsentierte Geschlecht attraktiver gestalten werden können. Die Rahmenbedingungen zur zeitlichen Lage der Arbeitszeit für die Mitarbeiter/-innen werden zudem durch eine neu gefasste Dienstanweisung zur gleitenden Arbeitszeit optimiert. Fortbildungsangebote zur Personalentwicklung richten sich künftig auch gleichmäßig an beide Geschlechter.

Die Zersetzung von Geschlechterungleichheiten wird weiter vorangetrieben und es soll eine deutliche Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden. Die Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts im Sinne einer positiven Diskriminierung bei gleicher Eignung in Auswahlentscheidungen ist die wesentliche Maßnahme des NGG zur Gleichstellung der Geschlechter. Die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern sind von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen. Eine umfassende geschlechtsbezogene Sichtweise erfordert langfristig eine Durchmischung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die jeweilige Eingruppierung hinaus, also zum Beispiel auch in geschlechtsgemischten Teams, aller Berufsgruppen und Hierarchieebenen. Weitere Einzelheiten sind den Plänen zu entnehmen.

Gem. § 20 Abs. 1 S. 3 Nr. 11 NGG ist die Gleichstellungsbeauftragte bei der Aufstellung dieses Gleichstellungsplanes im Rahmen einer Arbeitsgruppe, an der auch der Personalrat teilnahm, beteiligt worden. Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung haben die vorliegenden Pläne im förmlichen Verfahren zur Kenntnis genommen.

Der Gleichstellungsplan ist gem. § 15 Abs. 4 NGG allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben. Zum Ablauf der Geltungsdauer wird ein neuer Gleichstellungsplan zu erstellen sein.

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Helmstedt nimmt die Gleichstellungspläne 2012 – 2014 sowie 2015 – 2017 zustimmend zur Kenntnis.

gez. Wittich Schobert

(Wittich Schobert)

Stadt Helmstedt



Gleichstellungsplan

2012 – 2014

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen
2. Bestandsaufnahme
 - 2.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen
 - 2.2 Feststellung der Unterrepräsentanz
 - 2.3 Analyse und Ursachenforschung
3. Bestandsaufnahme frei gewordener Stellen (Fluktuationsfeststellung)
4. Anlagen

Gleichstellungsplan 2012 - 2014

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. die Förderung und Erleichterung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für Männer und Frauen und
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 der Geschlechter. Die Vereinbarung von Familie und Beruf ist gleichrangiges Ziel des Gesetzes.

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

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Männer und Frauen 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 Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Die Verwaltung der Stadt Helmstedt strebt die Erreichung dieser Handlungsziele mit der Erstellung des Gleichstellungsplanes für die Jahre 2015 – 2017 an. Der vorliegende Gleichstellungsplan für die Jahre 2012 – 2014 hat infolge Zeitablaufs lediglich deklaratorischen Charakter. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit finden sich in dem zeitgleich vorgelegten Gleichstellungsplan 2015 – 2017.

1. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

2.1. Erhebung der Zahlen in einzelnen Bereichen

Gleichstellungsplan 2012 - 2014

Gemäß § 15 Abs. 2 NGG wurden zum Stichtag 30.06.2011 die in den Anlagen 1, 2 und 3 aufgeführten Beschäftigtenzahlen für die Verwaltung der Stadt Helmstedt ermittelt.

Es wurden folgende drei Mitarbeitergruppen getrennt betrachtet:

2.1.1. Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst)

2.1.2. Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener und höherer Dienst)

2.1.3. Tarifbeschäftigte (Angestellte und Arbeiter)

2.1.1. In der Laufbahngruppe 1 bestehen Unterrepräsentanzen in allen Besoldungsgruppen. Von den 10 Stellen in den höher dotierten Besoldungsgruppen A 9 und A 8 sind lediglich zwei Stellen mit Frauen besetzt.

2.1.2. In der Laufbahngruppe 2 bestehen ebenfalls Unterrepräsentanzen in allen Besoldungsgruppen, insbesondere bei weiblichen Mitarbeiterinnen im ehemaligen höheren Dienst, die dort nicht vertreten sind. Einzig in der Besoldungsgruppe A 11 besteht ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

2.1.3. Bei der Betrachtung der Tarifbeschäftigten sind Unterrepräsentanzen in allen Entgeltgruppen vorhanden. Bis auf die höchsten Entgeltgruppen EG 13 und S 12 sind Männer unterrepräsentiert. Lediglich in den EG 2Ü bis EG 5 sind Frauen unterrepräsentiert.

2.2. Feststellung der Unterrepräsentanz

Eine Unterrepräsentanz nach dem NGG § 3 Abs. 3 liegt vor, sobald ein Geschlecht innerhalb einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe mit weniger als 45 % vertreten ist. Den Anlagen 1 und 2 sind die jeweiligen Unterrepräsentanzen der Beschäftigtenzahlen der Verwaltung der Stadt Helmstedt und die tatsächlich zum 30.06.2011 festgestellten Prozentzahlen zu entnehmen. Die Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen ein sehr großes Ungleichgewicht besteht, sind mit einem roten Feld markiert, Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen ein weniger großes Ungleichgewicht besteht, sind mit einem gelben Feld markiert. Wo Parität besteht, ist ein grünes Feld die Markierung.

Gleichstellungsplan 2012 - 2014

Tabelle: Einteilung der Abweichungen vom gesetzlichen Zielwert:

Bis zum Erreichen der Parität fehlen noch...		
	26 – 45 %	Sehr hohes Ungleichgewicht
	1 – 25 %	Mittleres bis hohes Ungleichgewicht
	0 %	Parität erreicht

BesGr./EntgeltGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	
	A	L	M	N	O	P	Q
B3	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	
B2	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	
A 14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
A 13 hD	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	
A 13	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	
A12	7,00	42,86	57,14	36,84	63,16	Frauen	
A11	11,00	45,45	45,45	48,29	51,71		
A10	8,00	62,50	37,50	57,27	43,17	Männer	
A9 gD	1,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	
A9	4,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	

Gleichstellungsplan 2012 - 2014

BesGr./EntgeltGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	
A8	6,00	50,00	50,00	30,43	69,565		
A7	6,00	83,33	16,67	78,95	26,667	Männer	
EG 13	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	
EG 11	10,00	60,00	40,00	52,38	47,62	Männer	
EG 10	5,00	20,00	80,00	63,64	36,36	Männer	
EG 9	17,00	70,59	29,41	69,12	30,88	Männer	
EG 8	8,00	75,00	25,00	65,75	34,25	Männer	
EG 6	28,00	71,43	28,57	76,46	23,54	Männer	
EG 5	33,00	57,58	42,42	41,35	58,65	Frauen	
EG 4	7,00	0,00	100,00	11,11	88,89	Frauen	
EG 3	17,00	23,53	76,47	17,78	82,22	Frauen	
EG 2Ü	5,00	20,00	80,00	20,00	80,00	Frauen	
EG 2	13,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	
EG 1	1,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	

Gleichstellungsplan 2012 - 2014

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	
S 12	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	
S 10	1,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	
S 8	3,00	66,67	33,33	71,43	28,57	Männer	
S 7	2,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	
S 6	6,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	
S 4	2,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	
Gesamt	207,00	1448,93	961,10	1341,00	1465,20		

2.3. Analyse und Ursachenforschung

Bei beiden Mitarbeitergruppen fällt auf, dass Frauen bei den höher dotierten Stellen nicht vertreten oder stark unterrepräsentiert sind. Diese Unterrepräsentanz geht auf die historischen traditionellen Rollenbilder in den Familien und der Gesellschaft zurück.

In den Führungs- und Leitungspositionen der Verwaltung der Stadt Helmstedt finden sich vorwiegend Mitarbeiter und einige wenige Mitarbeiterinnen, die in den vergangenen Jahrzehnten durchgehend beschäftigt waren und Karriere machten. Viele Mitarbeiterinnen waren im gleichen Zeitraum eher für die Erziehung der Kinder und die Haushaltsführung verantwortlich und haben oftmals auf eine eigene Karriere oder sogar vollständig auf die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit verzichtet. Dies führte dazu, dass Frauen oftmals Jahre nach der Geburt der Kinder zurück kehrten und dann oft auch nur in Teilzeit. Dies erschwerte ihr berufliches Fortkommen. Noch bis vor wenigen Jahren galt Teilzeitarbeit gesellschaftlich nicht als vollwertig anerkannt und war somit ein Hinderungsgrund für Führungsaufgaben. Dies spiegelt sich in der Führungsebene der Stadtverwaltung wieder.

3. Bestandsaufnahme frei gewordener Stellen (Fluktuationsfeststellung)

Nachfolgende Stellen sind im Berichtszeitraum frei geworden:

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Unterrepräsentiertes Geschlecht	Fluktuationsschätzung (altersbedingtes Ausscheiden)			
		Frauen o. Männer	2012	2013	2014
EG 11	Männer		2	1	
EG 9	Männer		3	1	1
EG 6	Männer		1		
EG 5	Frauen		2	2	
EG 3	Frauen		2		2
EG 2Ü	Frauen			1	
EG 2	Männer			1	
EG 1	Männer		1		
S 10	Männer				2
S 8	Männer				1
S 6	Männer				1
S 4	Frauen		1	1	

4. Anlagen

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)				Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R		
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	anteili- ges BV* Frauen	anteili- ges BV* Männer	anteili- ges BV* Frauen	anteili- ges BV* Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Zum Stichtag 30.06.20.. festgestellter anteiliger v.H.-Satz	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	Zum Ablauf des GSP am xx.xx.20.. angestrebter v.H.-Satz	
Beispiel: Laufbahngruppe 2																					
B3	1			1						0	1			100,00	0	0,4762		Frauen		45	
B2	2			1						0	1			100,00	0	0,4762		Frauen		45	
A 14	3	0								0	0			100,00	0	0		Frauen		45	
A 13 hD	4	1		1							1				0	0,4762		Frauen		45	
A 13	5	1							1	0	1			100,00	0	0,4762		Frauen		45	
A12	6	7	1	3	1	0,4762		0	1	2,4762	4	42,86	57,14	1,429	1,9048	42,86		Frauen		45	
A11	7	11	2	5	3	1,4286		0		3,4286	5	45,45	45,45	2,381	2,381	Parität		Parität		45	
A10	8	8	2	3	2	0,9524		0	1	3,9524	3	62,50	37,50	2,381	1,4286	37,5		Männer		45	
A9 Einstiegsamt	9	1	1			0		0		1	0	100,00	0,00	0,476	0	0		Männer		45	
						0		0													
A9	10	4		4		0		0		0	4	0,00	100,00	0	1,9048	0		Frauen		45	
A8	11	6	2	3	1	0,4762		0		2,4762	3	50,00	50,00	1,429	1,4286	Parität		Parität		45	
A7	12	6	2	1	3	1,4286		0		3,4286	1	83,33	16,67	2,381	0,4762	16,67		Männer		45	
						0		0													
EG 13	13	1		1		0		0		0	1	0,00	100,00	0	0,4762	0		Frauen		45	
EG 11	15	10	4	4	1	0,4762		0	1	5,4762	4	60,00	40,00	2,857	1,9048	40		Männer		45	
EG 10	16	5		4	1	0,4762		0		0,4762	4	20,00	80,00	0,476	1,9048	20		Frauen		45	

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)				Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T		
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	anteili- ges BV*	anteili- ges BV*	anteili- ges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	Zum Stichtag festgestellter anteiliger v.H.-Satz	Zum Ablauf des GSP am xx.xx.20.. angestrebter v.H.-Satz		
Beispiel: Laufbahngruppe 2																							
EG 9	18		9	4	3	1,4286		0		1	10,429	5	70,59	29,41	5,714	2,381	29,41	Männer		29,41	45		
EG 8	19		2	1	4	1,9048	1	0,4762			3,9048	1,4762	75,00	25,00	2,857	0,9524	25	Männer		25	45		
EG 6	22		10	4	8	3,8095		0	2		15,81	4	71,43	28,57	9,524	1,9048	28,57	Männer		28,57	45		
EG 5	24		11	14	5	2,381		0	3		16,381	14	57,58	42,42	9,048	6,6668	42,42	Männer		42,42	45		
EG 4	25		7	7		0		0			0	7	0,00	100,00	0	3,3334	0	Frauen		0	45		
EG 3	27		4			0		0		1	4	1	23,53	76,47	1,905	0,4762	23,53	Männer		23,53	45		
EG 2Ü	28		1	4		0		0			1	4	20,00	80,00	0,476	1,9048	20	Frauen		20	45		
EG 2	29				13	6,1905		0			6,1905	0	100,00	0,00	6,191	0	0	Männer		0	45		
EG 1	30		1		1	0,4762		0			0,4762	0	100,00	0,00	0,476	0	0	Männer		0	45		
S 12	14		1	1		0		0			0	1	0,00	100,00	0	0,4762	0	Frauen		0	45		
S 10	17		1		1	0,4762		0			0,4762	0	100,00	0,00	0,476	0	0	Männer		0	45		
S 8	20		3	1	1	0,4762		0			1,4762	1	66,67	33,33	0,952	0,4762	33,33	Männer		33,33	45		
S 7	21		2		2	0,9524		0			0,9524	0	100,00	0,00	0,952	0	0	Männer		0	45		
S 6	23		6		6	2,8571		0			2,8571	0	100,00	0,00	2,857	0	0	Männer		0	45		
S 4	26		2	1	1	0,4762		0					100,00		0,952	0	0				45		
Gesamt	207	53	67	57	27,143	1	0,4762	8	4	86,667	71,476	1442	1448,93	1442	56,19	34,286							

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft mit 210 Beschäftigten gerechnet (210=100%)

Stadt Helmstedt



Gleichstellungsplan

2015 – 2017

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen
2. Wirkungen und Erfolgskontrolle des Gleichstellungsplanes 2012
- 2014
3. Bestandsaufnahme
 - 3.1 Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen
 - 3.2 Feststellung der Unterrepräsentanz
 - 3.3 Analyse und Ursachenforschung
4. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen/Fluktuations-
abschätzung
5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanzen
6. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von
Erwerbs- und Familienarbeit
7. Ausblick
8. Anlagen

Gleichstellungsplan 2015 - 2017

1. Vorbemerkungen

Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde im Rahmen einer Arbeitsgruppe erstellt, die sich aus Mitgliedern des Personalservice, der Organisations- und Personalentwicklung, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten zusammensetzt. Der Gleichstellungsplan ist ein in die Zukunft gerichtetes Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung der Stadt Helmstedt.

Die Verwaltung der Stadt Helmstedt setzt sich aktiv für die Erreichung der Handlungsziele des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG) ein. Diese Handlungsziele nach § 1 NGG sind:

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Männer und Frauen 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 Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Im nachfolgenden Gleichstellungsplan wurden dazu Teilziele und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele ausgearbeitet. Der Gleichstellungsplan wird entsprechend § 16 Abs. 1 NGG bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen oder der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet werden. Bei der Personal- und Organisationsentwicklung sind die in diesem Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben zu berücksichtigen.

Der Gleichstellungsplan ist somit Basis und Bestandteil des Verwaltungshandelns.

Mit Blick auf den demografischen Wandel und dessen Folgen ist es das ureigenste Interesse der Stadtverwaltung, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten bzw. qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, um so einem zukünftigen Fachkräftemangel vorzubeugen. Erste Auswirkungen dieses Fachkräftemangels sind in der Vergangenheit bereits im Kindergarten- und Baubereich zu spüren gewesen. Sogenannte „weiche Standortfaktoren“ wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und insbesondere flexible Arbeitszeiten könnten sich zu einem Wettbewerbsvorteil für die Stadt Helmstedt entwickeln.

Zum Abbau der Unterrepräsentanz hat sich die Verwaltung Zielquoten gegeben, die sie innerhalb der Laufzeit dieses Gleichstellungsplanes erreichen möchte. Im Blick stehen hier insbesondere die Führungskräfte. Hier gibt es einen großen Handlungsbedarf. Beispielsweise sind in der Führungsebene (Dezernenten, Fachbereichsleitungen und -vertretungen) Frauen in den höchsten Besoldungs- und Vergütungsgruppen kaum vertreten. In den unteren Besoldungs- und Vergütungsgruppen kippt dieses Verhältnis dann zu einer Unterrepräsentanz der Männer. Dies zieht sich durch den Beamten- und Beschäftigtenbereich gleichermaßen.

2. Wirkungen und Erfolgskontrolle des Gleichstellungsplanes 2012-2014

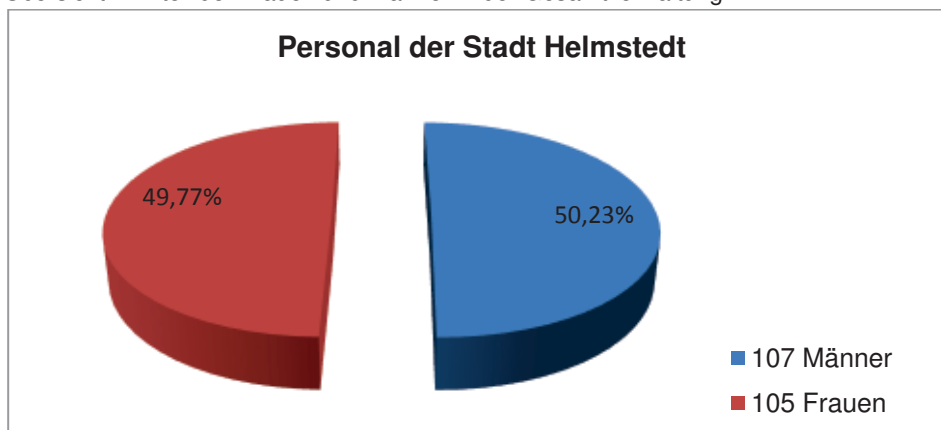
Veränderungen im Hinblick auf eine Verteilung der Unterrepräsentanz im Vergleich zum Zeitraum 2012 - 2014 sind nicht erkennbar.

3. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

a. Erhebung der Zahlen in einzelnen Bereichen

Gemäß § 15 Abs. 2 NGG wurden zum Stichtag 30.06.2014 die in den Anlagen 1 und 2 aufgeführten Beschäftigtenzahlen für die Verwaltung der Stadt Helmstedt ermittelt.

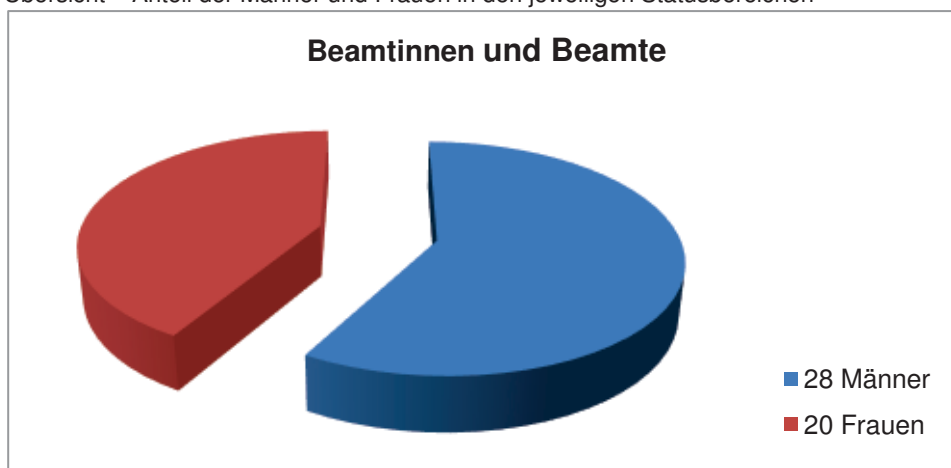
Übersicht – Anteil der Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung



Es wurden folgende drei Mitarbeitergruppen getrennt betrachtet:

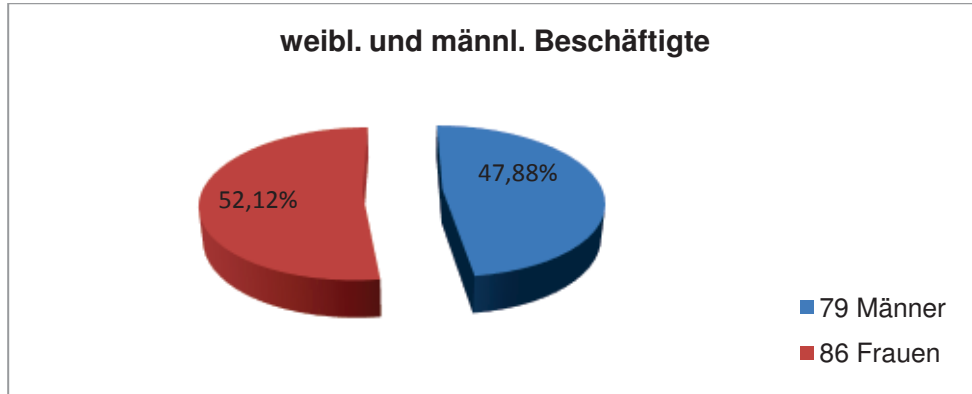
- 3.1.1. Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst)
- 3.1.2. Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener und höherer Dienst)
- 3.1.3. Tarifbeschäftigte (Angestellte und Arbeiter)

Übersicht – Anteil der Männer und Frauen in den jeweiligen Statusbereichen



Gleichstellungsplan 2015 - 2017

Übersicht – Anteil der Männer und Frauen in den jeweiligen Statusbereichen



(früher: Angestellte und Arbeiterinnen/Arbeiter)

b. Feststellung der Unterrepräsentanz

Eine Unterrepräsentanz nach dem NGG § 3 Abs. 3 liegt vor, sobald ein Geschlecht innerhalb einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe mit weniger als 45 % vertreten ist. Den Anlagen 1 und 2 sind die jeweiligen Unterrepräsentanzen der Beschäftigtenzahlen der Verwaltung der Stadt Helmstedt und die tatsächlich zum 30.06.2014 festgestellten Prozentzahlen zu entnehmen. Die Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen ein sehr großes Ungleichgewicht besteht, sind in der ganz rechten Spalte rot markiert, Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen ein weniger großes Ungleichgewicht besteht, sind in der ganz rechten Spalte gelb markiert. Wo Parität besteht, wurde die ganz rechte Spalte grün markiert.

Tabelle: Einteilung der Abweichungen vom gesetzlichen Zielwert:

Zum Erreichen der Parität (45 %-55 %) fehlen noch...		
	26 – 45 %	Sehr hohes Ungleichgewicht
	1 – 25 %	Mittleres bis hohes Ungleichgewicht
	0 %	Parität erreicht

Gleichstellungsplan 2015 - 2017

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer		
Beamtinnen und Beamte									
B4	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	
B2	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	
A 14	2,00	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	
A 13 hD	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	
A 13	2,00	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	
A12	5,00	1,47	2,47	40,00	60,00	36,84	63,16	Frauen	
A11	10,00	3,41	5,00	50,00	50,00	48,29	51,71	Parität erreicht	
A10	8,00	3,41	3,00	62,50	37,50	57,27	43,17	Männer	
A9 gD	1,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	
A9	4,00	0,00	4,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	
A8	6,00	1,47	4,00	33,33	66,67	30,43	69,57	Frauen	
A7	6,00	3,94	1,00	83,33	16,67	78,95	26,67	Männer	
A6	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	
Beschäftigte									
EG 13	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	
EG 11	9,00	4,47	4,00	55,56	44,44	52,38	47,62	Parität erreicht	
EG 10	6,00	0,47	5,00	16,67	83,33	63,64	36,36	Frauen	
EG 9	16,00	8,35	4,47	68,75	31,25	69,12	30,88	Männer	
EG 8	7,00	3,41	1,47	71,43	28,57	65,75	34,25	Männer	
EG 6	32,00	18,63	7,00	78,13	21,88	76,46	23,54	Männer	
EG 5	30,00	14,29	12,00	60,00	40,00	41,35	58,65	Frauen	
EG 4	5,00	0,00	5,00	0,00	100,00	11,11	88,89	Frauen	
EG 3	23,00	2,00	21,00	8,70	91,30	17,78	82,22	Frauen	
EG2Ü	6,00	2,00	4,00	33,33	66,67	20,00	80,00	Frauen	
EG 2	12,00	1,00	11,00	8,33	91,67	100,00	0,00	Männer	
EG 1	2,00	0,94	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	
Beschäftigte – soziale Berufe -									
S 12	1,00	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	
S 10	1,00	0,47	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	
S 8	2,00	0,47	0,47	50,00	50,00	71,43	28,57	Parität erreicht	
S 7	2,00	0,94	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	
S 6	7,00	3,29	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	
S 4	3,00	2,47	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	

3.2.1. In der Laufbahngruppe 1 bestehen Unterrepräsentanzen in allen Besoldungsgruppen. Von den 10 Stellen in den höher dotierten Besoldungsgruppen A 9 und A 8 sind lediglich zwei Stellen mit Frauen besetzt.

3.2.2. In der Laufbahngruppe 2 bestehen ebenfalls Unterrepräsentanzen in allen Besoldungsgruppen, insbesondere bei weiblichen Mitarbeiterinnen im ehemaligen höheren Dienst, die dort nicht vertreten sind. Einzig

Gleichstellungsplan 2015 - 2017

in der Besoldungsgruppe A 11 besteht ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

- 3.2.3. Bei der Betrachtung der Tarifbeschäftigten sind Unterrepräsentanzen in fast allen Entgeltgruppen vorhanden. In der EG 11 und in der S 8 besteht Parität. Bis auf die höchsten Entgeltgruppen EG 13 und S 12 sind Männer unterrepräsentiert. Lediglich in der EG 2Ü bis EG 5 und in der EG 10 sind Frauen unterrepräsentiert.

3.3. Analyse und Ursachenforschung

In den Mitarbeitergruppen fällt auf, dass Frauen bei den höher dotierten Stellen nicht vertreten oder stark unterrepräsentiert sind. Diese Unterrepräsentanz geht auf die historischen traditionellen Rollenbilder in den Familien und der Gesellschaft zurück.

In den Führungs- und Leitungspositionen der Verwaltung der Stadt Helmstedt finden sich vorwiegend Mitarbeiter und einige wenige Mitarbeiterinnen, die in den vergangenen Jahrzehnten durchgehend beschäftigt waren und Karriere machten. Viele Mitarbeiterinnen waren im gleichen Zeitraum eher für die Erziehung der Kinder und die Haushaltsführung verantwortlich und haben oftmals auf eine eigene Karriere oder sogar vollständig auf die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit verzichtet. Dies führte dazu, dass Frauen oftmals Jahre nach der Geburt der Kinder zurück kehrten und dann oft auch nur in Teilzeit. Dies erschwerte ihr berufliches Fortkommen. Noch bis vor wenigen Jahren galt Teilzeitarbeit gesellschaftlich nicht als vollwertig anerkannt und war somit ein Hinderungsgrund für Führungsaufgaben. Hier gibt es jedoch einen Umbruch bei der Stadt Helmstedt. Seit Mitte 2013 sind eine weibliche und eine männliche Führungskraft in der Stadtverwaltung tätig.

Die Analyse der Beschäftigtenstruktur spiegelt allgemeine gesellschaftliche Gegebenheiten wider: Frauen übernehmen nach wie vor die Aufgaben für die Familie und sind in Führungspositionen unterrepräsentiert - nicht aufgrund mangelnder Qualifikation, sondern weil sich die Verbindung von Familie und Beruf nicht so leicht reibungslos realisieren lässt.

Eine weitere Ursache für ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern liegt in der unterschiedlichen Präferenz bei der Berufswahl von Männern und Frauen. In einigen Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung ist dies besonders deutlich zu erkennen. So sind viele Männer aus den eher handwerklich geprägten Berufen in den Bereichen Betriebshof und Kläranlage beschäftigt, während in den sozialen Berufen eher Frauen tätig sind, wie in den Kindergärten und im Jugendzentrum. Dies könnte sicherlich auch einen regionalen Grund haben. Der Verdienst eines Mitarbeiters in der Automobilindustrie oder im Bergbau ist bedeutend höher als der Verdienst einer Mitarbeiterin in den unteren Entgeltgruppen. Aus diesem Grund haben sich sicher ebenfalls viele Familien für die klassische Rollenverteilung von „Ernährer“ und „Teilzeitkraft, Hausfrau und Mutter“ entschieden.

Interessant ist in diesem Zusammenhang eine Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, die sich durchaus auf den Bereich des öffentlichen Dienstes übertragen lässt:

Gleichstellungsplan 2015 - 2017

Das Sinus-Institut wurde 2009 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beauftragt, in einer repräsentativen Befragung von Führungskräften privatwirtschaftlicher Unternehmen deren Einstellungen

a) zu Frauen in Führungspositionen sowie

b) zu politischen Maßnahmen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu untersuchen.

Dazu wurden zum einen in mehrstündigen Einzelgesprächen 40 Männer in Führungspositionen interviewt; zum anderen wurden in einer standardisierten Repräsentativerhebung 511 Frauen und Männer in Führungspositionen befragt.

Zentrale Ergebnisse:

Das Ergebnis besteht aus zwei zentralen Befunden:

A.) In den von Männern dominierten Führungsebenen der Wirtschaft gibt es seitens der Männer massive informelle und kulturelle Bollwerke gegenüber Frauen. Hier wirken verschiedene miteinander verschränkte Mentalitätsmuster als Barriere und Sperrriegel.

B.) Zugleich haben Frauen und Männer in Führungspositionen die Einstellung, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Führungspositionen für die Gegenwart und Zukunft der Unternehmen ökonomisch notwendig ist, dass sich aber von alleine nichts ändern wird. Die Führungskräfte schlagen sehr differenziert Wege vor, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Im Einzelnen kommt die Studie zu folgenden Befunden:

(Anmerkungen der Arbeitsgruppe klein + kursiv)

1. Die Frauen und Männer in Führungspositionen der deutschen Wirtschaft sagen, dass wir mehr Frauen in Führungspositionen brauchen! Auf das Potenzial von hoch qualifizierten Frauen können Unternehmen ihrer Auffassung nach nicht verzichten. Ein Aspekt ist der demografische Wandel, ein anderer die Notwendigkeit für Unternehmen, in der Führung Vielfalt von Kompetenzen und Perspektiven zu institutionalisieren. Strategische Klugheit verlangt heute und in Zukunft Diversität (*Gegenbegriff zur Diskriminierung*). Mit Frauen *und* Männern besetzte Führungsteams - davon sind die heutigen Führungskräfte überzeugt - geben der Führungskultur neue Impulse und tragen zur Vielfalt der Perspektiven im Management bei. Das ist in einer globalisierten und komplexen Weltwirtschaft notwendig, um Risiken zu vermeiden und Chancen zu erkennen.

2. Frauen und Männer, die heute in einer Führungsposition der Wirtschaft sind, bezweifeln sehr stark, dass das Ziel „Mehr Frauen in Führungspositionen“ von alleine gelingt. Ihrer Auffassung nach bedarf es unterstützender Maßnahmen seitens der Politik und der Unternehmen selbst sowie eines gesellschaftlichen Bewusstseins- und Rollenwandels.

3. Es gibt Barrieren seitens der Männer in Führungspositionen: In den sozialwissenschaftlichen Interviews drückten die Männer große Wertschätzung gegenüber kompetenten und ambitionierten Frauen aus. Sie zeigten wohlwollende Zustimmung zu einem allgemeinen Anstieg von Frauen in Führungspositionen und bedauerten, dass es noch nicht mehr Frauen in Führungspositionen gibt. Damit ist zwar ein wichtiges Etappenziel erreicht, nämlich das Statement der Akzeptanz von Frauen in Führungspositionen. Aber diese gender-political-

Gleichstellungsplan 2015 - 2017

correctness erhöht bei der konkreten Entscheidung für die Besetzung einer Führungsposition noch nicht die Chance einer Kandidatin auf eine solche Position. Die vorliegende Studie stellt fest, dass in den Köpfen der Männer vielfältige, miteinander verschränkte Vorbehalte gegen Frauen in Führungspositionen bestehen, und dass Männer (z. T. unbewusst) als „Hüter der gläsernen Decke“ agieren.

4. Es gibt auch Barrieren seitens der Frauen auf dem Weg zu Führungspositionen. Ein Teil der kompetenten Frauen schreckt davor zurück, in eine Führungsposition aufzusteigen oder einen mehrfachen Karrieresprung zu machen: Einige fürchten, dass sie als Frau mehr leisten müssen als ein Mann in derselben Position; dass sie einem vielfach höheren Erwartungsdruck ausgesetzt sind als Männer; dass sie als Minderheit in einer Männerdomäne zum Teil gegen überkommene eingeschliffene „männliche“ Rituale kämpfen müssen und sich dabei aufreiben; dass sie ihre eigenen „anderen“ Konzepte von richtigem und erfolgreichem Management gegen die Macht der Mehrheit verteidigen müssen; und vor allem: dass es für sie angesichts der Belastungssteigerung und erhöhten Zeitknappheit noch schwerer werden wird, Beruf und Familie zu vereinbaren.

5. Die Befunde legen nahe, dass zwei Ebenen unbedingt getrennt betrachtet werden müssen: die Ebene der Aufsichtsgremien und die operative Führungsebene von privatwirtschaftlichen Unternehmen in Deutschland.

6. Das Ziel „Mehr Frauen in Aufsichtsgremien“ (*auf kommunaler Ebene entspräche dies Ausschüssen/Räten*) kann aus Sicht der Frauen und Männer in Führungspositionen erreicht werden mit einem Mindestanteils-gesetz, wenn es

- a) sich auf die Aufsichtsräte beschränkt und klar vom operativen Bereich getrennt wird;
- b) nicht als Quotengesetz formuliert ist, denn reine Frauenförderung ist negativ besetzt;
- c) Teil eines Maßnahmenpakets ist.

7. Das Ziel „Mehr Frauen in Führungspositionen im operativen Unternehmensbereich“ sollte nach Ansicht der heutigen Führungskräfte durch verschiedene, miteinander kongruente und verzahnte Maßnahmen erreicht werden. Dazu gehören betriebsinterne Mentoring-Programme, betriebliche Zielvereinbarungen, die Aufnahme von Gleichstellungsaspekten in die Geschäftsberichtspflicht sowie ein modernes Personalmanagement, das

- a) die unterschiedlichen Potenziale und Bedürfnisse von Frauen und Männern in Führungspositionen berücksichtigt;
- b) Quereinstiege und Durchlässigkeit zwischen den Branchen fördert;
- c) geeignete Frauen zu Karrieresprüngen ermutigt.

An der Spitze der geforderten Maßnahmen im operativen Bereich steht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Aber die heutigen Führungskräfte sind überzeugt, dass es nicht zu einer Fokussierung oder gar Reduzierung auf das Vereinbarkeitsthema kommen sollte. Ebenso wichtig sind – neben den genannten Maßnahmen – die Entwicklung einer neuen Unternehmenskultur und die Veränderung des gesellschaftlichen Bewusstseins, dass Frauen in Führungspositionen selbstverständlich sind (bzw. sein sollten). Ein damit einhergehendes verändertes Rollenbild betrifft Frauen und Männer in Führungspositionen.

Gleichstellungsplan 2015 - 2017

8. Teil des flankierenden Maßnahmenpakets ist aus Sicht der Frauen und Männer in Führungspositionen die Beseitigung von falschen Annahmen und Zuschreibungen (= Mentalitätsmuster von Männern in Führungspositionen): Eine entwicklungshemmende Zuschreibung ist, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach wie vor ein Problem von Frauen (nicht von Männern) und Kinder ein „Karrierekiller“ seien. Die Studie belegt, dass diese Zuschreibung ein Teil des Gläserne-Decke-Spiels ist: 56 % der Frauen in einer aktuellen Führungsposition haben Kinder, davon leben 61 % noch im Haushalt. Aber auch 77 % der Männer in Führungspositionen haben Kinder.

Botschaften sind:

- a. Familie und eine Führungsposition in der Wirtschaft sind für Frauen vereinbar.
- b. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch eine Aufgabe für Männer in Führungspositionen! Eine weitere falsche Zuschreibung ist, dass eine kontinuierliche Berufsbiographie eine notwendige Voraussetzung für eine Führungsposition sei.

Auch das ist offenbar Teil des Gläserne-Decke-Spiels.

Die Studie zeigt, dass 44 % der Frauen in Führungspositionen ihre Erwerbstätigkeit schon einmal unterbrochen haben. Erwerbsunterbrechungen sind somit kein Karrierehindernis für Frauen! Und auch 25 % aller Männer in Führungspositionen haben ihre Berufstätigkeit schon einmal unterbrochen (in absoluten Zahlen sind das sogar mehr Männer als Frauen).

Eine dritte falsche Annahme ist, dass Frauen nicht über die wichtigen Erfolgskompetenzen für Führungspositionen verfügen. Die Befragung der heutigen Frauen in Führungspositionen zeigt, wie stark sich diese an den „richtigen“¹⁰ (klassischen) Kompetenzfaktoren von Führungskräften orientieren.

Eine vierte falsche Annahme ist, dass eine erfolgreiche Karriere schrittweise in Stufen erfolgt. Während Frauen tatsächlich die Neigung haben, Schritt für Schritt nach oben zu steigen, machen Männer durchaus mehrere Karrieresprünge – auch über mehrere Ebenen (sogenannter „Doppelsprung“) – und sind damit sehr erfolgreich. Karrieresprünge sind weithin ein Tabu, werden nicht gemessen, nicht (amtlich) dokumentiert, sind nicht transparent – und doch ein Schlüsselement für den Aufstieg zu (höheren) Führungspositionen. Es bedarf für Frauen der Unterstützung und der Ermutigung zum Karrieresprung. Insgesamt zeigt die Untersuchung: Für einen kurzfristigen und mittelfristigen Wandel zu mehr Frauen in Führungspositionen müssen nach Auffassung der heutigen Führungskräfte der deutschen Wirtschaft politische, gesetzliche, betriebliche und kommunikative Maßnahmen entwickelt werden, um bestehende resistente und persistente (*halten eines bestimmten Niveaus*) Mentalitätsmuster und Strukturen zu überwinden.

(Quelle: Frauen in Führungspositionen - Barrieren und Brücken, Heidelberg, März 2010 Beauftragtes und durchführendes Institut: Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg, Projektleitung und Autor (Sinus).

Gleichstellungsplan 2015 - 2017

Die Vergütungs- und Besoldungsgruppen im Einzelnen:

BesGr./ EntgeltGr.	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
	unterrepräsentiertes Geschlecht	Ursache für die jeweilige Unterrepräsentanz
B 4	Frauen	Bürgermeisterinnen und Bürgermeister werden von den Wahlberechtigten der Stadt Helmstedt direkt gewählt.
B 2	Frauen	Es handelt sich um eine Wahlbeamtenstelle, Bürgermeister und Rat entscheiden über die Stellenbesetzung
A 14	Frauen	Das Ungleichgewicht ist historisch bedingt. Es handelt sich um zwei Dienstposten, die in der Vergangenheit jeweils mit einem Mann besetzt wurden.
A 13 hD	Frauen	Es handelt sich um eine Stelle im techn. Bereich. In der Vergangenheit haben sich auf Grund besserer Qualifikation und Eignung fast ausschließlich Männer beworben und durchgesetzt.
A 13	Frauen	Die 100%ige Besetzung mit männlichen Kräften ist historisch bedingt, da Spitzenämter in der Vergangenheit fast ausschließlich mit Männern besetzt wurden.
A12	Frauen	Es handelt sich um Spitzenpositionen, die in der Vergangenheit vorwiegend mit Männern besetzt wurden.
A10	Männer	Es handelt sich um eine Besoldungsgruppe in der viele Stellen mit Teilzeitkräften besetzt sind. Insbesondere viele Frauen befinden sich auf diesen Stellen in Familienzeiten oder kehren nach Familienzeiten zurück. Viele Männer konnten sich im Gegensatz zu den Frauen beruflich weiterentwickeln, während die Frauen auf A 10 verblieben.
A9 gD	Männer	Es handelt sich um einen einzigen Dienstposten, dadurch entsteht automatisch eine Unterrepräsentanz.
A9	Frauen	Die 100%ige Besetzung mit männlichen Kräften ist historisch bedingt.
A8	Frauen	Die Unterrepräsentanz von Frauen ist historisch bedingt. Langjährige männliche Mitarbeiter der Stadtverwaltung wurden in der Vergangenheit befördert und bekleiden daher auch heute noch in der Überzahl diese Posten.
A7	Männer	In diesem Bereich befinden sich insbesondere Stellen, zu denen Frauen eine Neigung haben; daher haben sich in der Vergangenheit mehr Frauen als Männer auf diese Stellen beworben
EG 13	Frauen	Es gibt nur eine Stelle nach Entgeltgruppe 13, dadurch entsteht automatisch eine Unterrepräsentanz.

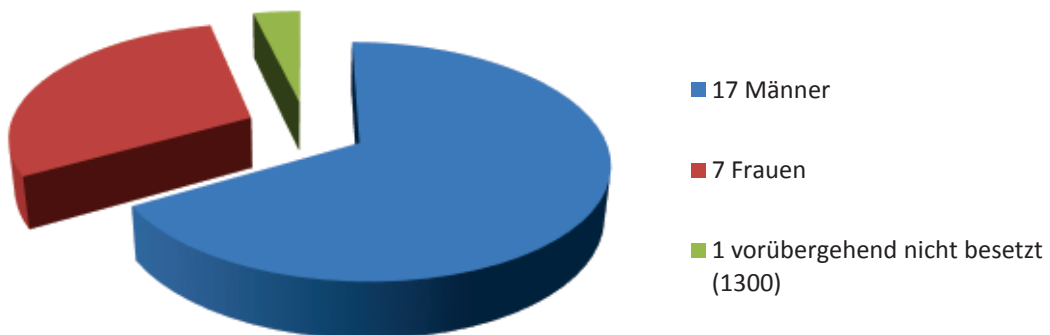
Gleichstellungsplan 2015 - 2017

BesGr./ EntgeltGr.	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
	unterrepräsentiertes Geschlecht	Ursache für die jeweilige Unterrepräsentanz
EG 10	Frauen	Es handelt sich vorwiegend um Stellen im techn. Bereich. In der Vergangenheit haben sich auf Grund besserer Qualifikation und Eignung fast ausschließlich Männer beworben und durchgesetzt.
EG 9	Männer	Die Unterrepräsentanz in diesen Entgeltgruppen ist historisch bedingt. Frauen haben in der Vergangenheit eher eine Neigung zu Verwaltungstätigkeiten gehabt, so dass sich daher deutlich mehr Frauen als Männer auf diese Stellen beworben haben. Diese Überrepräsentanz lässt sich von EG 6 nach EG 9 nach oben weiter verfolgen, da diese Frauen hier dann ihre Aufstiegschancen genutzt haben und somit auch die EG 8 und EG 9 dominieren.
EG 8	Männer	
EG 6	Männer	
EG 5	Frauen	Hier handelt es sich einerseits um Stellen in der Verwaltung die mit einem hohen Anteil von weiblichen Teilzeitkräften besetzt sind. Daneben befinden sich in dieser EG Stellen im technischen oder handwerklichen Bereich, die teilweise mit hohem körperlichen Einsatz einher gehen. Auf diese Stellen bewerben sich daher deutlich weniger Frauen mit den erforderlichen Qualifikationen, als Männer. Das Ungleichgewicht wirkt auf den ersten Blick eher klein, die Verteilung von Männern und Frauen auf die einzelnen Arbeitsbereiche zeigt jedoch, dass sich im Allgemeinen Verwaltungsbereich eher die Frauen und im Bereich des Betriebshofes eher die Männer befinden.
EG 4	Frauen	Hier handelt es sich um Stellen im technischen oder handwerklichen Bereich, die teilweise mit hohem körperlichem Einsatz einhergehen. Auf diese Stellen bewerben sich daher deutlich weniger Frauen als Männer mit den erforderlichen Qualifikationen
EG 3	Frauen	
EG 2Ü	Frauen	
EG 2	Männer	Hierbei handelt es sich um traditionell typische Frauenarbeit in Teilzeit z. B. im Bereich der Reinigungskräfte.
EG 1	Männer	Hierbei handelt es sich um traditionell typische Frauenarbeit in Teilzeit z. B. im Bereich der Reinigungskräfte.
S 12	Frauen	Es gibt nur eine Stelle nach Entgeltgruppe S 12 dadurch entsteht automatisch eine Unterrepräsentanz.
S 10	Männer	Es gibt nur eine Stelle nach Entgeltgruppe S 10 dadurch entsteht automatisch eine Unterrepräsentanz.

Gleichstellungsplan 2015 - 2017

BesGr./ EntgeltGr.	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
	unterrepräsentiertes Geschlecht	Ursache für die jeweilige Unterrepräsentanz
S 8	Männer	Im S-Bereich finden sich insbesondere Stellen, zu denen eher Frauen eine Affinität haben; daher bewerben sich regelmäßig keine oder deutlich weniger Männer als Frauen.
S 7	Männer	
S 6	Männer	
S 4	Männer	

Führungspositionen bei der Stadt Helmstedt



(Grundlage: Organisationsplan vom 15.06.2014)

Übersicht Führungspositionen

Führungspositionen bei der Stadt Helmstedt	gesamt	davon	
		weiblich	männlich
Bürgermeister	1	0	1
Erster Stadtrat	1	0	1
Fachbereichsleitungen	10 ^{*)}	2	7
Stellv. Fachbereichsleitungen	10	3	7
Sonstige Führungspositionen (ohne Personalverantwortung)	3 ^{**)}	2	1
Summe	25^{*)}	7	17

^{*)} zum Zeitpunkt der Erhebung war eine Stelle nicht besetzt.

^{**)} Erfasst sind hier in der Stabsstelle 10 die Stellen 1010 und 1020 sowie in der Stabsstelle 11 der Rechtsreferent.

Gleichstellungsplan 2015 - 2017

4. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen/Fluktuationsabschätzung

In der Fluktuationsabschätzung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden.

Tabelle: Freiwerdende Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden:

Entgelt-/ Besoldungsgruppe	Unterrepräsentiertes Geschlecht	Fluktuationsabschätzung (altersbedingtes Ausscheiden)		
		2015	2016	2017
	Frauen Männer			
B2	Frauen		1	
EG 10	Frauen		1	
EG 9 (künftig EG 8)	Männer			1
EG 5	Frauen	1		
EG 3	Frauen		1	1
EG 2Ü	Frauen	1		
EG 1	Männer	1		
S 12	Frauen	Stelle ist entfallen		

Entsprechend den bisher bekannten Personalabgängen werden im Zeitraum 2015 bis 2017 voraussichtlich 8 Personen altersbedingt die Stadtverwaltung verlassen. Davon wird eine Stelle (EG 10) künftig wegfallen, eine andere Stelle (EG 9) eine Entgeltgruppe herabgestuft. Die Stelle S 12 ist im September 2014 nach dem Stichtag entfallen. Insgesamt werden im Zeitraum 2015 – 2017 voraussichtlich 6 Stellen zu besetzen sein. Diese Stellen sollen mit dem jeweils unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden, soweit dieses sich in Eignung und Befähigung durchsetzt.

5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz

Die Verwaltung der Stadt Helmstedt avisiert

- Eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern und
- eine Anpassung der Qualität der Verwaltungsentscheidungen der Stadt Helmstedt an veränderte gesellschaftliche Anforderungen durch das Einbringen sowohl weiblicher als auch männlicher Sichtweisen und Erfahrungen, sowie Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern.

Ausgehend von der Fluktuationsabschätzung für die altersbedingt ausscheidenden Dienstkräfte ergeben sich maximal erreichbare Quoten in den einzelnen Besoldungs- oder Entgeltgruppen. Diese werden als Zielvorgaben festgesetzt und werden bei der Wieder- oder Neubesetzung der Stellen berücksichtigt.

Konkret sollen folgende Zielvorgaben bezüglich der Verringerung der Unterrepräsentanzen bis zum Ende des Geltungszeitraumes dieses Gleichstellungsplanes erreicht werden:

Gleichstellungsplan 2015 - 2017

	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des Gleichstellungsplanes: angestrebter Satz im Geltungszeitraum
Besoldungs-/Entgeltgruppe	unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 30.06.2014 festgestellter ant. v. H.-Satz	zum Ablauf des Gleichstellungsplanes am 31.12.2017 angestrebter v. H.-Satz
B 2	Frauen	100	100 Frauen*)
EG 5	Frauen	41,35	43,58
EG 3	Frauen	25,53	35,29
EG2Ü	Frauen	20	40
EG 1	Männer	½ Stelle, Parität nicht möglich – ¼ Stellen sind nicht wünschenswert	

*) Im Hinblick auf die Besetzung der Stelle B 4 mit einem Mann, wäre es wünschenswert, die zweite Wahlbeamtenstelle mit einer Frau zu besetzen.

Nicht aufgeführt sind in der vorgenannten Tabelle alle Entgelt- und Besoldungsgruppen, in denen keine altersbedingte Fluktuation zu erwarten ist. Abgänge und Fluktuationen, die nicht altersbedingt sind, sondern aus anderen Gründen während des Geltungszeitraumes dieses Gleichstellungsplanes erfolgen, wurden an dieser Stelle nicht in die Ermittlung der Zielvorgaben aufgenommen (z. B. Kündigungen). Trotzdem ist bei allen Abgängen darauf zu achten, dass bei der Wiederbesetzung oder evtl. Neuschaffung einer Stelle das unterrepräsentierte Geschlecht den Vorzug erhält. Die aktuellen und tatsächlichen Quoten und der Grad der Unterrepräsentanz sind hierbei zu berücksichtigen. Ziel ist auch in diesen Fällen, die Quote zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts zu verbessern oder - soweit dies nicht möglich ist, weil eine Person ausscheidet, die bereits das unterrepräsentierte Geschlecht darstellt - zumindest nicht zu verschlechtern.

Die Stadtverwaltung Helmstedt fördert bereits die Gleichstellung von Männern und Frauen. An dieser Stelle seien die folgenden, aktuell bereits umgesetzten Maßnahmen und Angebote für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genannt:

- Gezielte Ansprache beider Geschlechter in Stellenausschreibungen
- Fortbildungsangebote für beide Geschlechter zur Personalentwicklung
- Förderung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Arbeitszeitgestaltung oder Beurlaubung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kinder betreuen oder Pflegeaufgaben übernehmen.

Geplante Maßnahmen

Die Zuständigkeit für die Umsetzung der nachfolgenden Maßnahmen liegt - mit Ausnahme einer organisatorischen Maßnahme - beim Bürgermeister.

1. Personelle Maßnahmen:

- Besetzung freiwerdender Stellen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht, sofern eine entsprechende Qualifikation vorliegt,
- Gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechtes in Stellenausschreibungen. (Frauen bzw. Männer werden zum Abbau einer Unterrepräsentanz ausdrücklich ermuntert, sich auf diese Stelle zu bewerben.),

Gleichstellungsplan 2015 - 2017

- Einladung des unterrepräsentierten Geschlechtes zu mindestens 50 % zu Vorstellungsgesprächen,
- Einbeziehung der Erfahrung aus familiären und sozialen Bereichen für alle Stellenbesetzungen als Auswahlkriterium.

2. Organisatorische Maßnahmen:

- Umsetzung der paritätischen Besetzung im Verwaltungsausschuss und den Fachausschüssen sowie bei der Vergabe von Aufsichtsrats- und Vertretungsposten anstreben. (**Ratszuständigkeit**)
- Grundsätzliche Festlegung, dass alle Stellen teilzeitgeeignet sind – ausdrückliche Begründung, wenn dies bei einer Stelle aus zwingenden Gründen nicht zutreffen sollte. Ausgenommen sind Wahlbeamte.

6. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Die Stadt Helmstedt strebt durch die Umsetzung der nachfolgend aufgeführten Maßnahmen die Verbesserung der eigenen Unternehmenskultur an. In dem Wissen, dass **jede** Mitarbeiterin und **jeder** Mitarbeiter von einem Betreuungs- oder Pflegefall im eigenen Umfeld betroffen sein kann – gleich, ob für Kinder, Jugendliche oder Erwachsene, - möchte die Stadt Helmstedt ihre Beschäftigten durch Information und Kommunikation fördern, sowie auch durch individuelle Angebote und ermöglichende Rahmenbedingungen. Die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Beschäftigten der Stadt Helmstedt ist Aufgabe des Bürgermeisters.

Die Führungskräfte der Stadtverwaltung Helmstedt kommunizieren regelmäßig und offen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und erarbeiten bei Bedarf gemeinsam mit den Beschäftigten Lösungen für bestehende Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Anliegen der Stadt Helmstedt zur Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten.

Die Stadt Helmstedt stützt und fördert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits durch folgende individuelle Angebote und Maßnahmen:

- Flexible Arbeitszeit durch Gleitzeit
- Ermöglichung von Teilzeitarbeit
- Bei akutem Bedarf kurzfristige Lösungen hinsichtlich der Wochenarbeitszeit, Sonderurlaub u. ä.
- Information beurlaubter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über ausgeschriebene Stellen
- Angebote im Rahmen des Gesundheitsmanagements

Geplante Maßnahmen:

- Entwicklung eines Konzeptes zur Arbeitszeit- und Arbeitsort-Flexibilisierung (z. B. Home-Office, Entwicklung eines Konzeptes für Lebensarbeitszeitkonten). Dies ist ein Baustein, um die Bindung zwischen den Beschäftigten und der Stadt Helmstedt zu festigen.
- Entwicklung eines Infoblattes als Hilfestellung für die Beschäftigten der Stadt Helmstedt in verschiedenen familiären Situationen (z. B. Pflegefall in der Familie, Kind wird krank, personalrechtliche Ansprüche).

7. Ausblick

Am Ende des Geltungszeitraumes werden sowohl die Dienststelle als auch die Gleichstellungsbeauftragte die Erreichung der geplanten Ziele dieses Gleichstellungsplanes überwachen. Über das Ergebnis werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung bis zum 30.06.2018 informiert.

8. Anlagen

Anlage 1 Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse
Anlage 2 Fluktuationsabschätzung

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)				Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R			
Beispiel: Laufbahngruppe 2																						
B4	1										0	1										
B2	2										0	1										
A 14	3										0	2										
A 13 hD	4										0	1										
A 13	5										0	2										
A12	6										1,4695	2,4695	40,00	60	0,939	1,4085						
A11	7										3,4085	5	50,00	50	2,348	2,3475	Parität					
A10	8										3,4085	3	62,50	37,5	2,348	1,4085	Männer				37,5	
A9 Einstiegsamt	9										1	0	100,00	0	0,47	0	Männer					0
	10										0	4	0,00	100	0	1,878	Frauen					0
A8	11										1,4695	4	33,33	66,67	0,939	1,878	Frauen					33,33
A7	12										3,939	1	83,33	16,67	2,348	0,4695	Männer					16,67
A6	13										1	1	0,00	100	0	0,4695	Frauen					0
	14										0	1	0,00	100	0	0,4695	Frauen					0
EG 11	16										4,4695	4	55,56	44,44	2,348	1,878	Parität					

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)				Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
		A	B	C	D	F	E	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T		
<i>Beispiel: Laubahngruppe 2</i>																							
EG 10	17			5	1	0,4695			0			0,4695	5	16,67	83,33	0,47	2,3475	Frauen	16,67			zum Ablauf des GSP am 31.12.2017 angestrebter v.H.- Satz (nur Änderungen)	
EG 9	19		6	3	5	2,3474	1	0,4695		1	8,3474	4,4695	68,75	31,25	5,165	2,3475	Männer		31,25	künftig EG 8			
EG 8	20		2	1	3	1,4085	1	0,4695			3,4085	1,4695	71,43	28,57	2,348	0,939	Männer		28,57				
EG 6	23		10	7	12	5,6338			0	3	18,634	7	78,13	21,88	11,74	3,2865	Männer		21,88				
EG 5	25		8	12	7	3,2864			0	3	14,286	12	60,00	40	8,451	5,634	Männer		40				
EG 4	26			5		0			0		0	5	0,00	100	0	2,3475	Frauen		0				
EG 3	28		2	20		0			0	1	2	21	8,70	91,3	0,939	9,8595	Frauen		8,7				
EG 2Ü	29		2	4		0			0		2	4	33,33	66,67	0,939	1,878	Frauen		33,33				
EG 2	30		1	10		0			0	1	1	11	8,33	91,67	0,47	5,1645	Frauen		8,33				
EG 1	31				2	0,939			0		0,939	0	100,00	0	0,939	0	Männer		0				
S 12	15		1	1		0			0		0	1	0,00	100	0	0,4695	Frauen		0	Stelle ist entfallen			
S 10	18		1		1	0,4695			0		0,4695	0	100,00	0	0,47	0	Männer		0				
S 8	21		2		1	0,4695	1	0,4695			0,4695	0,4695	50,00	50	0,47	0,4695	Parität		50				
S 7	22		2		2	0,939			0		0,939	0	100,00	0	0,939	0	Männer		0				
S 6	24		7		7	3,2864			0		3,2864	0	100,00	0	3,287	0	Männer		0				
S 4	27		3	1	1	0,4695			0	1			100,00		1,409	0	Männer		0				
Gesamt		213	44	98	53	124,88	4	1,8779	9	5	75,413	104,88	1320,05	1285	49,77	50,237							

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft mit 213 Beschäftigten gerechnet (213=100%)

