



## **Gleichstellungsplan der Stadt Jever**

Nach § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes  
(NGG)

**Für den Zeitraum 01.04.2021 bis 31.03.2024**

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vorwort</b>	<b>3</b>
<b>2. Inhalt und Ziele</b>	<b>4</b>
<b>3. Bestandsaufnahme</b>	<b>5</b>
3.1. Beschäftigtenstruktur	5
3.2. Teilzeitbeschäftigung	5
3.3. Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen	5
<b>4. Analyse der Beschäftigtenstruktur</b>	<b>5</b>
4.1 Fluktuationsanalyse	6
4.2 Beamtinnen und Beamte	6
4.3 Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)	7
4.4 Auszubildende	7
4.5 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	8
<b>5. Zielvorgaben</b>	<b>8</b>
<b>6. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben</b>	<b>9</b>
<b>7. Verbindlichkeit und Evaluation</b>	<b>10</b>
<b>8. Anlage „Gleichstellungsplan“</b>	

## 1. Vorwort

Ihnen liegt der Gleichstellungsplan der Stadt Jever für den Zeitraum 01.04.2021 bis 31.03.2024 vor. Dieser wurde in Abstimmung und Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Um das Verhältnis der Geschlechter im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den demographischen Wandel und den steigenden Fachkräftebedarf ins Gleichgewicht zu bringen, müssen auf lange Sicht eine Reihe von Maßnahmen ergriffen werden. Schwerpunkte sind der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsposition, eine gezielte Nachwuchsförderung und ein Personal- und Organisationsmanagement, das die Lebenssituation beider Geschlechter berücksichtigt.

Flexible Arbeitszeiten und das Angebot von Teilzeitarbeit sind bereits ein fester Bestandteil der Angebote der Stadt Jever für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insbesondere bei den Kinderbetreuungs- und den Angeboten im Bereich Homeoffice ist noch „Luft nach oben“. Diese müssen durch gezielte Maßnahmen in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden. Das wurde bereits auch im Leitbild der Stadt Jever verankert.

Ein noch ausstehendes Personalentwicklungskonzept ab 2021 unter Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den verschiedensten Bereichen und Positionen wird eine strategische Betrachtung im Hinblick auf die notwendigen Maßnahmen ermöglichen und eine umfassende Betrachtung im Vorfeld sicherstellen.

In diesem Zusammenhang sind auch die Fort- und Weiterbildungserfordernisse und die zukünftigen notwendigen Qualifizierungen der bereits bei der Stadt Jever tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig. Durch eine Personal- und Organisationsentwicklung kann Unterrepräsentanz abgebaut, geeignete Bemessungskriterien sowie realistische Zielvorgaben können zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen und das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter im Sinne der Herstellung von Chancengleichheit erreicht werden.

Als Chance für die Besetzung von höherwertigen Stellen kann gesehen werden, dass durch den Eintritt in den Ruhestand bzw. durch einen Wechsel in die Freistellungsphase der Altersteilzeit von männlichen Abteilungsleitern bzw. Fachabteilungsleitern die Möglichkeit der Erreichung einer verbesserten Quote bei der Neubesetzung besteht und Frauen die Möglichkeit zum Aufstieg geboten werden kann.

## 2. Inhalt und Ziele

Die Stadt Jever hat gemäß § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) alle drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

Ziel des NGG ist es

- für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
- für Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu schaffen.

Zur Durchsetzung der Ziele hat die Stadt Jever Gleichstellungspläne zu erstellen, die die Beschäftigtenstruktur und ihre Ursachen analysieren und für einen Drei-Jahres-Zeitraum Ziele für den Abbau von Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit festschreiben.

Um die Zielsetzungen dieses Gesetzes zu erreichen,

- sind Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
- ist das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen,
- sind weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie insbesondere auch die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
- ist die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und sind gleiche berufliche Chancen herzustellen,
- sind Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen,
- sind Frauen und Männer in allen Gremien gerecht und wenn möglich, homogen zu beteiligen.

Nach § 1 Abs. 3 NGG sind alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion verpflichtet, die Zielsetzung des Gesetzes zu verwirklichen.

Dieser Gleichstellungsplan der Stadt Jever ist Basis und Bestandteil des Verwaltungshandelns und wird gemäß § 16 NGG bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen, der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten sowie der Durchführung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen beachtet.

Er ist verbindlich und gilt für die Zeit vom 01.04.2021 bis zum 31.03.2024. Nach Ablauf wird ermittelt, ob die Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert werden konnte.

Der Personalrat der Stadt Jever wurde im Rahmen des Niedersächsisches Personalvertretungsgesetzes bei der Erstellung des Gleichstellungsplans beteiligt.

### **3. Bestandsaufnahme**

#### **3.1 Beschäftigtenstruktur**

Nach den zum 30.11.2020 erhobenen Daten stellt sich die geschlechterspezifische Beschäftigungssituation in der Stadtverwaltung wie folgt dar. Insgesamt hat die Stadt Jever 182 Tarifbeschäftigte. Der Frauenanteil liegt insgesamt bei 75,27 % und der Männeranteil bei 24,73 %. Die Stadt Jever beschäftigt zudem insgesamt 5 Beamtinnen und Beamte. Hier liegt der Frauenanteil bei 20 % und der Männeranteil bei 80 %.

Betrachtet man die Gruppe der Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (67 Beschäftigte) getrennt von den anderen Bereichen beträgt der Frauenanteil hier 95,52 % und der Männeranteil liegt bei 4,48 %.

#### **3.2 Teilzeitbeschäftigung**

Teilzeitbeschäftigung schafft nach wie vor eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei den Tarifbeschäftigten liegt bei 62,64 % (114 Beschäftigte) davon beträgt der Frauenanteil 92,11 % (105 Beschäftigte). Im Beamtenbereich liegt der Anteil von Teilzeitbeschäftigten bei 20 % davon beträgt der Frauenanteil 100 %. Dies macht insgesamt deutlich, dass die Teilzeitbeschäftigung eine Frauendomäne ist, wofür im Wesentlichen Familienarbeit der häufigste Grund ist. Allerdings ist hier auch eine insgesamt gesellschaftliche Veränderung in der sogenannten „Life-Balance“ erkennbar. Gerade im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienst fällt auf, dass die jungen Beschäftigten nicht unbedingt Vollzeit arbeiten möchten.

#### **3.3 Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen**

Dem anliegenden „Gleichstellungsplan“ können die genauen Anteile genau entnommen werden.

### **4. Analyse der Beschäftigungsstruktur**

Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, benennt Tendenzen und ermittelt die Ursachen. Eine Unterrepräsentanz liegt gem. § 3 Abs. 3 NGG vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45 % liegt.

Die Feststellung der Unterrepräsentanz eines Geschlechts in der Bestandsaufnahme der jeweiligen Laufbahn- und Entgeltgruppe zum Stichtag (30.11.2020) ist bezogen auf das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Jever, d. h. Teilzeitbeschäftigte wurden bei der Datenerfassung entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. Nur so kann festgestellt werden, welches Geschlecht tatsächlich unterrepräsentiert ist.

Eine detaillierte Aufstellung der Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen können Sie dem anliegenden „Gleichstellungsplan“ entnehmen.

## 4.1 Fluktuationsanalyse

Vorhersagen zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen wegen Eintritt in den Ruhestand sind zunehmend schwierig, da das Gesetz bzw. der Tarif eine Vielzahl von Varianten eröffnet. Die Bestandsaufnahme freiwerdender Stellen bezieht sich hier auf die Regelaltersgrenze bzw. einen feststehenden Wechsel in die Ruhephase der Altersteilzeit und befristete Beschäftigungen. Die Fluktuationen die in der Anlage der beigefügten Tabelle dargestellt werden, sind mit Unwägbarkeiten behaftet, da es auch zu einem früheren oder späteren Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommen kann. Es handelt sich daher lediglich um eine Abschätzung. Eine vorübergehende Stellenvakanz kann aus den vorgenannten Gründen zu diesem Zeitpunkt nicht vorhergesehen werden, daher wurde hier auf eine Eintragung in der anliegenden Tabelle verzichtet.

Daten sh. anliegenden „Gleichstellungsplan“.

Es wird davon ausgegangen, dass im Geltungszeitraum bei den Beamtinnen und Beamten nur die Stelle des Wahlbeamten wiederbesetzt werden muss. Bei den Tarifbeschäftigten werden voraussichtlich 6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Stadtverwaltung altersbedingt verlassen.

Bei den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst werden voraussichtlich 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausscheiden.

Befristete Beschäftigte, deren Arbeitsverträge im Betrachtungszeitraum auslaufen, wurden hier nicht mitberücksichtigt.

## 4.2 Beamtinnen und Beamte

Die Bestandsaufnahme zeigt, dass bei den Beamten zum Stichtag 30.11.2020 mit einem Männeranteil in der Laufbahngruppe 2 zweites Einstiegsamt (Höheren Dienst) von 100 % und in der Laufbahngruppe 2 erstes Einstiegsamt (Gehobenen Dienst) mit 69,44% die Männer deutlich überrepräsentiert ist. Der Frauenanteil liegt nur bei 33,33 %.

Betrachtet man die einzelnen Besoldungsgruppen gemessen am Beschäftigungsvolumen sind Frauen wie folgt vertreten:

- Besoldungsgruppe B 2	mit 0 %
- Besoldungsgruppe A 14	mit 0 %
- Besoldungsgruppe A 13	mit 0 %
- Besoldungsgruppe A 11	mit 0 %
- Besoldungsgruppe A 10	mit 30,56 %.

In der B-Besoldungsgruppe (Bürgermeister) ist nur ein männlicher Bediensteter vertreten. Es handelt sich dabei um einen Wahlbeamten, die Wahlzeit endet für den Bürgermeister mit Ablauf des 11.11.2021.

Nur in der „untersten“ A-Besoldungsgruppe sind Frauen zu 30,56 % vertreten.

Bei der Auswahl der Nachwuchskräfte muss gezielt darauf hingewirkt werden, dass zukünftig – bei entsprechender Eignung – die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut wird.

#### **4.3 Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)**

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur zeigt, dass das Geschlechterverhältnis bei den Beschäftigten zum Stichtag 30.11.2020 mit einem Männeranteil von 35,65 % und 64,35 % Frauenanteil die Männer unterrepräsentiert sind. Gemessen am Beschäftigungsvolumen ist der Anteil der Geschlechter jedoch in etwa ausgeglichen (Frauen 50,78 % und Männer 49,22 %).

Betrachtet man die einzelnen Entgeltgruppen gemessen am Beschäftigungsvolumen sind Frauen wie folgt vertreten:

- Entgeltgruppe 12 mit 0 %
- Entgeltgruppe 11 mit 0 %
- Entgeltgruppe 10 mit 36,10 %
- Entgeltgruppe 09a mit 42,86 %
- Entgeltgruppe 09b mit 79,04 %
- Entgeltgruppe 09c mit 100 %
- Entgeltgruppe 08 mit 62,451 %
- Entgeltgruppe 07 mit 100 %
- Entgeltgruppe 06 mit 56,90 %
- Entgeltgruppe 05 mit 52,50 %
- Entgeltgruppe 04 mit 17,01%
- Entgeltgruppe 03 mit 0 %
- Entgeltgruppe 02ü mit 16,67 %
- Entgeltgruppe 02 mit 98,15 %
- Entgeltgruppe 01 mit 100 %.

#### **4.4 Auszubildende**

Bei den Auszubildenden liegt der Männeranteil bei 16,67 % und der Frauenanteil bei 83,33 %. Hier sind die Männer unterrepräsentiert.

#### **4.5 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst**

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur zeigt, dass aufgrund des Geschlechterverhältnisses bei den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst zum Stichtag 30.11.2020, die männlichen Beschäftigten mit 4,48 % deutlich unterrepräsentiert sind.

Betrachtet man die einzelnen Entgeltgruppen gemessen am Beschäftigungsvolumen sind Frauen wie folgt vertreten:

- Entgeltgruppe S 15 mit 100 %
- Entgeltgruppe S 13 mit 100 %
- Entgeltgruppe S 12 mit 0 %
- Entgeltgruppe S 11b mit 46,20 %
- Entgeltgruppe S 09 mit 100 %
- Entgeltgruppe S 08b mit 100 %
- Entgeltgruppe S 08a mit 94,29 %
- Entgeltgruppe S 03 mit 100 %
- Entgeltgruppe S 02 mit 100 %.

In diesen Bereich sind u. a. Erzieherinnen und Erzieher, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter und andere pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingruppiert. Hier zeigen die Bewerberstrukturen und schließlich auch die Stellenbesetzungen, dass überwiegend Frauen diese Ausbildung einschlagen.

## **5. Zielvorgaben**

Die Feststellung der Unterrepräsentanz bezieht sich auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen und Männern bei der Stadt Jever. Ein Abbau von Unterrepräsentanz eines Geschlechtes kann erst erfolgen, wenn freiwerdende Stellen in den jeweiligen Bereichen (Entgeltgruppen) mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden. Dies ist allerdings nur möglich, wenn die Bewerberstruktur entsprechend vorliegt. Außerdem sind die gesetzlichen Regeln bei allen Bewerberauswahlverfahren zu beachten.

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur der Beamtinnen und Beamten und der Beschäftigten der Stadt Jever zum Stichtag 30.11.2020 zeigt, in welchen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vorliegt. Die Zielvorgaben in diesem Gleichstellungsplan legen den angestrebten Prozentsatz fest, welcher zum Ablauf des Gleichstellungsplan am 31.03.2024 in den jeweiligen Bereichen angestrebt wird. Dabei wird es allerdings nicht möglich sein, in allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Gleichstellung beider Geschlechter d. h. mindestens 45 % des Beschäftigungsvolumens zu erreichen. Die angestrebten Prozentsätze sind dem in der Anlage beigefügten „Gleichstellungsplan“ zu entnehmen.

## **6. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben**



In diesem Gleichstellungsplan wird festgelegt, mit welchen Mitteln die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes abgebaut werden kann. Es werden Maßnahmen der Personalentwicklung und Personalplanung, Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben benannt.

Für die Umsetzung ist unmittelbar die Abteilung Innerer Service, Jugend, Bildung und Soziales in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie dem Personalrat zuständig. Aber auch die Führungskräfte der Verwaltung und der Einrichtungen der Stadt Jever sind in besonderer Weise verpflichtet, das Erreichen der Ziele des Gleichstellungsplanes aktiv zu unterstützen. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten, Mitarbeit bedeutet auch, durch Verhalten und Entscheidungen dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern überall in unserer Verwaltung verstärkt und gelebt wird.

#### Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

- Bei Vorstellungsgesprächen werden zur Hälfte Personen des unterrepräsentierten Geschlechts eingeladen (soweit die Mindestvoraussetzungen erfüllt sind).
- Stellenausschreibung grundsätzlich mit Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts.
- Vorangegangene Teilzeit oder Unterbrechungen wirken sich nicht nachteilig auf den Werdegang aus.

#### Maßnahmen der Personalentwicklung- und planung

- gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts zur Übernahme von Führungspositionen.
- Es erfolgt die Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts.
- Bewerbungsverfahren werden standardisiert und transparent durchgeführt.
- Es werden möglichst unbefristete Arbeitsverträge angeboten.
- Regelmäßige Mitarbeitergespräche evtl. mit der Vereinbarung von Zielen werden ein- und regelmäßig durchgeführt.
- Gespräche werden mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Elternzeit, Pflegezeit, Beurlaubung geführt, um deren Wünsche und Interessen, aber auch Einstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu besprechen.
- Krankheitsvertretungen werden vorrangig Personen angeboten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind.
- Es erfolgt eine Qualifizierung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Abteilung 1 zum Thema: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf – welche Möglichkeiten gibt es?

### Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

- Ermöglichung von Teilzeitarbeit bzw. Beurlaubung bei häuslicher Pflege von Angehörigen.
- Teilzeitarbeit und vollzeitnahe Teilzeitarbeit – auch in Führungspositionen - wird ermöglicht.
- Schaffung von Möglichkeiten zum Arbeiten an anderen Orten, wie Homeoffice, Telearbeit.
- Kontakt zu Beurlaubten wird gehalten, damit der Wiedereinstieg erleichtert wird.
- Informationen über Familienfreundlichkeit etc. werden Bewerberinnen und Bewerbern bekannt gemacht.

### Fortbildung/Weiterbildung

- Gleiche berufliche Aufstiegs- und Fortbildungschancen für Teilzeitbeschäftigte werden angeboten, ggf. mit vorübergehender Erhöhung der Arbeitszeit.
- Beurlaubte bzw. in Elternzeit befindliche Beschäftigte werden rechtzeitig über Fortbildungen informiert.
- Es erfolgt eine Nachwuchskräfteförderung.
- Verschiedene Seminarangebote und Fortbildungen für Beschäftigte werden auch in „In-House-Schulungen“ für alle Ebenen angeboten, wenn möglich wie z. B. Grundkurse in Word, Excel, Outlook, ...

### Maßnahmen der Organisationsentwicklung

- Arbeitsbedingungen (einschließlich der Arbeitszeit) werden so gestaltet, dass Erwerbs- mit Familienarbeit zu vereinbaren ist. Dienstliche Termine werden unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung angesetzt.
- Eine paritätische Besetzung von allen internen Arbeitsgruppen wird angestrebt.

## **7. Verbindlichkeit und Evaluation des Gleichstellungsplanes**

Die festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes sowie zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden.

Bei Einstellungen, Beförderungen oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Besetzung von Ausbildungsplätzen etc. muss eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts erfolgen, wenn die erforderlichen Voraussetzungen bzw. die Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers vorliegen.

Am Ende des Berichtszeitraum werden seitens der Dienststelle in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat die Erreichung der in diesem Gleichstellungsplan genannten Ziele und die Umsetzung der genannten Maßnahmen

überprüft. Über das Ergebnis werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Jever informiert.

Der Gleichstellungsplan wird im Rat der Stadt Jever beschlossen, die Mitglieder des Rates der Stadt Jever unterstützen aktiv das Ziel des NGG, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung durch Abbau von Unterrepräsentanzen sowie die bessere Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit zu erreichen.

Dieser Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 01.04.2021 bis zum 31.03.2024. Zum 01.04.2024 ist dieser Gleichstellungsplan von der Verwaltung fortzuschreiben.

Jever, 10.02.2021