



## **Gleichstellungsplan der Stadt Schortens**

gem. §§ 15, 16  
des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes  
(NGG)

für den Zeitraum vom  
1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2022

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Vorwort .....</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur .....</b>	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur .....</b>	<b>3</b>
<b>3.1.</b>	<b>Besoldungsgruppen .....</b>	<b>3</b>
<b>3.2.</b>	<b>Tarifbeschäftigte .....</b>	<b>3</b>
<b>3.2.1.</b>	<b>Entgeltgruppen nach TVöD .....</b>	<b>3</b>
<b>3.2.2.</b>	<b>Entgeltgruppen nach TVöD-SuE .....</b>	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>Ermittlung von Ursachen der Unterrepräsentanz.....</b>	<b>5</b>
<b>5.</b>	<b>Fluktuationsabschätzung .....</b>	<b>6</b>
<b>6.</b>	<b>Abbau der Unterrepräsentanz.....</b>	<b>8</b>
<b>6.1.</b>	<b>Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz.....</b>	<b>8</b>
<b>6.2.</b>	<b>Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben.....</b>	<b>8</b>
<b>6.2.1.</b>	<b>Personelle Maßnahmen.....</b>	<b>8</b>
<b>6.2.2.</b>	<b>Organisatorische Maßnahmen.....</b>	<b>9</b>
<b>6.2.3.</b>	<b>Fortbildende Maßnahmen.....</b>	<b>10</b>
<b>6.2.4.</b>	<b>Maßnahmen zum Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern.....</b>	<b>10</b>
<b>7.</b>	<b>Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.....</b>	<b>11</b>
<b>7.1.</b>	<b>Ziele im Rahmen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.....</b>	<b>11</b>
<b>7.2.</b>	<b>Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.....</b>	<b>11</b>
<b>8.</b>	<b>Schlussbestimmungen .....</b>	<b>13</b>

## 1. Vorwort

Am 01.01.2011 trat in Niedersachsen das Neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft, das die Bestimmungen und Regelungen des NGG vom 15.06.1994 ersetzt. Nach § 15 Abs. 1 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes ist jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten dazu verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

Mit dem Gleichstellungsplan für die Jahre 2020 bis 2022 strebt die Verwaltung der Stadt Schortens die Gleichstellung der Geschlechter im kommunalen öffentlichen Dienst an. Laut dem am 1. Januar 2011 in Kraft getretenen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) dient ein Gleichstellungsplan zwei Hauptzielen, denen sich die Stadt Schortens verpflichtet: Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden verbessert.

Das Gesetz gibt in den §§ 15 und 16 NGG vor, dass im Drei-Jahres-Zyklus Gleichstellungspläne zu erstellen sind, die die Beschäftigtenstruktur nach Entgelt- und Besoldungsgruppen aufschlüsseln, Unterrepräsentanzen von Geschlechtern sowie ihre Ursachen ermitteln und mit der Formulierung von Zielen in v.H.-Sätzen, den personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zu ihrer Umsetzung, unter der Berücksichtigung der voraussichtlichen Fluktuation dazu beitragen, Unterrepräsentanz der Geschlechter abzubauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Die festgelegten Ziele und die dafür vorgesehenen Maßnahmen sind verbindlich im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans und stellen wichtige Instrumente der Personalpolitik dar.

Der Gleichstellungsplan wird bei der Einstellung, Beförderung, Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, Besetzung von Ausbildungsplätzen, beim Personalabbau sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt.

Eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, wenn ein Geschlecht innerhalb einer Entgelt-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe mit weniger als 45% vertreten ist. Die Feststellung der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes ist auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen und Männern bezogen.

Als Stichtag für die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur gilt der 30.06.2019.

Der Baubetriebshof Schortens wird als eigenständige Dienststelle nicht erfasst. Die Anzahl der dort Beschäftigten liegt unter 50 Personen, so dass für die Dienststelle keine Pflicht der Erstellung eines Gleichstellungsplans besteht.

Bei der Erstellung des Gleichstellungsplans wurde gem. § 20 Abs. 1 S. 3 Nr. 11 NGG die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

Der Gleichstellungsplan wird allen Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis gegeben. Seine Ergebnisse werden spätestens 6 Monate nach Ablauf der Geltungsdauer den Beschäftigten bekannt gegeben.

## 2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Folgende Tabellen stellen die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur nach Entgelt- und Besoldungsgruppen aufgeschlüsselt dar.

**(Anlage: Erfassung 1 Schortens)**

## 3. Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur

Die Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, benennt Tendenzen und ermittelt die Ursachen.

### 3.1. Besoldungsgruppen

Im höheren und gehobenen Dienst sind bei der Stadt Schortens neben dem Bürgermeister 4 Beamtinnen und 4 Beamte beschäftigt. Davon sind 3 Beamtinnen und 4 Beamte in Vollzeit beschäftigt, eine Beamtin ist beurlaubt.

Bei der Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens gibt es im Bereich des höheren Dienstes keine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes. Im Bereich des gehobenen Dienstes sind Frauen mit 42,86 % unterrepräsentiert.

Betrachtet man die einzelnen Besoldungsgruppen, sind in den Besoldungsgruppen A 13 und A 12 die Frauen (jeweils 33,33%) und in den Besoldungsgruppen A 11 und A 10 die Männer (keine vertreten) unterrepräsentiert.

Aktuell werden in dem Bereich keine Ausbildungsplätze angeboten.

Insgesamt betrachtet ist das Verhältnis bezüglich der Vollzeitäquivalente bei den Beamtinnen und Beamten relativ ausgeglichen.

### 3.2. Tarifbeschäftigte

Bei der Stadt Schortens arbeiten insgesamt 269 Tarifbeschäftigte, davon sind 33 Frauen und 28 Männer Ganztagskräfte, 183 Frauen und 16 Männer sind Teilzeitkräfte. Beurlaubt sind 9 Frauen.

#### 3.2.1. Entgeltgruppen nach TVöD

In den Entgeltgruppen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) sind 111 Frauen und 28 Männer beschäftigt.

Davon sind 30 Frauen und 25 Männer in Vollzeit und 81 Frauen und 3 Männer in Teilzeit beschäftigt.

Bei der Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens gibt es in folgenden Entgeltgruppen Unterrepräsentanzen eines Geschlechtes:

- In der Entgeltgruppe 11 waren zum Stichtag 30.06.2019 Männer mit 25% unterrepräsentiert. Inzwischen hat ein Mann von der Entgeltgruppe 10 in die Entgeltgruppe 11 gewechselt, so dass es hier aktuell keine Unterrepräsentanz mehr gibt.
- In der Entgeltgruppe 10 sind Frauen unterrepräsentiert (keine vertreten)
- In der Entgeltgruppe 09c waren zum Stichtag 30.06.2019 Frauen unterrepräsentiert (keine vertreten). Inzwischen gibt es hier keine Unterrepräsentanz mehr.
- In der Entgeltgruppe 09b sind Frauen mit 22,94% unterrepräsentiert
- In der Entgeltgruppe 09a sind Männer mit 14,11% unterrepräsentiert
- In der Entgeltgruppe 08 waren zum Stichtag 30.06.2019 Männer mit 10,20% unterrepräsentiert. Inzwischen hat sich das Verhältnis aufgrund einer zusätzlichen Stelle, die mit einem Mann besetzt wurde, verbessert.
- In der Entgeltgruppe 07 waren zum Stichtag 30.06.2019 Frauen unterrepräsentiert (keine vertreten). Inzwischen ist das Verhältnis ausgeglichen.
- In der Entgeltgruppe 06 sind Männer mit 21,79% unterrepräsentiert
- In der Entgeltgruppe 04 sind Frauen mit 20,32% unterrepräsentiert
- In den Entgeltgruppen 03, 02 und 01 sind Männer unterrepräsentiert (keine vertreten)
- Im Bereich der Auszubildenden sind Männer mit 16,67% unterrepräsentiert.

### 3.2.2. Entgeltgruppen nach TVöD-SuE

In den Entgeltgruppen des TVöD-Sozial- und Erziehungsdienst sind insgesamt 114 Frauen und 16 Männer beschäftigt, wovon 9 Frauen beurlaubt sind.

Davon sind 3 Frauen und 3 Männer in Vollzeit, 102 Frauen und 13 Männer in Teilzeit beschäftigt.

Bei der Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens bestehen in folgenden Entgeltgruppen Unterrepräsentanzen eines Geschlechts:

- In der Entgeltgruppe S03 sind Männer mit 11,27% unterrepräsentiert
- In der Entgeltgruppe S08a sind Männer mit 9,89% unterrepräsentiert
- In der Entgeltgruppe S09 sind Männer unterrepräsentiert (keine vertreten)
- In der Entgeltgruppe S11b sind Frauen mit 38,42% unterrepräsentiert
- In der Entgeltgruppe S12 sind Männer unterrepräsentiert (keine vertreten)
- In der Entgeltgruppe S13 sind Männer mit 23,31% unterrepräsentiert
- In der Entgeltgruppe S15 sind Männer unterrepräsentiert (keine vertreten).

Vermerk: Nach dem Stichtag (30.06.2019) wurde eine Stelle in der Entgeltgruppe S02 befristet für ein Jahr mit einer Frau besetzt.

### 4. Ermittlung von Ursachen der Unterrepräsentanz

Bei der Gegenüberstellung des höheren und gehobenen Dienstes mit den Beschäftigten in den Entgeltgruppen des TVöD sowie des TVöD-SuE wird es deutlich, dass sich das Verhältnis des von Frauen und Männern geleisteten Beschäftigungsvolumens erheblich unterscheidet.

Während das Verhältnis bezüglich der Vollzeitäquivalente bei den Beamtinnen und Beamten beinahe ausgeglichen ist, gibt es im Bereich der Entgeltgruppen des TVöD und des TVöD-SuE deutliche Unterrepräsentanzen.

In der Entgeltgruppe 11 TVöD ist das Verhältnis inzwischen ausgeglichen.

In der Entgeltgruppe 10 TVöD gibt es inzwischen eine Stelle, die mit einem Mann besetzt ist.

In der Entgeltgruppe 09a TVöD haben sich im Bewerberfeld mehr Frauen und in der Entgeltgruppe 09b TVöD mehr Männer durchgesetzt. Die 2 in der Entgeltgruppe 09b TVöD beschäftigten Frauen sind Teilzeitkräfte. In der Entgeltgruppe 09c TVöD sind inzwischen eine Frau und ein Mann beschäftigt.

In der Entgeltgruppe 08 TVöD haben sich im Bewerberfeld mehr Frauen durchgesetzt.

In der Entgeltgruppe 07 TVöD gibt es inzwischen 2 Stellen, die mit einer Frau und einem Mann besetzt sind.

In der Entgeltgruppe 06 TVöD haben sich im Bewerberfeld mehr Frauen durchgesetzt.

In der Entgeltgruppe 04 TVöD haben sich im Bewerberfeld mehr Männer durchgesetzt, die in dieser Entgeltgruppe beschäftigte Frau ist Teilzeitkraft.

In der Entgeltgruppe 03 TVöD ist eine Mitarbeiterin beschäftigt.

In den Entgeltgruppen 01 und 02 TVöD sind ausschließlich Frauen als Teilzeitkräfte im Bereich der Raumpflege beschäftigt. Gründe für die Unterrepräsentanz der Männer in diesem Bereich sind traditionell bedingt: Frauen, die zum Familieneinkommen dazu verdienen wollen, bewerben sich auf diese Stellen. Männer sind in dem Bereich willkommen, bewerben sich jedoch nicht, weil sie meistens auf ein höheres Einkommen angewiesen sind, so dass es unrealistisch wäre, sich als Ziel zu setzen, hier die Unterrepräsentanz der Männer abzubauen. Außerdem sind geschlechtsspezifische Rollenbilder ein Grund für die Unterrepräsentanz der Männer in diesem Bereich. Auch die Tatsache, dass die Arbeitsverträge zunächst befristet sind, spielt eine Rolle.

Bei den Auszubildenden handelt es sich um 5 Frauen und einen Mann. Die Unterrepräsentanz der Männer ist dadurch bedingt, dass sich im Bewerberfeld mehr Frauen beworben und aufgrund besserer Eignung durchgesetzt haben.

# Gleichstellungsplan 2020-2022

Stadt Schortens

---

In den Entgeltgruppen des TVöD-Sozial- und Erziehungsdienst ist insgesamt eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer vorhanden, besonders im Bereich der Tageseinrichtungen für Kinder. Daraus ergibt sich die Unterrepräsentanz der Männer innerhalb der Entgeltgruppen S15 und S13 TVöD-SuE (Einrichtungsleitung) sowie der Entgeltgruppe S09 (Einrichtungsleitung und stellvertretende Einrichtungsleitung).

In der Entgeltgruppe S12 TVöD-SuE ist eine Mitarbeiterin beschäftigt.

In der Entgeltgruppe S11b TVöD-SuE sind die beiden beschäftigten Frauen Teilzeitkräfte.

In der Entgeltgruppe S08a TVöD-SuE, in der Erzieher und heilpädagogische Fachkräfte vertreten sind sowie der Entgeltgruppe S03 TVöD-SuE, in der Kinderpflegerinnen/ Kinderpfleger und Sozialpädagogische Assistentinnen/ Sozialpädagogische Assistenten eingruppiert sind, sind deutliche Unterrepräsentanzen der Männer dadurch bedingt, dass überwiegend Frauen eine Ausbildung in diesen Berufen absolvieren, was sich auf die Bewerberstruktur auswirkt. Als Gründe dafür werden u.a. geschlechtsspezifische Rollenbilder, viele Stellen in Teilzeit, fehlende Bezahlung während der Ausbildung vermutet. Auch die Tatsache, dass die Arbeitsverträge in diesen Bereichen zunächst befristet sind, spielt eine Rolle.

## 5. Fluktuationsabschätzung

Die Fluktuationsabschätzung stellt fest, wie viele Stellen während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Berücksichtigt werden sowohl die Altersabgänge als auch die befristeten Arbeitsverträge.

Da nach dem 30.06.2019 als Stichtag für die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur Arbeitsverträge neu abgeschlossen worden sind, wirken sich die Neueinstellungen und Änderungen in den Arbeitsverträgen auf die Fluktuationsabschätzung aus.

Folgende Tabellen stellen die Fluktuationsabschätzung in den einzelnen Bereichen dar.

**(Anlage: Fluktuation 1 Schortens)**

Insgesamt werden während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich 53 Stellen im Bereich der Entgeltgruppen nach TVöD und TVöD-SuE frei, davon 22 Stellen in den Entgeltgruppen nach TVöD und 31 Stellen in den Entgeltgruppen nach TVöD-SuE. Die hohe Rate der frei werdenden Stellen resultiert aus den befristeten Arbeitsverträgen. Es ist geplant, ab Januar 2020 alle Stellen in den Entgeltgruppen S08a und S03 TVöD-SuE unbefristet zu besetzen und alle bislang befristeten Arbeitsverträge in den Bereichen zu „entfristen“, sofern die Einrichtungsleitungen dies aufgrund guter Leistungen empfehlen.

In den nächsten 3 Jahren werden voraussichtlich in folgenden Entgeltgruppen Stellen frei, die neu besetzt werden:

- In der Entgeltgruppe 09b TVöD, in der Frauen unterrepräsentiert sind, wird eine Stelle frei
- In der Entgeltgruppe 08 TVöD, in der Männer unterrepräsentiert sind, wird eine Stelle frei
- In der Entgeltgruppe 05 TVöD, in der es keine Unterrepräsentanz eines Geschlechts gibt, werden 3 Stellen frei
- In der Entgeltgruppe 01 TVöD, in der ebenfalls keine Männer vertreten sind, werden 11 Stellen frei
- In der Entgeltgruppe OEDAz TVöD (die Auszubildenden), in der Männer unterrepräsentiert sind, werden 6 Stellen frei
- In der Entgeltgruppe S02 TVöD-SuE, in der Männer unterrepräsentiert sind, wird eine Stelle frei
- In der Entgeltgruppe S03 TVöD-SuE, in der Männer unterrepräsentiert sind, werden 14 Stellen frei, die teilweise durch die „Entfristung“ der Arbeitsverträge nachbesetzt werden
- In der Entgeltgruppe S08a TVöD-SuE, in der Männer unterrepräsentiert sind, werden 15 Stellen frei, die teilweise durch die „Entfristung“ der Arbeitsverträge nachbesetzt werden
- In der Entgeltgruppe S13 TVöD-SuE, in der Männer unterrepräsentiert sind, wird eine Stelle frei.

Die frei werdenden Stellen sollen - sobald im Bewerberfeld Voraussetzungen dafür vorhanden sind - so nachbesetzt werden, dass ein Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechts bzw. ein Erhalt des Gleichgewichts in den jeweiligen Entgeltgruppen erfolgen kann.

Die Nachwuchskräfte werden nach der Beendigung ihrer Ausbildung bei der Besetzung der frei werdenden Stellen mit berücksichtigt.

Vorübergehende Stellenvakanzen aufgrund Beurlaubungen und Mutterschutzfristen sind in den nächsten Jahren geringfügig zu erwarten. Auch kurzfristige Beurlaubungen, z.B. aufgrund von Elternzeit für einen oder zwei Monate, sind hier nicht erfasst, da die Stellen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für diesen Zeitraum nicht nachbesetzt werden.

## 6. Abbau der Unterrepräsentanz

Ein Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechts kann erst dann erfolgen, wenn frei werdende Stellen in den jeweiligen Bereichen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht nachbesetzt werden, was eine entsprechende Bewerberstruktur voraussetzt.

Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz sollen konkret und realistisch sein.

### 6.1. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz

Die Stadt Schortens setzt sich als Ziel für die Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans, den Anteil der Männer in der Entgeltgruppe S08a TVöD-SuE von 9,89% auf 20% zu erhöhen.

In anderen Entgeltgruppen, in denen eine Unterrepräsentanz besteht, sind verbindliche Zielvorgaben aufgrund entweder einer geringen Fluktuation oder der Bewerberstruktur zurzeit nicht möglich. In diesen Bereichen werden die frei werdenden Stellen - sobald im Bewerberfeld Voraussetzungen dafür vorhanden sind – bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung mit dem unterrepräsentierten Geschlecht nachbesetzt.

### 6.2. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

Zum Abbau von Unterrepräsentanz sollen personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen umgesetzt werden.

#### 6.2.1. Personelle Maßnahmen

Folgende personelle Maßnahmen sollen zum Abbau von Unterrepräsentanz beitragen:

- **Bevorzugte Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts:**  
Bei der Stellenbesetzung wird in den Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung das entsprechende Geschlecht bevorzugt eingestellt, wenn nicht besonders schwerwiegende Gründe dagegen sprechen.
- **Gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts in den Stellenausschreibungen:**  
Die Stellenausschreibungen werden so gestaltet, dass das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen wird, sich zu bewerben.
- **Stellenausschreibungen in Teilzeit:**  
Alle Stellen (auch Ausbildungsstellen und Stellen in Führungspositionen) werden grundsätzlich als teilzeitgeeignet ausgeschrieben, indem die Bewerberinnen und Bewerber ermutigt werden, bei Bedarf ihren Teilzeitwunsch mitzuteilen.

- Präzise Nennung der erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten in den Stellenausschreibungen:  
In den Stellenausschreibungen werden bereits konkrete Angaben über Berufsabschlüsse, Qualifikationen, Kenntnisse und Erfahrungen gemacht, wobei gezielt zwischen notwendigen und wünschenswerten Kriterien unterschieden wird. Bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für Vorstellungsgespräche dürfen ausschließlich die vorher festgelegten und in der Ausschreibung genannten Kriterien berücksichtigt werden.
- Einbeziehung der Erfahrungen aus familiären und sozialen Bereichen im Auswahlverfahren:  
Erfahrungen aus familiären und sozialen Bereichen werden als Auswahlkriterium berücksichtigt, sofern sie für die ausgeschriebene Stelle relevant sind. Unterbrechungen der Berufstätigkeit, Teilzeitbeschäftigungen oder Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildungsgänge aufgrund der Wahrnehmung von Familienpflichten dürfen nicht als Nachteil berücksichtigt werden.
- Bei der Besetzung von Stellen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in der Stellenausschreibung vorgegebenen Qualifikationen aufweisen, sofern Bewerbungen von Frauen und Männern in ausreichender Zahl vorliegen.
- Bei internen Ausschreibungen gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts bezüglich der Bewerbungen um höherwertige Stellen:  
Bei entsprechender Qualifikation werden Beschäftigte von den personalverantwortlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gezielt darauf angesprochen, sich beim Vorliegen einer Unterrepräsentanz um höherwertige Stellen zu bewerben.
- Sprachliche Gleichstellung der Geschlechter:  
Einheitliche Sprachrichtlinien sind künftig zu berücksichtigen, um Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Schriftverkehr sowie in der mündlichen Sprache zu begünstigen. Dabei wird in den Stellenausschreibungen auf der Homepage der Stadt Schortens sowohl weibliche als auch männliche Form verwendet. In den Stellenausschreibungen in der Presse wird die Kurzform beibehalten. Die verwendeten Vordrucke sind diesbezüglich zu überprüfen. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt dabei auf Wunsch.

## 6.2.2. Organisatorische Maßnahmen

Folgende organisatorische Maßnahmen sollen dem Abbau von Unterrepräsentanz dienen:

- Flexible Teilzeitmodelle und Beurlaubung:  
Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung wird bereits immer entsprochen, auch wenn es manchmal etwas Zeit braucht, um die Arbeitsstunden „aufzufangen“. Flexible Arbeitszeitmodelle sind bereits in Absprache möglich. Teilzeitmodelle betreffen auch Ausbildungsstellen und Führungspositionen.
- Individuelle Möglichkeit der Telearbeit in Absprache:  
Zeitweise und individuell ist Telearbeit in Absprache möglich, vorausgesetzt, dass keine personenbezogenen Daten verarbeitet werden.

## 6.2.3. Fortbildende Maßnahmen

Es soll mit folgenden fortbildenden Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz beigetragen werden:

- **Unterstützung der Fortbildung von Frauen und Männern:**  
Die Stadt Schortens unterstützt bereits die Fortbildung von Frauen und Männern, indem die Fortbildungs- sowie Fahrtkosten übernommen werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten jährlich eine leistungsgerechte Sonderzahlung, wenn sie eine entsprechende Fortbildung besucht haben.
- **Internes Fortbildungsangebot vor Ort:**  
Es werden bereits regelmäßig interne Fortbildungsveranstaltungen vor Ort angeboten, um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Fahrtzeit zu ersparen.
- **Regelung bezüglich des Fortbildungsangebots für Teilzeitkräfte:**  
Da es oft organisatorisch schwer umsetzbar ist, manche Fortbildungsveranstaltungen halbtags anzubieten, haben Teilzeitkräfte bereits die Möglichkeit, Ganztagsfortbildungen zu besuchen und sich die dadurch entstandenen Überstunden anzurechnen.
- **Angestelltenlehrgänge I und II:**  
Es gibt grundsätzlich Möglichkeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, einen Angestelltenlehrgang I oder II zu besuchen, es ist aber schwierig, bei einer ziemlich kleinen Stadtverwaltung mit einer niedrigen Fluktuationsrate vorausschauend gezielte Fortbildungsmöglichkeiten unter Berücksichtigung einer zukünftigen Beförderung anzubieten.
- **Qualifizierung von Sozialpädagogischen Assistentinnen und Assistenten zu Erzieherinnen und Erziehern:**  
Sozialpädagogische Assistentinnen und Assistenten werden bereits ermutigt, sich im Rahmen einer dualen Ausbildung zu Erzieherinnen und Erziehern zu qualifizieren.
- **Geschlechtsspezifische Fortbildungen und Veranstaltungen:**  
Die Gleichstellungsbeauftragte bietet bereits gemeinsam mit Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern Fortbildungen und Veranstaltungen zu geschlechtsspezifischen Themen an, wie z.B. gelungene Kommunikation, Rhetorik, Selbstbehauptung für Frauen.

## 6.2.4. Maßnahmen zum Abbau von geschlechtsspezifischen Rollenbildern

Der Unterrepräsentanz kann langfristig entgegengewirkt werden, indem das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht bereits während der Phase der Berufswunschentwicklung gezielt unterstützt wird.

Die Gleichstellungsbeauftragte setzt sich dafür ein und bietet den allgemeinbildenden Schulen (z.B. der IGS Friesland) eine Kooperation in dem Bereich an, indem sie die Schülerinnen und Schüler dabei unterstützt, sich im Rahmen von Girls Day, Boys Day und Schulpraktikum in Beru-

fen, die seltener von einem der Geschlechter angestrebt werden, unverbindlich zu orientieren. Dazu gehören z.B. technische Berufe für Frauen und der Beruf des Erziehers für Männer.

Kindertagesstätten und Betriebe in Schortens werden von der Gleichstellungsbeauftragten gezielt darauf angesprochen, dementsprechend Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen.

## 7. Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Ziel des NGG ist es, den in der öffentlichen Verwaltung beschäftigten Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit zu ermöglichen.

Die Stadt Schortens unterstützt die Beschäftigten dabei, Berufstätigkeit und familiäre Verpflichtungen, wie Kinderbetreuung oder Pflege der Familienangehörigen möglichst gut miteinander zu vereinbaren.

### 7.1. Ziele im Rahmen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Die Stadt Schortens setzt sich als ein zukunftsorientierter Arbeitgeber als Ziel, die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Berufstätigkeit der Beschäftigten noch mehr zu fördern und zu erleichtern. Das Thema Familienfreundlichkeit hat in Zeiten des demografischen Wandels und des Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte einen hohen Stellenwert. Arbeitgeber, die ihre Beschäftigten dabei unterstützen, familiäre Aufgaben und die Berufstätigkeit gut miteinander zu koordinieren, gewinnen immer mehr an Attraktivität. Von einer dementsprechenden Personalpolitik profitieren sowohl die Beschäftigten und ihre Familien, als auch die Stadtverwaltung, die Fähigkeiten und Kenntnisse erfahrener und motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzen kann.

### 7.2. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und

#### Familienarbeit

Folgende Maßnahmen sollen zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit beitragen:

- Familiengerechte Arbeitszeitmodelle:  
Es werden bereits verschiedene Arbeitszeitmodelle (individuelle Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten in Absprache) angeboten. Auch Führungspositionen und Ausbildungsplätze können grundsätzlich in Teilzeit besetzt werden. Anträgen auf Arbeitszeitreduzierung wird immer entsprochen, auch wenn es manchmal Zeit braucht, um die Arbeitsstunden „aufzufangen“. Für Einzelfälle werden Einzelregelungen ermöglicht.
- Zeitkonto:

Abweichungen zwischen Soll- und tatsächlicher Arbeitszeit werden auf einem persönlichen Zeitkonto verbucht. Das Zeitkonto wird als Ampelkonto ausgestaltet. Unter Beachtung der dienstlichen Belange im Arbeitsteam disponieren die Beschäftigten ihr Zeitsaldo je nach der Anzahl der Minus- oder Plusstunden entweder eigenverantwortlich oder gemeinsam mit der Fachbereichsleitung.

- **Lebensarbeitszeitkontoempfehlung:**  
Die Beschäftigten sollen die Möglichkeit haben, in Absprache z.B. befristet in Teilzeit, danach wieder in Vollzeit zu arbeiten oder die Arbeitsstunden „einzusparen“ und eher die Rente in Anspruch zu nehmen. Es wird empfohlen, die Umsetzbarkeit dieses Vorschlages zu prüfen.
- **Beurlaubung aufgrund von familiären Verpflichtungen:**  
Aufgrund der familiären Aufgaben (Kinderbetreuung, Pflege von Familienangehörigen) ist eine Beurlaubung möglich. Anträgen auf Beurlaubung aus familiären Gründen wird bereits immer entsprochen.
- **Telearbeit in Absprache:**  
Zeitweise und individuelle Telearbeit in Absprache ist bereits möglich, wenn dabei keine personenbezogenen Daten verarbeitet werden.
- **Kinderbetreuung:**  
Die Stadt Schortens ermöglicht ihren Beschäftigten im Zuge der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbindung unabhängig vom Wohnort die Betreuung ihrer Kinder in kommunalen Kindertagesstätten und Krippen. Voraussetzung ist eine rechtzeitige Anmeldung aufgrund eines begrenzten Platzangebotes. Die Kindertagesstätten und Krippen bieten bereits flexible Kinderbetreuungszeiten und die Grundschulen eine Randbetreuung an. Außerdem besteht die Möglichkeit der Kinderbetreuung durch die Tagesmütter, wobei es - trotz der regelmäßigen Schulungen seitens des Familien- und Kinderservicebüros (FamKi) des Landkreises Friesland – nicht genug Kapazitäten gibt.
- **Ferienbetreuung:**  
Im „PFERDESTALL“ - Zentrum für Kinder, Jugendliche und Familien findet bereits die Ferienbetreuung statt, zu der auch die Beschäftigten der Stadt Schortens ihre Kinder anmelden können.
- **Sonderurlaub/ Arbeitszeitbefreiung bei Erkrankung eines Kindes:**  
Gesetzlich versicherte haben die Möglichkeit, eine Arbeitszeitbefreiung bei Erkrankung eines Kindes unter 12 J. und Vorlage eines ärztlichen Attests in Anspruch zu nehmen. Es stehen 10 Tage im Kalenderjahr pro Elternteil, bei Alleinerziehenden 20 Tage pro Jahr zu. Es besteht die Möglichkeit, sich die Zeit vom Partner übertragen zu lassen.
- **Elternzeit:**  
Sowohl Mütter als auch Väter haben bereits die Möglichkeit, Elternzeit in Anspruch zu nehmen und werden dazu ermutigt. Die meisten Väter nehmen 2 Monate Elternzeit in Anspruch.
- **Wiedereinstieg ins Berufsleben nach einer Familienphase:**  
Sobald Beschäftigte aus Beurlaubungen, Mutterschutz, Elternzeiten oder längeren krankheitsbedingten Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit in ihren Beruf zurückkehren wollen, haben sie die Möglichkeit, sich an das Personalamt zu wenden, um das Vorgehen für den Wiedereinstieg zu besprechen und ihre Wünsche mitzuteilen.

- Anbieten der vakanten Stellen den Beschäftigten in der Familienzeit und den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:  
Vakante Stellen werden den Beschäftigten angeboten, die sich in der Familienzeit befinden oder beurlaubt sind, indem die Fachbereichsleitung/ Einrichtungsleitung die Informationen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per Mail weiterleitet.
- Urlaubs- und Krankheitsvertretung während der Familienzeit:  
Die Beschäftigten in der Elternzeit oder in der Pflegezeit haben bereits die Möglichkeit, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen zu übernehmen.
- Berücksichtigung der Erfahrungen aus familiären und sozialen Bereichen als Qualifikation:  
Familienarbeit, Ehrenamt oder Fortbildungen werden als Qualifikation bei Stellenbesetzungen berücksichtigt, sofern sie für die ausgeschriebene Stelle relevant sind. Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen oder Unterbrechungen der Berufstätigkeit aus familiären Gründen dürfen nicht als Nachteil für Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung berücksichtigt werden.
- Fortbildungsangebote:  
Teilzeitkräften, die eine Ganztagsfortbildung besuchen, werden die dadurch entstandenen Überstunden angerechnet. Auch beurlaubten Beschäftigten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Familienzeit werden die Kosten der Fortbildung und die Fahrtkosten erstattet. Sie werden von der Fachbereichsleitung/ Einrichtungsleitung per Mail über Fortbildungsangebote informiert. Durch regelmäßige interne Fortbildungsveranstaltungen vor Ort wird den Beschäftigten die Fahrtzeit erspart.
- Unzulässige Fragen in Vorstellungsgesprächen:  
Während der Vorstellungsgespräche wird auf Fragen zur Gewährleistung von Familienaufgaben neben der Berufstätigkeit verzichtet.
- Angebote zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf:  
Die Gleichstellungsbeauftragte bietet u.a. Beratung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf an und berücksichtigt dieses wichtige Thema bei der Planung von Veranstaltungen und Fortbildungen. Sie ist die Ansprechpartnerin in Bezug auf Anregungen seitens der Beschäftigten, leitet die ihr in diesem Zusammenhang mitgeteilten Wünsche und Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Personalamt weiter und bietet Unterstützung bei der Entwicklung von Lösungen an.

## 8. Schlussbestimmungen

Dieser Gleichstellungsplan wird in der Sitzung des Stadtrates der Stadt Schortens vorgestellt, gilt bis zum 31.12.2022 und stellt ein wichtiges Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung dar.

Die Zielvorgaben und Maßnahmen sind im Geltungszeitraum verbindlich.

Zum Ablauf der Geltungsdauer ist ein neuer Gleichstellungsplan zu erstellen.

## **Gleichstellungsplan 2020-2022**

Stadt Schortens

---

Der Gleichstellungsplan ist unverzüglich allen Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

Seine Ergebnisse werden nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt und bis spätestens 30.06.2023 den Beschäftigten bekannt gegeben.