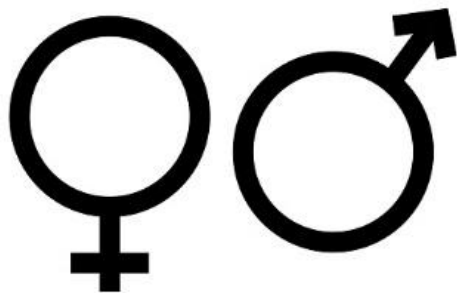




# **Gleichstellungsplan der Stadt Wiesmoor**



**Zeitraum:  
01.01.2024 bis 31.12.2026**



# Inhaltsverzeichnis

	Seite:
<b>1. Einleitung</b>	<b>3</b>
1.1 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz	3
1.2 Gleichstellungsplan der Stadt Wiesmoor	4
<b>2. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse (Tabelle)</b>	<b>5 – 6</b>
<b>3. Ist-Analyse der Beschäftigungsstruktur</b>	<b>7 – 11</b>
3.1 Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten	9
3.2 Beschäftigtengruppe der Tarifbeschäftigten	9 – 10
3.3 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	11
<b>4. Abschätzung der neu zu besetzenden Stellen (Tabelle)</b>	<b>12</b>
<b>5. Analyse der zu erwartenden Fluktuation</b>	<b>13</b>
5.1 Beamtinnen und Beamte	13
5.2 Tarifbeschäftigte	13
5.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst	13
<b>6. Evaluation (Tabelle)</b>	<b>14 – 15</b>
6.1 Erläuterungen zur Tabelle	15
<b>7. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz</b>	<b>16 – 18</b>
7.1 Beamtinnen und Beamte	16
7.2 Tarifbeschäftigte	17 – 19
7.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst	19
<b>8. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben</b>	<b>20 – 24</b>
8.1 Personelle Maßnahmen	20 – 21
8.2 Organisatorische Maßnahmen	22 – 24
8.3 Fortbildende Maßnahmen	24
<b>9. Verbindlichkeit des Gleichstellungsplanes</b>	<b>25</b>

# 1. Einleitung

## 1.1 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein grundlegendes Prinzip des Grundgesetzes und wird durch das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) konkretisiert. Ziel ist es, bestehende Benachteiligungen abzubauen und Chancengleichheit in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes zu verwirklichen. Als oberstes Ziel wird dabei die Gleichstellung beider Geschlechter verfolgt. Darüber hinaus sollen Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gefördert und erleichtert werden. Die Stadt Wiesmoor setzt sich aktiv für die Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben ein.

Um diese Ziele zu erreichen, sieht das Gesetz verschiedene Maßnahmen vor. So sind Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten gemäß § 15 NGG verpflichtet, Gleichstellungspläne zu erstellen. Diese dienen der Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie der Gleichsetzung bestehender Ungleichgewichte. Auf Basis dieser Erkenntnisse sollen gezielte Maßnahmen ergriffen werden, um Unterrepräsentanzen innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren schrittweise abzubauen.

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

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit mit ihrer Familie vereinbaren können,
2. das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
3. die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen,
5. Frauen und Männer in Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

## 1.2 Gleichstellungsplan der Stadt Wiesmoor

Die Stadt Wiesmoor zählt am 30.06.2023, dem Stichtag der Datenerhebung, 246 Mitarbeiter\*innen. Somit ist gem. § 15 Abs. 1 NGG ein Gleichstellungsplan zu erstellen. Dieser gilt für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis zum 31.12.2026.

Dieser Gleichstellungsplan definiert die Maßnahmen und den Umfang, in dem bestehende Unterrepräsentanzen reduziert werden sollen. Er bietet eine detaillierte Analyse der aktuellen Beschäftigungsstruktur, zeigt Entwicklungsperspektiven auf und formuliert konkrete Handlungsansätze. Ein zentrales Ziel ist die bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Verpflichtungen, wofür verbindliche Vorgaben festgelegt werden. Außerdem werden in diesem Gleichstellungsplan Personal-, Organisations- und Fortbildungsmaßnahmen genannt, die als Instrumente zur Erreichung der Zielvorgaben dienen.

Gemäß § 16 NGG müssen die im Gleichstellungsplan definierten Zielvorgaben und Maßnahmen verbindlich bei allen anstehenden Personalmaßnahmen einfließen. Dies bedeutet, dass die Zielvorgaben bei sämtlichen Personal- und Organisationsentscheidungen folgerichtig berücksichtigt werden müssen.

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

### 1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Sie ist die Grundlage des Gleichstellungsplans. Zum Stichtag 30.06.2023 wird der Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen unterteilten Bereichen ermittelt. Zudem werden Unterrepräsentanzen in den einzelnen Bereichen festgestellt sowie mögliche Ursachen dargestellt.

### 2. Fluktuation

Freierwerdende Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans werden aufgenommen und analysiert.

### 3. Evaluation

Wirkungs- und Erfolgskontrolle der Maßnahmen des vorherigen Berichtszeitraums (2021 – 2023).

### 4. Ziele und Maßnahmen

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

***„Es ist nicht jeder gleich auf Erden,  
doch jeder möchte gleich behandelt werden.“***  
(Monika Kühn-Görg, deutsche Lyrikerin)

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

Nr.	Besoldungsgruppen/ Entgeltgruppen	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs- volumen in Vollzeittäqui- valenten (Per- sonalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	Bemerkungen
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unter- präsen- tirtes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
1	B2	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		Abbau nur bedingt möglich
2	<b>B-Gehälter</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,00</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>	<b>100,00</b>	<b>Frauen</b>			
3	A15	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
4	A13	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
5	BAnw.	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00		keine Fluktuation zu erwarten	
6	<b>Beamtinnen u. Beamte gesamt</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,00</b>	<b>3,00</b>	<b>25,00</b>	<b>75,00</b>	<b>25,00</b>	<b>75,00</b>	<b>Frauen</b>	<b>0,00</b>		
7	EG 12	3	0	3	0	0	0	0	0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
8	EG 11	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00		keine Fluktuation zu erwarten
9	<b>ZS EG 11 bis EG 12</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>3,00</b>	<b>00,00</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>	<b>100,00</b>	<b>Frauen</b>			
10	EG 10	5	0	5	0	0	0	0	0,00	5,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	25,00	Abbau teilweise möglich
11	EG 09c	8	1	2	5	0	0	0	3,90	2,00	75,00	25,00	66,10	33,90	Männer	33,90	42,83	Abbau teilweise möglich
12	EG 09b	4	1	2	1	0	0	0	1,46	2,00	50,00	50,00	42,24	57,76	Frauen	42,24		keine Fluktuation zu erwarten
13	EG 09a	7	3	3	0	1	0	0	3,00	3,10	42,86	57,14	49,18	50,82		49,18		keine Unterrepräsentanz
14	EG 8	5	1	4	0	0	0	0	1,00	4,00	20,00	80,00	20,00	80,00	Frauen	20,00		Keine Fluktuation zu erwarten
15	EG 7	14	4	6	4	0	0	0	6,50	6,00	57,14	42,86	52,00	48,00		48,00		keine Unterrepräsentanz
16	EG 6	27	1	15	9	0	2	0	5,97	15,00	44,44	55,56	28,47	71,53	Frauen	28,47		Abbau teilweise möglich
17	EG 5	23	1	11	10	0	1	0	5,81	12,06	45,83	54,17	32,51	67,49	Frauen	32,51		Abbau teilweise möglich
18	EG 4	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
19	EG 3	3	0	1	2	0	0	0	0,72	1,00	66,67	33,33	41,86	58,14	Frauen	41,86		Abbau möglich
20	EG 2	9	0	1	8	0	0	0	4,19	1,00	88,89	11,11	80,73	19,27	Männer	19,27		keine Fluktuation zu erwarten
21	EG 1	63	0	0	61	1	1	0	29,25	0,08	98,41	1,59	99,73	0,27	Männer	0,27		Abbau nur bedingt möglich
22	<b>ZS Tarifbeschäftigte (ohne SuE)</b>	<b>173</b>	<b>12</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>52,35</b>	<b>47,65</b>	<b>67,05</b>	<b>32,95</b>	<b>34,05</b>	<b>65,95</b>	<b>Frauen</b>			

- Fortsetzung auf Seite 6 -

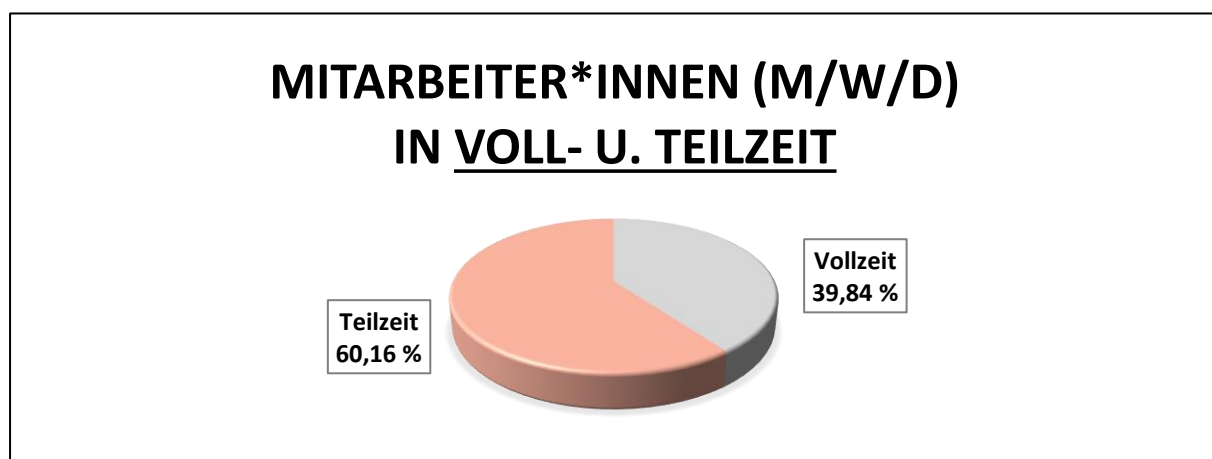
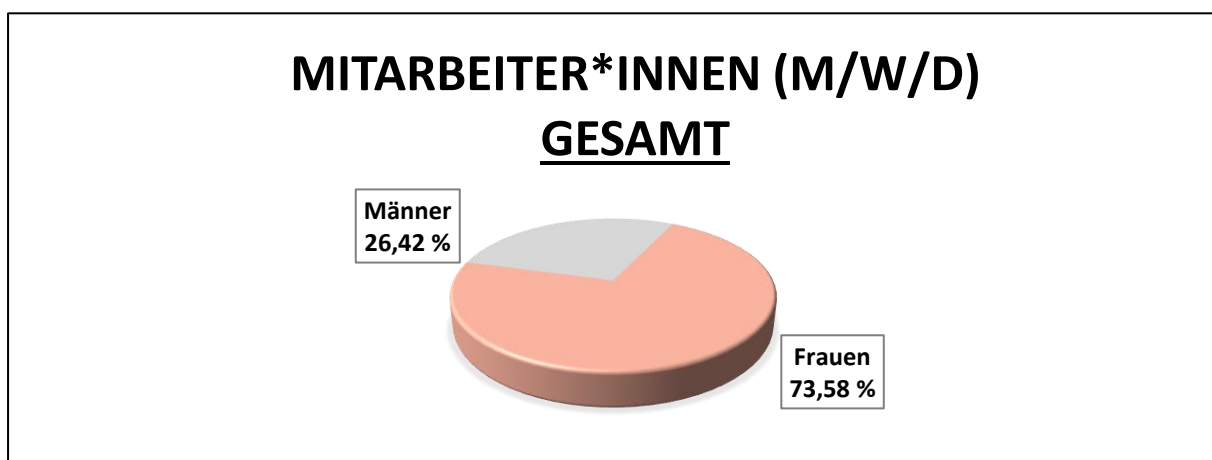
Nr.	Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs- volumen in Vollzeitäqui- valenten (Per- sonalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	Bemerkungen
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterre- präsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz		
23	S17	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
24	S15	4	2	1	1	0	0	0	2,49	1,00	75,00	25,00	71,35	28,65	Männer	28,65	42,69	Abbau nur bedingt möglich
25	S13	2	0	0	2	0	0	0	1,33	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		Abbau möglich
26	S11b	2	1	0	0	0	1	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
27	S08b	2	1	0	1	0	0	0	1,74	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		keine Fluktuation zu erwarten
28	S08a	40	13	1	25	0	1	0	32,29	1,00	97,50	2,50	97,00	3,00	Männer	3,00	12,00	Abbau nur bedingt möglich
29	S03	18	2	1	13	2	0	0	12,60	2,67	83,33	16,67	82,51	17,49	Männer	17,49		Abbau nur bedingt möglich
30	ZS Mitarbeitende SuE	69	20	3	42	2	2	0	52,45	4,67	92,75	7,25	92,98	7,02	Männer			
31	<b>Gesamt</b>	<b>246</b>	<b>33</b>	<b>61</b>	<b>142</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>65,68</b>	<b>34,32</b>	<b>73,58</b>	<b>26,42</b>	<b>52,65</b>	<b>47,35</b>				

### 3. Ist-Analyse der Beschäftigungsstruktur

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

Bei der Stadt Wiesmoor arbeiten 246 Mitarbeiter\*innen (Stichtag: 30.06.2023), hiervon sind 181 weiblichen und 65 männlichen Geschlechts. Der prozentuale Anteil an Frauen, gemessen anhand der Gesamtbeschäftigten, beträgt 73,58 %, der Anteil der Männer beträgt 26,42 %.

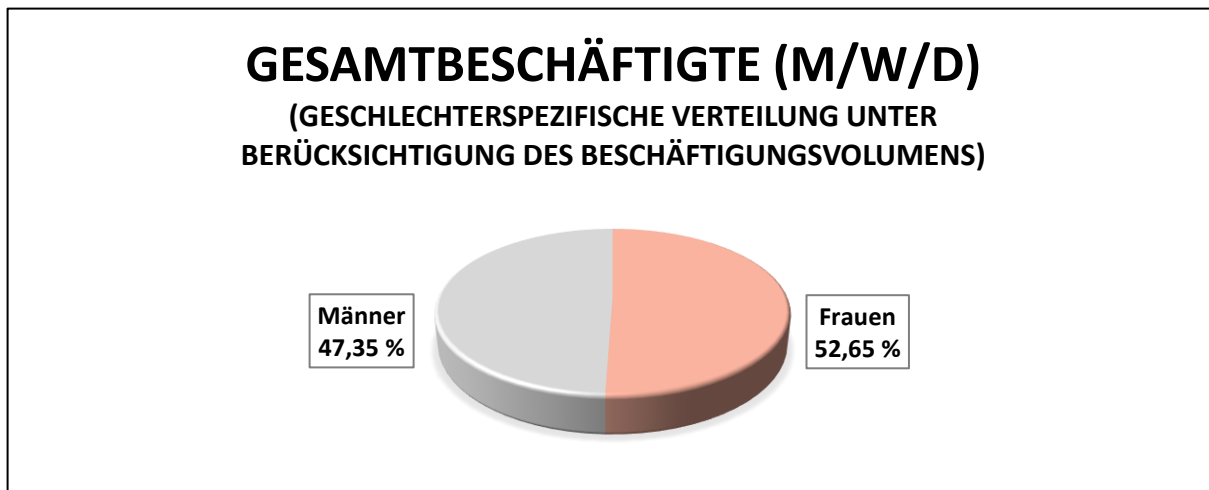
98 Mitarbeiter\*innen, davon 4 Beurlaubte, arbeiten in Vollzeit, 148 Mitarbeiter\*innen, davon 2 Beurlaubte, arbeiten in Teilzeit. Dies entspricht in Prozenten: 39,84 % Vollzeit, 60,16 % Teilzeit.



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

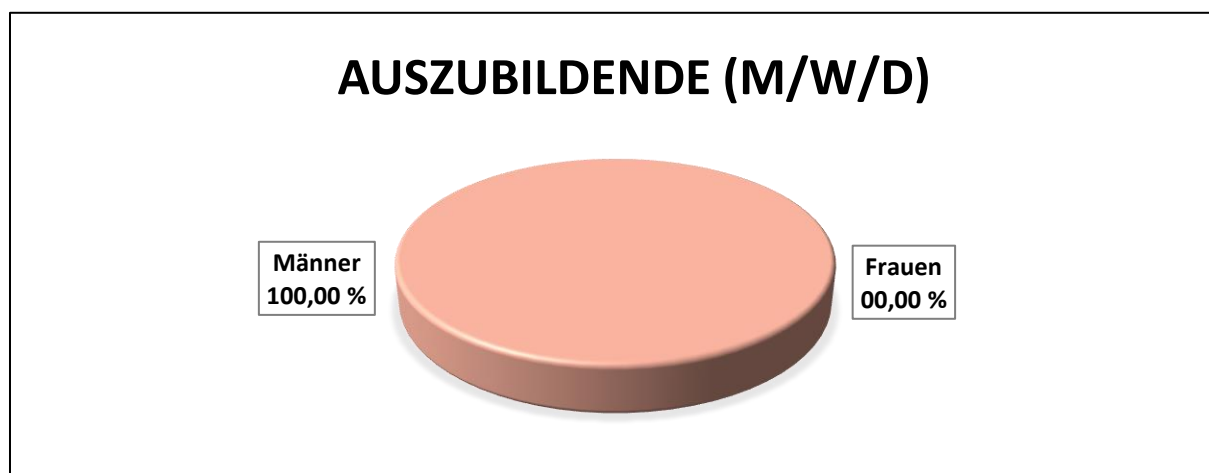
Bezugnehmend auf die oben genannten Beschäftigtenzahlen ist zusammenfassend festzustellen, dass unabhängig vom Beschäftigungsvolumen mit 26,42 % der Anteil der männlichen Mitarbeiter der Stadt Wiesmoor eine deutliche Unterrepräsentanz darstellt und die Frauen mit 73,58 % die mit Abstand größte Beschäftigtengruppe bilden.

Unter Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens, also der Arbeitsstundenanzahl in Voll- und Teilzeit, zeichnet sich folgendes Bild ab: Mit einem Anteil von 52,65 % bilden die Frauen die größte Mitarbeitergruppe, der Anteil der Männer beträgt 47,35 %. Somit liegt fast ein Gleichgewicht der Geschlechter vor und es kann im Sinne des NGG von einer Parität gesprochen werden. Der Anteil beider Geschlechter fällt nicht unter die Marke von 45,00 %.



Zum Stichtag dieses Gleichstellungsplanes nehmen 5 Mitarbeiterinnen das Angebot der Altersteilzeit im Blockmodell wahr. Zwei Mitarbeiterinnen befinden sich in der Aktivphase des Arbeitszeitmodells, die noch während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes in die Passivphase, auch Freizeitphase genannt, übergehen wird (beide 2025). Drei Mitarbeiterinnen befinden sich in der Passivphase des Arbeitszeitmodells. Die Passivphase der Altersteilzeit von einer der drei Mitarbeiterinnen endete am 30.11.2023, somit wenige Monate nach dem Stichtag dieses Gleichstellungsplanes. Die zwei weiteren Mitarbeiterinnen in der Passivphase werden während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes in den Ruhestand gehen (beide 2024).

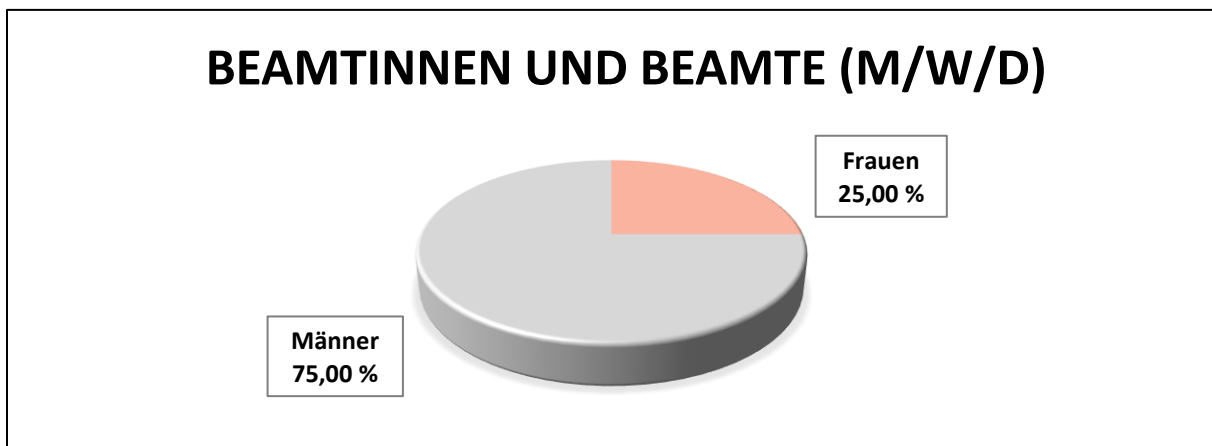
Zum Stichtag befinden sich bei der Stadt Wiesmoor im Bereich der Tarifbeschäftigten 3 Männer in einer Vollzeitausbildung. Dies entspricht einem Männeranteil von 100,00 %. Der Anteil der Frauen beträgt somit 00,00 % und stellt im Sinne des NGG eine klare Unterrepräsentanz dar.



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

### 3.1 Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten

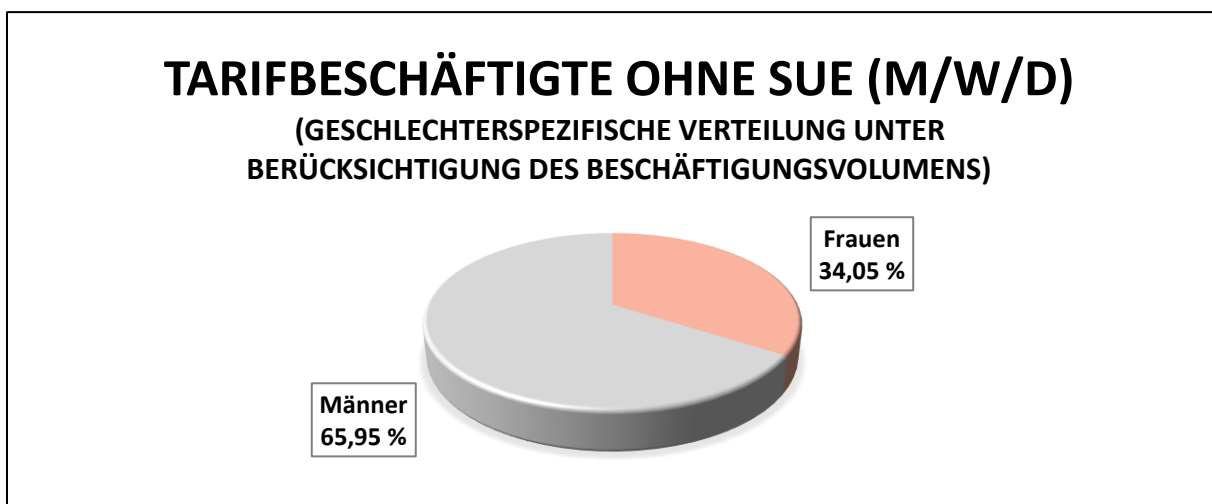
Bei der Stadt Wiesmoor arbeiten zum Stichtag in der Beschäftigtengruppe der Beamtinnen und Beamten 1 weibliche Mitarbeiterin und 3 männliche Mitarbeiter. Der Anteil der Männer beträgt 75,00 %. Der Anteil der Frauen beträgt entsprechend 25,00 % und stellt laut NGG eine Unterrepräsentanz dar. Dies ändert sich auch unter Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens nicht. Anzumerken ist, dass es sich bei einem Beamten um die Stelle der Bürgermeisterin bzw. des amtierenden Bürgermeisters handelt. Er ist ein Wahlbeamter im Beamtenverhältnis auf Zeit. Seine Amtszeit endet innerhalb des Geltungszeitraumes des Gleichstellungsplanes (2026). Darüber hinaus ist der Erste Stadtrat auch ein Wahlbeamter im Beamtenverhältnis auf Zeit. Seine Amtszeit endet nicht innerhalb des Geltungszeitraumes. Die Beamtin ist eine Anwärtlerin, ihr Studium endet innerhalb des Geltungszeitraumes (2024).



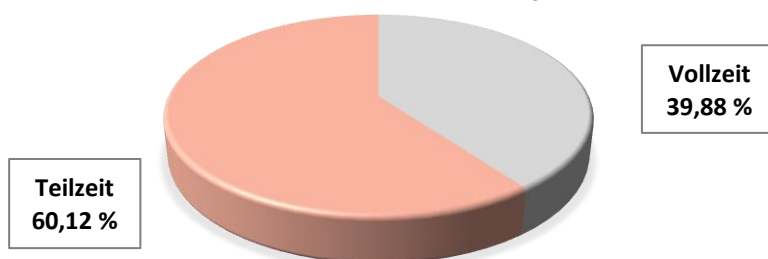
### 3.2 Beschäftigtengruppe der Tarifbeschäftigten (ohne SuE)

Bei der Stadt Wiesmoor arbeiten zum Stichtag 173 Tarifbeschäftigte (ohne SuE), wovon 116 weiblich und 57 männlich sind. Somit liegt nach Personen gerechnet mit einem Anteil der Männer in Höhe von 32,95 % eine Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechts vor.

Betrachtet man die Geschlechteranteile jedoch anhand des Beschäftigungsvolumens, so ändern sich die Verhältnisse. Der Anteil der Männer beträgt dann 65,95 % und bildet im Bereich der Tarifbeschäftigten die größte Gruppe, gefolgt vom Frauenanteil in Höhe von 34,05 %. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass ein Großteil der Frauen in den Entgeltgruppen EG 1 und EG 2 (Reinigung / Küche) arbeiten. In diesen Bereichen werden überwiegend Teilzeitstellen angeboten, teilweise mit einem geringen Beschäftigungsvolumen.



## TARIFBESCHÄFTIGTE (M/W/D) IN VOLL- UND TEILZEIT (OHNE SUE)



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

In den Entgeltgruppen des ehemaligen gehobenen Dienstes (EG 9b bis EG 10) liegen ebenfalls Unterrepräsentanzen vor. Da in der Entgeltgruppe 10 zum Stichtag keine Frauen beschäftigt werden, beträgt die Unterrepräsentanz 100,00 %. In der Entgeltgruppe 9c ergibt sich mit einem Anteil der Frauen in Höhe von 66,10 % und einem Anteil der Männer von 33,90 % im Sinne des NGG eine Unterrepräsentanz der Männer. In der Entgeltgruppe 9b liegt mit 42,24 % eine Unterrepräsentanz der Frauen vor, da in dieser Entgeltgruppe der Anteil der Männer entsprechend 57,76 % beträgt.

In den Entgeltgruppen des ehemaligen gehobenen Dienstes liegt mit einem Anteil der Frauen in Höhe von 36,11 % und einem Anteil der Männer in Höhe von 63,89 % zusammengefasst im Sinne des NGG eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen vor. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass ein Großteil der Frauen in diesem Bereich einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, die Männer im Gegenzug allesamt einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen.

In der Entgeltgruppe 9a als Spitzengruppe des ehemaligen mittleren Dienstes ist mit einem Frauenanteil von 49,18 % und einem Männeranteil von 50,82 % eine Parität festzustellen.

In der Entgeltgruppe 8 ergibt sich mit einem Frauenanteil von 20,00 % und einem Männeranteil von 80,00 % eine Unterrepräsentanz der Frauen.

In der Entgeltgruppe 7 ergibt sich mit einem Frauenanteil von 52,00 % und einem Männeranteil von 48,00 % im Sinne des NGG eine Parität.

In der Entgeltgruppe 6 (Frauen: 28,47 %, Männer: 71,53 %) und in der Entgeltgruppe 5 (Frauen: 32,51 %, Männer: 67,49 %) sind die Frauen jeweils unterrepräsentiert.

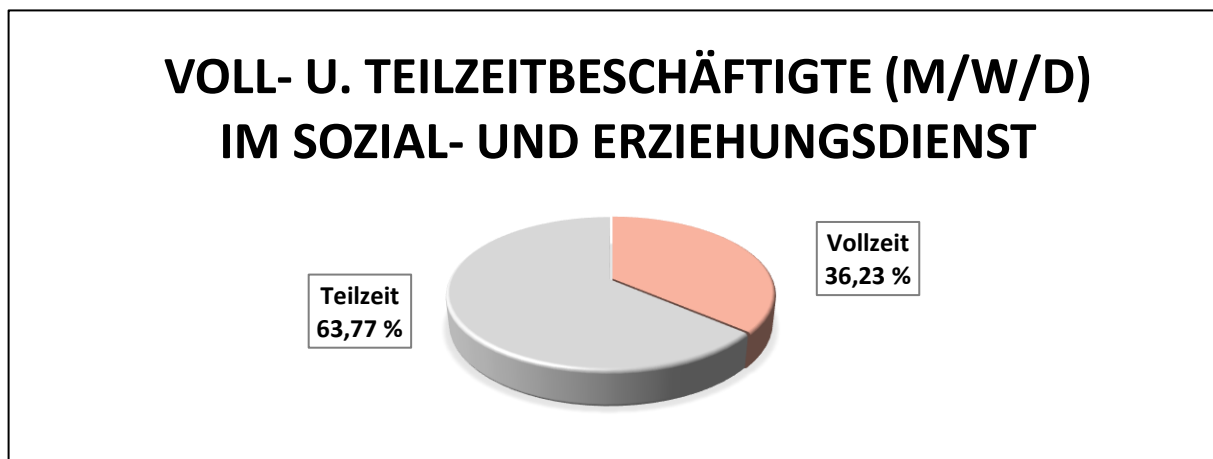
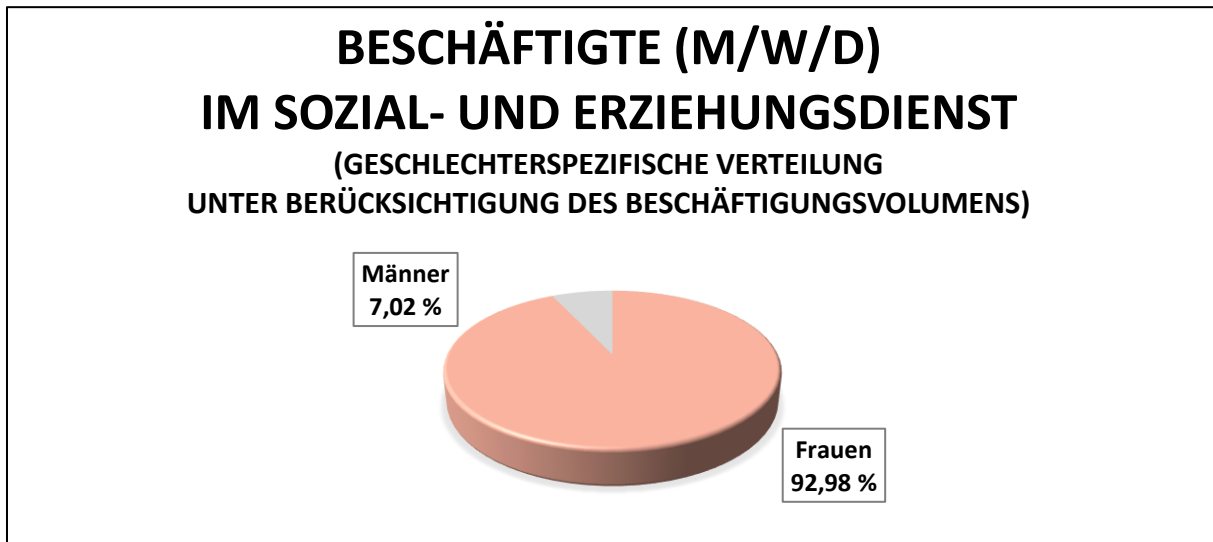
Da in der Entgeltgruppe 4 zum Stichtag keine Frauen beschäftigt werden, liegt hier zu 100,00 % eine Unterrepräsentanz der Frauen vor. Ein ähnliches Bild zeichnet sich in der Entgeltgruppe 3 ab. Hier liegt der Anteil der Frauen bei 41,86 % und der Anteil der Männer bei 58,14 %, somit ist die Frau in dieser Entgeltgruppe ebenfalls unterrepräsentiert.

In der Entgeltgruppe 2 beträgt der Anteil der Frauen 80,73 % und der Anteil der Männer 19,27 %. Die Männer sind hier das unterrepräsentierte Geschlecht.

In der Entgeltgruppe 1 beträgt der Anteil der Frauen 99,73 % und der Anteil der Männer 0,27 %, entsprechend sind die Männer in diesem Bereich stark unterrepräsentiert.

### 3.3 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Zum Stichtag beschäftigt die Stadt Wiesmoor 69 Mitarbeiter\*innen im Sozial- und Erziehungsdienst, davon 64 Frauen und 5 Männer. Bezogen auf diese Zahlen und auch unter Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens ergibt sich eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer (7,25 % bzw. 7,02 %).



In der Entgeltgruppe S17 beträgt der Frauenanteil 100,00 %. Folglich ist das männliche Geschlecht unterrepräsentiert. Ein ähnliches Bild zeichnet sich in der Entgeltgruppe S15 ab. In diesem Bereich beträgt der Frauenanteil 71,35 % und der Männeranteil 28,65 %. Folglich ist auch hier eine Unterrepräsentanz der Männer festzustellen.

In den Entgeltgruppen S13, S11b und S08b werden zum Stichtag ausschließlich Frauen beschäftigt (100 %), folglich ist das männliche Geschlecht unterrepräsentiert.

In der Entgeltgruppe S08a, in der die Erzieher\*innen eingruppiert sind, bilden die Frauen mit 97,00 % die größte Gruppe, die der Männer mit einem Anteil von 3,00 % entsprechend die kleinste.

In der Entgeltgruppe S03, in der die Sozialpädagogische Assistenten\*innen eingruppiert sind, beträgt der Frauenanteil 82,51 %. Die Männer sind mit 17,49 % unterrepräsentiert.

Von den Mitarbeiter\*innen im Sozial- und Erziehungsdienst arbeiten 25 in Voll- und 44 in Teilzeit. In diesem Bereich werden aufgrund der Betreuungszeiten in den Kindertagesstätten hauptsächlich individuelle Teilzeitstellen angeboten.

#### 4. Abschätzung neu zu besetzenden Stellen (Fluktuationsabschätzung)

Besoldungs- gruppe / Entgeltgruppe	unterre- präsentiertes Geschlecht	Stellen- bestand ins- gesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) *3			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherw. Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförder./ Höhergrupp.)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts			
			Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden u. sonst. dauerhafte Abgänge *1			vorübergehende Stellenvakanz *2			2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024
Stichtag 30.06.2023			2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	2024	2025	2026	
		P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1	T2	T3	U1	U2	U3	V1	V2	V3	
B2	Frauen	1	0	0	1									1							1
A15	Frauen	1	0	0	0																
A13	Frauen	1	0	0	0																
BAnw.	Männer	1	1	0	0							1						1			
EG 12	Frauen	3	0	0	0																
EG 11		0	0	0	0																
EG 10	Frauen	5	0	0	1									1							1
EG 09c	Männer	8	0	0	1									1							1
EG 09b	Frauen	4	0	0	0																
EG 09a		7	0	0	0																
EG 8	Frauen	5	0	0	0																
EG 7		14	0	0	0																
EG 6	Frauen	27	1	2	1							1	2	1				1	2	1	
EG 5	Frauen	23	0	1	1								1	1					1	1	
EG 4	Frauen	2	0	0	0																
EG 3	Frauen	3	1	0	0							1						1			
EG 2	Männer	9	1	0	0							1						1			
EG 1	Männer	63	3	2	4							3	2	4				3	2	4	
S17	Männer	1	0	0	0																
S15	Frauen	4	1	0	0							1						1			
S13	Männer	2	1	0	0							1						1			
S11b	Männer	2	0	0	0																
S08b	Männer	2	0	0	0																
S08a	Männer	40	1	1	1							1	1	1				1	1	1	
S03	Männer	18	1	1	1							1	1	1				1	1	1	

\*1 = Kündigungen, Versetzungen, Auflösungsverträge, Altersteilzeit (Passivphase), Altersbedingtes Ausscheiden

\*2 = Abordnungen, Beurlaubungen, Mutterschutzfristen

\*3 = z. B. Umsetzungen von Stelleneinsparauflagen

## **5. Analyse der zu erwartenden Fluktuation**

In der Fluktuationsabschätzung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Hierbei sind nicht nur die Altersabgänge, sondern, ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation der letzten drei Jahre, auch das Ausscheiden von Mitarbeiter\*innen aus anderen Gründen (z.B. Kündigungen, Auflösungsverträge, Altersteilzeitmodelle) in die Analyse mit einzubeziehen. Die Fluktuationsabschätzung ist als eine Prognose zu werten. Sie orientiert sich an Werten aus der Vergangenheit, die auf die Zukunft projiziert werden.

### **5.1 Beamtinnen und Beamte**

Anhand der Fluktuationsabschätzung bei den Beamtinnen und Beamten der Stadt Wiesmoor zeichnet sich ab, dass während der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes nur bedingt mit einer Fluktuation zu rechnen ist. Im Bereich der B-Besoldung ist eine Stelle mit einem Beamten auf Zeit besetzt. Die Amtszeit des Bürgermeisters der Stadt Wiesmoor endet am 31.10.2026. Somit bestünde theoretisch die Möglichkeit, dass die Unterrepräsentanz der Frauen in dieser Besoldungsgruppe abgebaut werden kann. Die Besetzung der Stelle der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters wird durch eine Wahl entschieden. Somit hat die Dienststelle keinen Einfluss auf die sich zur Wahl stellenden Bewerberinnen bzw. Bewerber, auch das Wahlergebnis (z.B. eine Wiederwahl) entzieht sich jeder Einflussmöglichkeit der Dienststelle. Zudem endet Mitte 2024 das Studium der Beamtenanwärterin.

### **5.2 Tarifbeschäftigte**

Die Abschätzung der Fluktuation bei den Tarifbeschäftigten der Stadt Wiesmoor zeigt, dass im Geltungsbereich dieses Gleichstellungsplanes überwiegend in den beiden Entgeltgruppen 1 und 6 Fluktuationen zu erwarten sind. Neubesetzungen in den übrigen Entgeltgruppen sind nur vereinzelt zu erwarten.

Aufgrund von altersbedingtem Ausscheiden, Kündigungen, Versetzungen, Auflösungsverträgen etc. sind im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes voraussichtlich 17 Stellen neu zu besetzen. Vorübergehende Stellenvakanzen aufgrund Beurlaubungen, Mutterschutzfristen etc. sind nicht planbar.

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

Die Fluktuationsabschätzung bei den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst der Stadt Wiesmoor zeigt im Hinblick auf das Ausscheiden aus Altersgründen und aufgrund anderer Gründe, dass während des betreffenden Zeitraumes 8 Stellen neu zu besetzen sind.

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

Darüber hinaus ist in der Personalstruktur dieses Bereiches mit weiteren Bewegungen (Zu- und Abgänge) zu rechnen. Dies ist auf die allgemeine Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und dem bekannten Fachkräftemangel zurückzuführen. Es ist allerdings schwer, eine entsprechende Prognose zu treffen.

## 6. Evaluation

Die folgende Tabelle zeigt im Überblick, welche Ziele aus dem Gleichstellungsplan (abgekürzt GSP) für den Geltungszeitraum 2021 bis 2023 erreicht wurden. Es wird der Stichtag 30.06.2023 zugrunde gelegt.

Darüber hinaus wurden neue Ziele festgelegt. Grundlegende Ziele sind zum einen, die vorhandenen Paritäten (Gleichgewicht der Geschlechter laut NGG) zu erhalten, und zum anderen, vorhandene Unterrepräsentanzen zu verringern oder bestenfalls abzubauen.

Es ist nicht immer möglich, ein neues Ziel anhand konkreter Zahlen zu benennen. Hierfür ist ausschlaggebend, wie viele Stellen bis Ende 2026 konkret frei werden. Hier kann häufig nur eine Schätzung vorgenommen werden, da viele Faktoren (z. B. vorzeitige Rente, Schwangerschaft, Kündigung, Krankheit) nicht vorhersehbar sind.

		Aus dem GSP 2021 bis 2023:		Aktueller GSP:		Aktueller Gleichstellungsplan:
Bes.-Gr./EG	Unterrepräsentanz	Stand 30.06.20	Ziel 31.12.23	Stand 30.06.23	Ziel erreicht	Neues Ziel
B 2	Frauen	0,00 %	./.	0,00 %	Nein	Evtl. Fluktuation, keine Einflussnahme
A15 / A13	Frauen	0,00 %	./.	0,00 %	Nein	Keine Fluktuation
<i>Beamte/-innen gesamt:</i>	<i>Frauen</i>	<i>0,00 %</i>	<i>33,33 %</i>	<i>25,00 %</i>	<i>Nein</i>	<i>Keine Einflussnahme</i>
EG 11 bis 12	Frauen	0,00 %	./.	0,00 %	Nein	Keine Fluktuation
EG 10	Frauen	0,00 %	./.	0,00 %	Nein	25,00 %
EG 9c	Parität lt. NGG	./.	./.	33,90 % (Männer)	Nein	42,83 %
EG 9b	Männer	0,00 %	./.	57,76 %	Ja	Keine Fluktuation
EG 9a	Frauen	28,57 %	./.	49,18 %	Ja	Keine Fluktuation
EG 8	Parität lt. NGG	./.	./.	20,00 % (Frauen)	Nein	Keine Fluktuation
EG 7	Frauen	30,19 %	./.	52,00 %	Ja	Keine Fluktuation
EG 6	Frauen	29,96 %	./.	28,47 %	Nein	Unterrepräsentanz verringern
EG 5	Frauen	35,57 %	./.	32,51 %	Nein	Unterrepräsentanz verringern
EG 4	Frauen	0,00 %	./.	0,00 %	Nein	Keine Fluktuation
EG 3	Frauen	0,00 %	./.	41,86 %	Ja	Unterrepräsentanz verringern
EG 2	Männer	34,36 %	./.	19,27 %	Nein	Unterrepräsentanz verringern
EG 1	Männer	0,00 %	./.	0,27 %	Ja	Unterrepräsentanz verringern
S 17	Männer	0,00 %	./.	0,00 %	Nein	Keine Fluktuation
S 15	Parität lt. NGG	./.	./.	28,65 %	Nein	Unterrepräsentanz verringern
S 13	Männer	0,00 %	./.	0,00 %	Nein	Unterrepräsentanz verringern
S 11b	Männer	0,00 %	./.	0,00 %	Nein	Keine Fluktuation
S 8b	Männer	0,00 %	./.	0,00 %	Nein	Keine Fluktuation
S 8a	Männer	3,35 %	11,18 %	3,00 %	Nein	Unterrepräsentanz verringern
S 3	Männer	16,65 %	39,52 %	17,49 %	Nein	Unterrepräsentanz verringern

## 6.1 Erläuterungen zur Tabelle

Zur Tabelle auf der Seite 14 sind hier, aufgeteilt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, einige Erläuterungen aufgeführt:

- **Beamte/innen gesamt:** Verbesserung ist auf die Schaffung einer Stelle als Beamtenanwärter/-in, die mit einer Frau (Beamtin) besetzt wurde, zurückzuführen.
- **EG 9c:** Verschlechterung ist auf diverse Neubewertungen (geltendes Tarifrecht) zurückzuführen.
- **EG 9b:** Veränderung ist auf die Neueinstellung im IT-Bereich zurückzuführen. Es wurden männliche Bewerber eingestellt.
- **EG 5:** Veränderung fällt anhand der großen Beschäftigtengruppe sehr gering aus.
- **EG 2:** Verschlechterung ist u. a. auf geltendes Tarifrecht zurückzuführen.
- **EG 1:** Geringe Verbesserung ist auf die Einstellung eines Mannes mit einem sehr geringen Beschäftigungsvolumen im Reinigungsbereich zurückzuführen.
- **S 15:** Verschlechterung ist u. a. auf Vergrößerung der Kitas und damit einhergehende tarifliche Änderungen in der Eingruppierung zurückzuführen.
- **S 8a:** Unterrepräsentanz nahezu gleichbleibend, angestrebtes Ziel (Männeranteil 11,18 %) nicht erreicht. Dies ist darauf zurückzuführen, dass im Bereich der Erzieher\*innen häufig nur Bewerbungen von Frauen eingereicht werden.
- **S 3:** Unterrepräsentanz nahezu gleichbleibend, angestrebtes Ziel (Männeranteil 39,52 %) nicht erreicht. Dies ist darauf zurückzuführen, dass im Bereich der Sozialpädagogischen Assistenten\*innen häufig nur Bewerbungen von Frauen eingereicht werden.

## **7. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz**

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

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

Ein Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechts kann erst dann erfolgen, wenn freiwerdende Stellen in den jeweiligen Bereichen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden. Dies wiederum ist nur dann möglich, wenn die Bewerberstruktur entsprechend gegeben ist.

Zu berücksichtigen ist, dass die Zahl der eingehenden Bewerbungen auf eine freie Stelle in den meisten Bereichen stark gesunken ist, die Bewerberauswahl somit nicht mehr groß ist, wie noch in vergangenen Jahren. Dies ist u. a. auf den Fachkräftemangel zurückzuführen.

Außerdem sind bei einem Auswahlverfahren die gesetzlichen Regelungen zu beachten.

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

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

Die Zielvorgaben in diesem Gleichstellungsplan legen den Prozentsatz (v.H.) fest, welcher zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes am 31.12.2026 in den jeweiligen Bereichen angestrebt wird. Dabei wird es allerdings nicht möglich sein, in allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Gleichstellung beider Geschlechter zu erreichen.

### **7.1 Beamtinnen und Beamte**

Bei den Beamtinnen und Beamten (Bereich B-Besoldung) wird es für die Stadtverwaltung Wiesmoor bis zum Ablauf des Gleichstellungsplanes keine direkte Möglichkeit geben, die Unterrepräsentanz der Frauen abzubauen. Die Stelle der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters wird zum 31.10.2026 frei. Die „Besetzung“ erfolgt durch eine demokratische Wahl. Die Dienststelle hat somit keinerlei Einflussmöglichkeiten.

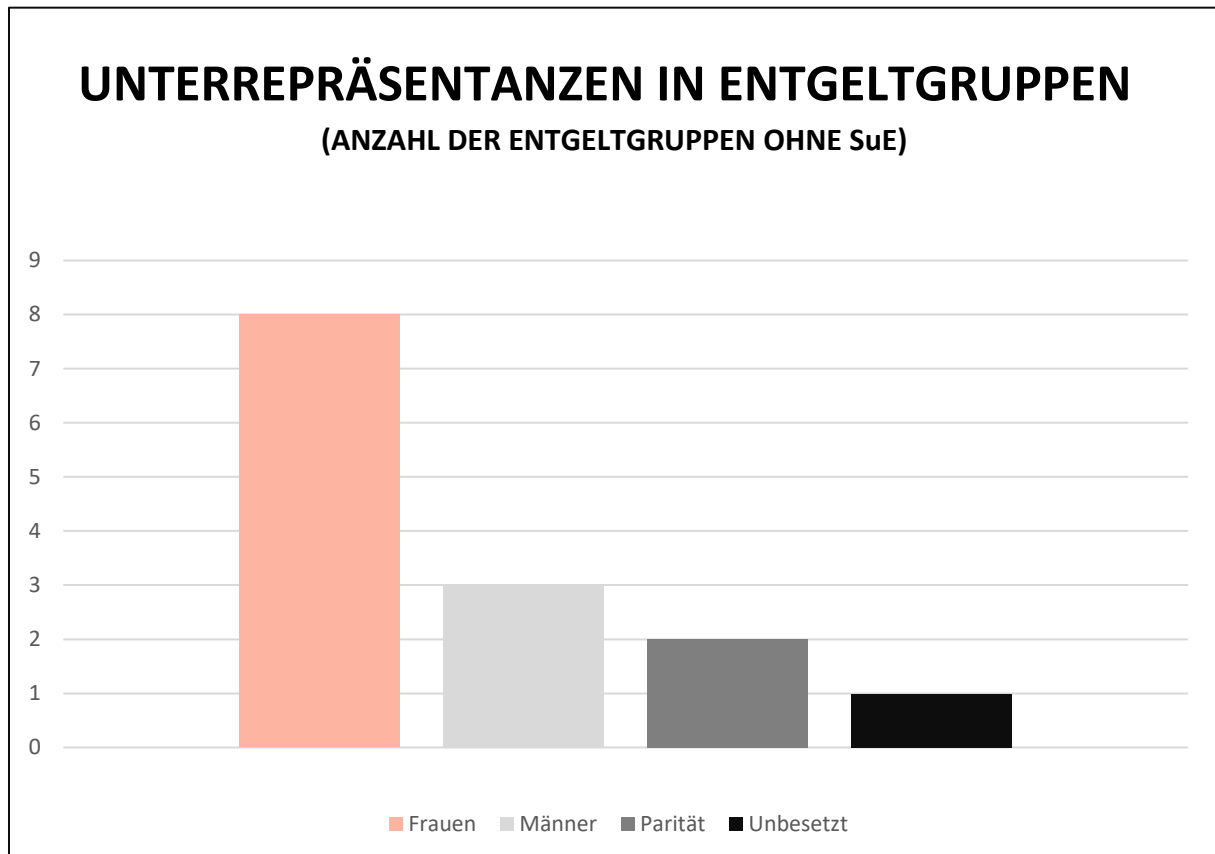
In den Bereichen der A-Besoldung sieht dies anders aus. Zwar ist es in dieser Zeit nicht möglich, die Unterrepräsentanz der Frauen abzubauen, da die zwei sich dort in einem Dienst- und Treueverhältnis sich befindenden männlichen Beamten voraussichtlich nicht ausscheiden werden. Entsprechend sind diese Stellen im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes nicht neu zu besetzen. Allerdings besteht die Möglichkeit, die Stelle der Anwärtlerin oder des Anwärters erneut mit einer Frau zu besetzen, da das Studium der jetzigen Anwärtlerin im Laufe des Jahres 2024 abgeschlossen sein wird.

Zusammenfassend ist eine Steigerung des Frauenanteils in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten bis zum Ablauf des Gleichstellungsplanes nicht möglich. Der Anteil der Frauen in Höhe von 25,00 % könnte jedoch auch nach der Beendigung des Studiums der Anwärtlerin gehalten werden, sofern erneut mindestens eine Anwärterstelle ausgeschrieben wird und diese erneut mit einer Frau besetzt wird.

## 7.2 Tarifbeschäftigte

Bei den Tarifbeschäftigten der Stadt Wiesmoor ist insgesamt eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen, denn in 8 von insgesamt 14 Entgeltgruppen ist das weibliche Geschlecht unterrepräsentiert.

Dem gegenüber stehen 3 Entgeltgruppen, in denen das männliche Geschlecht unterrepräsentiert ist. In zwei Entgeltgruppen ist im Sinne des NGG eine Parität, somit ein Gleichgewicht beider Geschlechter festzustellen, die Entgeltgruppe 11 ist unbesetzt.



Ein Blick in die einzelnen Entgeltgruppen:

In den höheren Entgeltgruppen EG 11 bis EG 12 kann die Unterrepräsentanz der Frauen nicht abgebaut werden. Die jeweiligen Stellen sind in Vollzeit mit Männern besetzt und werden bis zum 31.12.2026 aller Voraussicht nach nicht neu besetzt.

In der Entgeltgruppe 10 wird keine Frau beschäftigt. Entsprechend liegt eine Unterrepräsentanz vor. Diese kann bis zum Ende der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes nicht ausgeglichen, dafür jedoch ein Stückweit abgebaut werden. Dies setzt im Jahr 2026 die Einstellung einer Frau voraus, deren Anteil sich damit von 00,00 % auf 25,00 % steigern würde. Der Anteil der Männer würde dann entsprechend 75,00 % betragen. Ein kompletter Ausgleich der Geschlechterverhältnisse ist bis zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes nicht zu erwarten.

In der Entgeltgruppe 9c liegt eine Unterrepräsentanz der Männer vor. Der Anteil des männlichen Geschlechts beträgt 33,90 % und kann bis zum Ende der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplanes nicht ausgeglichen werden, dafür jedoch ein Stückweit abgebaut

werden. Im Jahr 2026 ist nämlich eine Teilzeitstelle neu zu besetzen. Diese freiwerdende Stelle müsste mit einem Mann neu besetzt werden. Dessen Anteil in dieser Entgeltgruppe würde sich damit von 33,90 % auf 42,83 % steigern. Der Anteil der Frauen würde dann entsprechend 57,17 % betragen. Ein kompletter Ausgleich der Geschlechterverhältnisse ist bis zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes somit nicht zu erwarten.

In der Entgeltgruppe 9b werden jeweils zwei Frauen und zwei Männer beschäftigt. Unter Berücksichtigung des Beschäftigungsvolumens bilden die Frauen mit 42,24 % das unterrepräsentierte Geschlecht. Ein Abbau dieses ungleichen Geschlechterverhältnisses ist nicht möglich, da keine Fluktuation zu erwarten ist.

In der Entgeltgruppe 9a ist keine Unterrepräsentanz vorhanden, eine Veränderung ist aufgrund der fehlenden Fluktuation nicht zu erwarten.

In der Entgeltgruppe 8 werden eine Frau und vier Männer beschäftigt (alle in Vollzeit). Somit ist das weibliche Geschlecht mit einem Anteil von 20,00 % unterrepräsentiert. Eine Veränderung ist aufgrund der fehlenden Fluktuation nicht zu erwarten.

In der Entgeltgruppe 7 ist keine Unterrepräsentanz vorhanden, eine Veränderung ist aufgrund der fehlenden Fluktuation nicht zu erwarten.

In der Entgeltgruppe 6 liegt eine Unterrepräsentanz der Frauen vor (28,47 %). Hier kann ein leichter Abbau möglich sein, da in den Jahren 2024 bis 2026 voraussichtlich 4 Stellen (2 Stellen aufgrund des Renteneintritts und 2 Stellen als Abschätzung) neu zu besetzen sind. Da in dieser Entgeltgruppe eine große Gruppe von Mitarbeiter\*innen beschäftigt wird, ist es nur schwer möglich, konkrete Zahlen zu nennen. Festzustellen ist jedoch, dass das Ungleichgewicht der Geschlechter in dieser Entgeltgruppe nicht komplett abgebaut werden kann. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass ein Großteil dieser Mitarbeiter\*innen auf dem Baubetriebshof eingesetzt ist. In diesem Bereich werden freie Stellen aufgrund des vorhandenen Bewerberfeldes meistens mit Männern besetzt.

In der Entgeltgruppe 5 ist das weibliche Geschlecht mit einem Anteil von 32,51 % unterrepräsentiert. Eine Parität der Geschlechter ist während des Geltungszeitraumes des Gleichstellungsplanes nicht herzustellen. Allerdings ist es möglich, den Anteil der Frauen zu erhöhen, da eine Stelle, die 2025 frei wird, mit einem Mann in Vollzeit besetzt ist. Eine andere Stelle wird erst im Jahr 2026 frei und ist bereits mit einer Frau besetzt.

In der Entgeltgruppe 4 werden ausschließlich Männer beschäftigt, eine Veränderung ist aufgrund der fehlenden Fluktuation nicht zu erwarten.

In der Entgeltgruppen EG 3 ist das weibliche Geschlecht mit einem Anteil von 41,86 % unterrepräsentiert. Durch die Einstellung einer Frau auf eine freiwerdende Stelle könnte sich der Anteil auf 100 % erhöhen, entsprechend wäre dann das männliche Geschlecht unterrepräsentiert. Eine Parität kann unter Berücksichtigung der Fluktuation in diesem Bereich nicht hergestellt werden.

In der Entgeltgruppe 2 werden mit 80,73 % überwiegend Frauen beschäftigt. Der Anteil der Männer beträgt folglich 19,27 %. Es handelt sich dabei konkret um einen Mann (befristete Saisonkraft in Vollzeit). Es ist davon auszugehen, dass in den kommenden Jahren wiederkehrend ein Mann als Saisonkraft eingestellt wird. Ob dieser in die Entgeltgruppe 2 eingruppiert wird, ist von verschiedenen Faktoren abhängig (u. a. Ausbildung bzw. Berufsabschluss). Dies bedeutet, dass der geringe Anteil des männlichen Geschlechts in dieser Entgeltgruppe höchstens gehalten werden kann. Eine Veränderung ist aufgrund der fehlenden weiteren Fluktuation nicht zu erwarten.

In der Entgeltgruppe 1 werden mit einem Anteil von 99,73 % überwiegend Frauen beschäftigt, der Anteil der Männer beträgt lediglich 0,27 %. Es liegt somit eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer vor. Die Fluktuationsabschätzung ergibt, dass sich der Anteil der Männer während des Geltungszeitraumes dieses Gleichstellungsplanes erhöhen wird. Wenngleich zu erwarten ist, dass mindestens neun Stellen neu zu besetzen sind, so ist es ausgeschlossen, dass ein Gleichgewicht der Geschlechter erreicht werden kann. Problematisch ist nämlich, dass die zu besetzenden Stellen im Bereich des Reinigungsdienstes Teilzeitstellen sind, auf die sich kaum Männer bewerben, da dies keine existenzsichernden Arbeitsstellen sind.

### **7.3 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst**

Bei den Mitarbeitenden im Sozial- und Erziehungsdienst der Stadt Wiesmoor ist insgesamt eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer festzustellen. Auch der Blick in die einzelnen Entgeltgruppen zeigt ausschließlich Unterrepräsentanzen der Männer.

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

In der Entgeltgruppe S 15 ist das männliche Geschlecht mit einem Anteil von 28,65 % deutlich unterrepräsentiert. Dieser Anteil könnte sich auf 42,69 % erhöhen, sofern die freiwerdende Stelle mit einem Mann besetzt wird. Eine Parität kann jedoch nicht hergestellt werden.

In der Entgeltgruppe S 13 sind zum Stichtag dieses Gleichstellungsplanes nur Frauen beschäftigt (100 %). Hier könnte teilweise ein Abbau erfolgen, wenn die freiwerdende Stelle mit einem Mann besetzt wird.

In der Entgeltgruppe S 13 sind nur Frauen beschäftigt, der Anteil beträgt entsprechend 100 %. Dieser Anteil könnte sich, sofern die freiwerdende Teilzeitstelle mit einem Mann besetzt wird, erhöhen. In den Entgeltgruppen S11b und S08b sind jeweils nur Frauen beschäftigt. Mit einer Fluktuation ist nicht zu rechnen. Somit kann der Anteil der Männer weder abgebaut noch ausgeglichen werden.

In der Entgeltgruppe S08a liegt mit einem Anteil der Männer in Höhe von 3,00 % eine deutliche Unterrepräsentanz der Männer vor. Während des Geltungszeitraumes dieses Gleichstellungsplanes sind voraussichtlich 3 Teilzeitstellen neu zu besetzen. Der Anteil der Männer könnte sich auf 12,00 % steigern. Dies setzt voraus, dass die prognostizierten freien Stellen allesamt mit Männern besetzt werden.

In der Entgeltgruppe S 03 beträgt der Anteil der Frauen 82,51 %. Folglich sind die Männer mit einem Anteil von 17,49 % unterrepräsentiert. Während des Geltungszeitraums dieses Gleichstellungsplanes sind voraussichtlich 3 Stellen neu zu besetzen. Der Anteil der Männer könnte somit ansteigen. Genaue Zahlen können nicht ermittelt werden, da es sich bei den prognostizierten freien Stellen um Voll- und/oder Teilzeitstellen handelt. Festzuhalten ist jedoch, dass eine Parität nicht erreicht werden kann.

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

Die Stadt Wiesmoor verfolgt das Ziel, die gleichberechtigte Partizipation von Frauen und Männern in allen Bereichen umzusetzen und sicherzustellen. Verwaltungsentscheidungen sollen durch die Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven und Erfahrungen verbessert werden.

Ein zentrales Anliegen der Stadtverwaltung ist es, bestehende Unterrepräsentanzen eines Geschlechts auszugleichen und allen Geschlechtern die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zu ermöglichen. Dazu werden kontinuierlich bessere Rahmenbedingungen und Umsetzungsmöglichkeiten geschaffen.

Die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat und die Verwaltung setzen sich verstärkt für eine familienfreundliche Arbeitsgestaltung ein. Im Rahmen der Gesundheitsförderung bietet die Stadt Wiesmoor neue Maßnahmen an, um einen Ausgleich zum beruflichen Alltag zu schaffen

Nachfolgend sind Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben aufgeführt. Zur besseren Übersicht sind diese in den Punkten 8.1 Personelle Maßnahmen, 8.2 Organisatorische Maßnahmen und 8.3 Fortbildende Maßnahmen und 8.4 Gesundheitsfördernde Maßnahmen gegliedert.



### **8.1 Personelle Maßnahmen**

Ein zuverlässiger Datensatz, der auch Grundlage dieses Gleichstellungsplanes ist, ist ein unerlässliches Instrument für eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung. Äußerst wichtig ist dabei, alle Statistiken, wie im vorherigen Gleichstellungsplan für den Berichtszeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2023, geschlechterdifferenziert zu führen. Die Verwaltung wird künftig jährlich eine Statistik über eingegangene Bewerbungen und besetzte Stellen erstellen.

#### **8.1.1. Stellenausschreibungen**

In internen und externen Stellenausschreibungen wird auf einen geschlechterbewussten Ausschreibungstext geachtet. Dabei sind alle Geschlechter anzusprechen. So wird, wie bereits im Berichtszeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2023, die Geschlechternennung männlich/weiblich/divers (abgekürzt: m/w/d) gut sichtbar neben der Berufsbezeichnung in den Ausschreibungstexten aufgeführt.

Bei internen und externen Stellenausschreibungen wird darauf geachtet, dass das unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Voraussetzung bevorzugt angesprochen wird. Bei externen Stellenausschreibungen im Sozial- und Erziehungsdienst wird beispielsweise an das unterrepräsentierte männliche Geschlecht appelliert sich zu bewerben.

Jede interne oder externe Stellenausschreibung ist daraufhin zu überprüfen, ob die ausgeschriebene Stelle teilzeitgeeignet ist. Dies wird in die Stellenausschreibung aufgenommen. Wird die Stelle als nicht teilzeitgeeignet angesehen, ist dies ausführlich von den Organisationseinheiten zu begründen. Dies gilt auch für die Stellen der Führungskräfte. Durch die Aufnahme des Teilzeitzusatzes in internen und externen Stellenausschreibungen sollen auch Frauen, die in Teilzeit arbeiten, motiviert werden, sich auf entsprechende Stellen zu bewerben. Durch diese Arbeitszeitmodelle soll es allen Beschäftigten möglich gemacht werden den beruflichen Alltag mit der Familientätigkeit zu verbinden. Gleichzeitig soll auch Männern ermöglicht werden Führungsaufgaben mit Familientätigkeit zu verbinden.

### **8.1.2 Stellenbesetzungen**

Bezugnehmend auf dem vorherigen Gleichstellungsplan der Verwaltung im Berichtszeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2023 ist eine geschlechterdifferenzierte Statistik erstellt worden. Es wurden in diesem Zeitraum viele Stellenausschreibungen vorgenommen. Insgesamt wurden 95 Beschäftigte eingestellt, die sich wiederum in 71 Frauen und 24 Männer aufteilen. Darunter fallen auch wiederkehrende Einstellungen (z. B. Saisonkräfte, Krankheits- und Schwangerschaftsvertretungen). Aufgrund der Schnelllebigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kommt es seit geraumer Zeit vermehrt zu Fluktuationen innerhalb der Personalstruktur. Dieser Aspekt ist ebenfalls zu berücksichtigen.

Im Bereich der Verwaltung wurden 9 Frauen und 10 Männer eingestellt. Desweiteren haben im handwerklichen Bereich, dazu zählen auch die Raumpfleger\*innen, 37 Frauen und 11 Männer eine neue Beschäftigung aufgenommen. Im Sozial- und Erziehungsdienst wurden 25 Frauen und 3 Männer eingestellt.

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

### **8.1.3 Möglichkeiten des Aufstiegs und der Weiterbildung**

Beamtinnen und Beamte haben, wie bisher auch, bei entsprechender Eignung die Möglichkeit des Aufstiegs in die nächsthöhere Laufbahn. Tarifbeschäftigte haben bei entsprechender Eignung die Möglichkeit, sich durch den Besuch eines Angestelltenlehrgangs I oder II sowie einer Meisterschule oder auch einer Akademie weiterzubilden. Bei gleicher Eignung ist zunächst das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen. Bei Ausschreibungen von Weiterbildungsmaßnahmen wird das unterrepräsentierte Geschlecht ebenfalls als erstes gezielt angesprochen. Der nebenamtliche / nebenberufliche Weg ist dabei eine Option, die durch entsprechende Freistellungen gefördert wird. Zudem wird darauf geachtet, dass die Lehrgangs- und Weiterbildungsorte möglichst ortsnah gewählt werden, damit sie mit der familiären Situation vereinbar sind. Durch die Fortschreitung der digitalen Fortbildung im Sinne eines Webinars, haben Beschäftigte, auch Teilzeitbeschäftigte, bessere Möglichkeiten, um ihre beruflichen Qualifikationen zu erweitern und dies in den beruflichen Alltag einzubringen – ohne ihr Familienleben zu beeinträchtigen.

## **8.2 Organisatorische Maßnahmen**

### **8.2.1 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung**

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

Das Angebot der Teilzeitbeschäftigung trägt in hohem Maße zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei und unter diesem Aspekt werden Teilzeitwünsche in allen Organisationseinheiten der Stadtverwaltung geprüft. Soweit dienstliche Belange nicht erheblich beeinträchtigt werden, sind die Anträge auf Teilzeitarbeit regelmäßig zu genehmigen.

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

Teilzeitbeschäftigungen werden bei der Stadtverwaltung Wiesmoor derzeit überwiegend von Frauen wahrgenommen. Im Rahmen der Geschlechtergerechtigkeit soll künftig auch gezielt Männern diese Möglichkeit eröffnet werden.

Durch ein Generationswandel nehmen immer mehr Männer an der möglichen Elternzeit teil, um ebenfalls mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können. Sie nehmen derzeit ausschließlich die sogenannten Vätermomente (2 Monate), während Frauen durchschnittlich 22 Monate Elternzeit nehmen. Die Stadt Wiesmoor steht der Ausweitung der männlichen Elternzeit oder auch Beurlaubung für mehr Familienleben positiv gegenüber.

### **8.2.2 Arbeitszeitmodelle und Gleitzeitregelungen**

Bei der Gestaltung von Teilzeitarbeitsplätzen stehen insbesondere im Verwaltungsbereich verschiedene Arbeitszeitmodelle zur Verfügung. Diese müssen mit den dienstlichen Anforderungen vereinbar sein und gleichzeitig die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie unterstützen. Im Rahmen der Dienstvereinbarung haben die Beschäftigten der Stadt Wiesmoor die Möglichkeit, innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens gleitende Arbeitszeiten zu nutzen. Zudem können individuelle Regelungen getroffen werden.

Auch in Bereichen mit Präsenzplicht, festen Öffnungszeiten oder festen Arbeitsschichten bestehen trotz festgelegter Kernarbeitszeiten flexible Gestaltungsmöglichkeiten. Dabei wird besonderen Wert auf die Berücksichtigung familiärer Verpflichtungen gelegt. Derzeit werden diese Angebote vor allem von weiblichen Beschäftigten genutzt, um Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren.

#### **8.2.2.1 Wiedereinstieg**

Durch regelmäßige Gespräche mit Beschäftigten, die sich in Elternzeit oder Beurlaubung befinden, wird eine frühzeitige und nahtlose Rückkehr in den Arbeitsalltag angestrebt. Bereits vor der Rückkehr wird ein gemeinsamer Zeitraum festgelegt, in dem sowohl private als auch dienstliche Belange besprochen werden können. Die Stadtverwaltung Wiesmoor berücksichtigt dabei die familiären Rahmenbedingungen der Beschäftigten bestmöglich.

Darüber hinaus erhalten Mitarbeitende während der Freistellung kontinuierlich Informationen über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie über interne und externe Stellenausschreibungen. Dies trägt dazu bei, ihre beruflichen Qualifikationen zu erhalten und weiterzuentwickeln.

### **8.2.3 Alternierende Telearbeit**

Um dem steigenden Interesse an alternativen und flexiblen Arbeitsmodellen gerecht zu werden, ist mit Wirkung vom 01.02.2019 die „Dienstvereinbarung zur Telearbeit bei der Stadt Wiesmoor“ in Kraft getreten. Diese Vereinbarung verfolgt das Ziel, durch alternierende Telearbeit eine örtliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit zu ermöglichen.

Die alternierende Telearbeit ist ein besonders geeignetes Instrument zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie trägt dazu bei, eine bessere Balance zwischen beruflichen Verpflichtungen und privaten Anforderungen zu ermöglichen, wodurch insbesondere Beschäftigte mit familiären oder pflegerischen Verpflichtungen entlastet werden können.

Die Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit wird grundsätzlich individuell geprüft, wobei jeder Antrag auf seine Vereinbarkeit mit dienstlichen Erfordernissen hin überprüft wird. Hierbei wird insbesondere sichergestellt, dass betriebliche Abläufe nicht beeinträchtigt werden und eine angemessene Erreichbarkeit der Mitarbeitenden gewährleistet bleibt.

Die Stadt Wiesmoor hat mit der Einführung der Dienstvereinbarung zur Telearbeit bereits positive Erfahrungen gesammelt. Die flexible Arbeitsform wird von den teilnehmenden Beschäftigten als bereichernd und entlastend wahrgenommen und führt zu einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit sowie einer erhöhten Motivation.

### **8.2.4 Mitarbeit in Arbeitsgruppen etc.**

Das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht erhält verstärkt die Möglichkeit zur Mitarbeit in Arbeitsgruppen und anderen Gremien. Bei der Zusammensetzung dieser Gremien wird auf eine abgestimmte, paritätische Besetzung geachtet.

Um die Beteiligung aller Mitarbeitenden zu fördern, werden Sitzungen der Gremien nach Möglichkeit zu familienfreundlichen Zeiten angesetzt. Dies stellt sicher, dass Beschäftigte unabhängig von ihrer familiären Situation ihren Arbeitsauftrag wahrnehmen können.

Den Voll- und Teilzeitbeschäftigten wird eine gleichberechtigte Teilnahme am Dienstgeschehen ermöglicht. Interne Dienstbesprechungen sind daher teilzeitfreundlich zu planen und durchzuführen, sodass alle Mitarbeitenden aktiv eingebunden werden können.

### **8.2.5 Geschlechtergerechte Sprache**

Eine geschlechtergerechte Verwaltung setzt eine geschlechtersensible Sprache voraus. Verstärkt wird besondere Aufmerksamkeit daraufgelegt, dass der allgemeine Schriftverkehr, Dienstanweisungen, Stellenausschreibungen, Formulare, Aushänge, etc. weiterhin in geschlechterbewusster Sprache erfolgen.

### **8.2.6 Informationen an die Beschäftigten**

Alle Beschäftigten werden auf unterschiedlichen Wegen regelmäßig über Fortbildungen, Workshops, Seminare usw. informiert. Hierbei werden ebenfalls die Mitarbeitenden angesprochen, die derzeit beispielsweise in Elternzeit, Freistellungszeit, im Beschäftigungsverbot oder auch Langzeiterkrankt sind. Diese Personen werden somit über die aktuellen Entwicklungen am Arbeitsplatz informiert und haben ebenfalls die Möglichkeit an neuen Bewerbungsverfahren und Weiterbildungsmöglichkeiten teilzunehmen.

### **8.3 Fortbildende Maßnahmen**

Durch Fortbildungsmaßnahmen sollen Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet werden. Die Fachgruppe 1.2 „Personal“ trägt weiterhin mit der Organisation von Fortbildungen dazu bei, Frauen und Männern im Berufsleben eine gleichberechtigte Stellung zu ermöglichen. Insbesondere dem unterrepräsentierten Geschlecht (auch Teilzeitbeschäftigten) soll durch die Möglichkeit, an Fortbildungen, Seminaren etc. teilzunehmen, Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet werden. Derzeit werden vermehrt digitale Fortbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen.

### **8.4 Gesundheitsfördernde Maßnahmen**

Die Integration von Gesundheitsförderung in den Gleichstellungsplan ist ein wichtiger Schritt, um eine nachhaltige und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen. Gesundheitsfördernde Maßnahmen unterstützen die körperliche und psychische Gesundheit der Beschäftigten.

Die Integration von Gesundheitsförderung im Gleichstellungsplan sorgt dafür, dass alle Beschäftigte – unabhängig von Geschlecht, Alter oder sozialen Umständen – Zugang zu den gleichen gesundheitlichen Vorteilen haben. Dies fördert eine inklusive und gerechte Arbeitsumgebung. Gesundheitsfördernde Angebote unterstützen die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, indem sie den Beschäftigten ermöglichen, ihre Gesundheitsziele mit ihren Arbeitsanforderungen in Einklang zu bringen.

Eine geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung im Betrieb berücksichtigt die unterschiedlichen Bedürfnisse von Männern und Frauen und trägt zu einer gesunden, produktiven und zufriedenen Verwaltung bei. Die Stadt Wiesmoor entwickelt geschlechtsspezifische Gesundheitsprogramme, um diesen unterschiedlichen Anforderungen in der Verwaltung, im Handwerk und auch im sozialen Bereich gerecht zu werden und somit das Wohlbefinden der Beschäftigten nachhaltig zu fördern.

Aktuelle Gesundheitsförderungsangebote in der Stadt Wiesmoor:

- Fitnessprogramm „Hansefit“
- Fahrradleasing
- Gesundheitskonto der R & V.

## 9. Verbindlichkeit des Gleichstellungsplanes

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

Die Stadt Wiesmoor verpflichtet sich zur Umsetzung des Verfassungsauftrags des Grundgesetzes sowie der Vorgaben des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG). Dieses Leitbild bestimmt das Handeln aller Beschäftigten, insbesondere der Führungskräfte, die eine entscheidende Rolle bei der Verwirklichung von Gleichstellung spielen.

Ein wesentliches Element zur Förderung der Chancengleichheit ist der Gleichstellungsplan der Stadt Wiesmoor. Die darin festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen dienen dem Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechts sowie der besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Diese Aspekte sind bei sämtlichen Personalmaßnahmen zu berücksichtigen.

Konkret bedeutet dies, dass bei der Besetzung von Stellen, Beförderungen, der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, der Vergabe von Ausbildungsplätzen sowie der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts erfolgt, sofern die erforderlichen Qualifikationen vorliegen.

Die Zielvorgaben dieses Gleichstellungsplans sind Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung und müssen bei allen entsprechenden Maßnahmen beachtet und umgesetzt werden.

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

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt vom 01.01.2024 bis 31.12.2026. Er ist ein zentrales Steuerungsinstrument der Stadt Wiesmoor. Ausgehend vom Gleichstellungsplan für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2023 werden Ziele und Maßnahmen evaluiert, neue verbindliche Ziele gesetzt sowie personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben genannt. Sie sind verbindlich und müssen bei anstehenden Personal- und Organisationsentscheidungen beachtet werden.

Gemäß § 20 NGG ist die Gleichstellungsbeauftragte bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können, rechtzeitig zu beteiligen. Der vorliegende Gleichstellungsplan wurde gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Wiesmoor erstellt.

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

Wiesmoor, 11. Februar 2025

gez. Lübbers  
(Bürgermeister)

gez. Gerken  
(Gleichstellungsbeauftragte)