



Stadt Aurich
Ostfriesland



Gleichstellungsplan der Stadt Aurich

für den Zeitraum
01.01.2021 bis 31.12.2023



Aufbau und Struktur

Stadt Aurich
Ostfriesland



- Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur
 - Beamtinnen und Beamte
 - Tarifbeschäftigte sowie
 - Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst
- Fluktuationsabschätzung
- Zielsetzung
- Maßnahmen zur Zielerreichung



Ziele



Hauptziele des NGG sind

- die **Gleichstellung von Frauen und Männern** in der öffentlichen Verwaltung sowie
- die Förderung und Erleichterung der **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und Männer**



Unterrepräsentanzen abbauen

Stadt Aurich
Ostfriesland

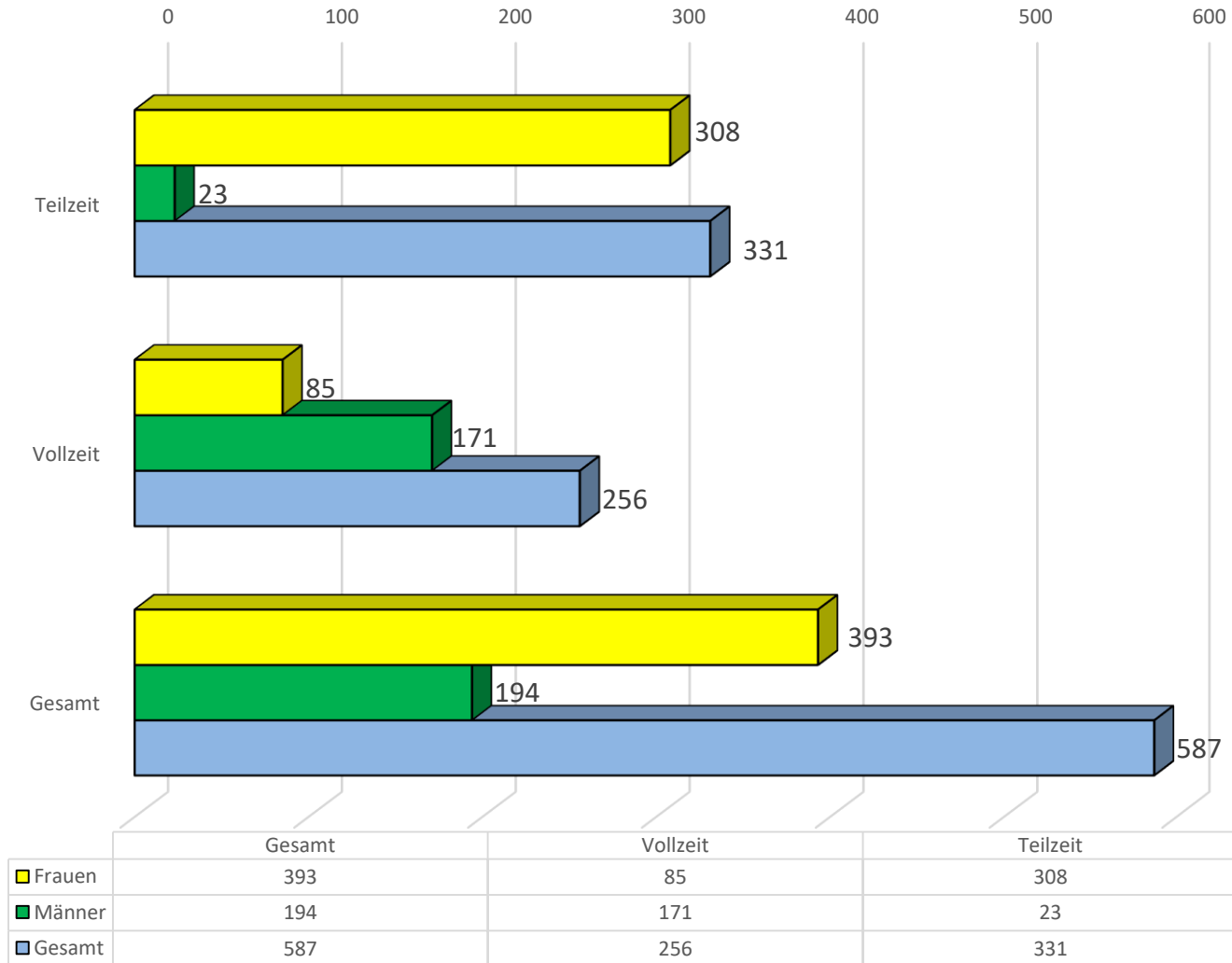


- ✓ **Arbeitsbedingungen** umgestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit mit Familienarbeit vereinbaren können
- ✓ das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen prägen und **weibliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einbeziehen,**
- ✓ **Berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern verwirklichen** und gleiche berufliche Chancen herstellen
- ✓ **Nachteile von Geschlechterrollen beseitigen oder ausgleichen**



Gesamtbeschäftigte Frauen/Männer in VZ und TZ (ohne Beurlaubte)

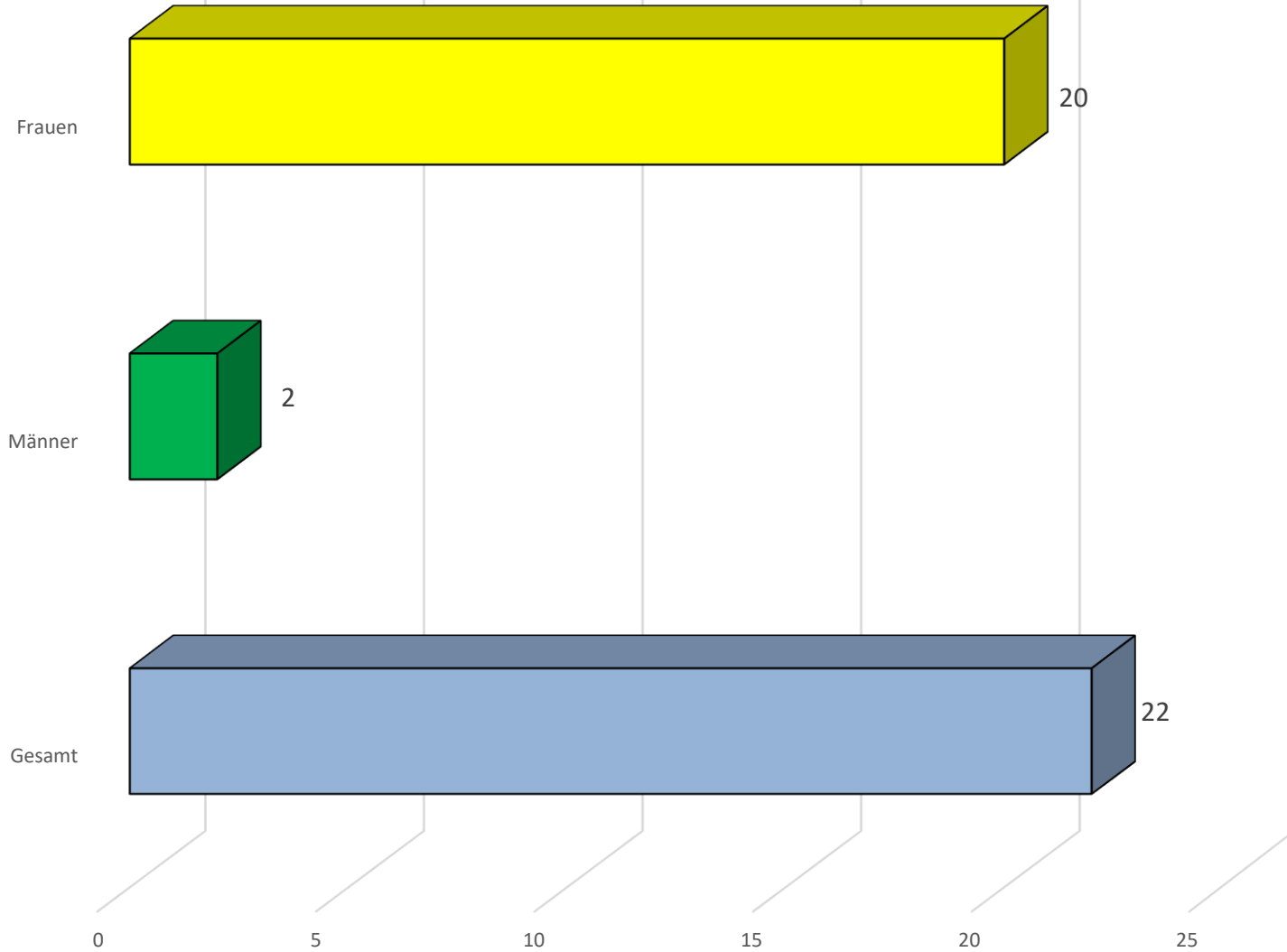
Stadt Aurich
Ostfriesland





Gesamtbeschäftigte Beurlaubte

Stadt Aurich
Ostfriesland

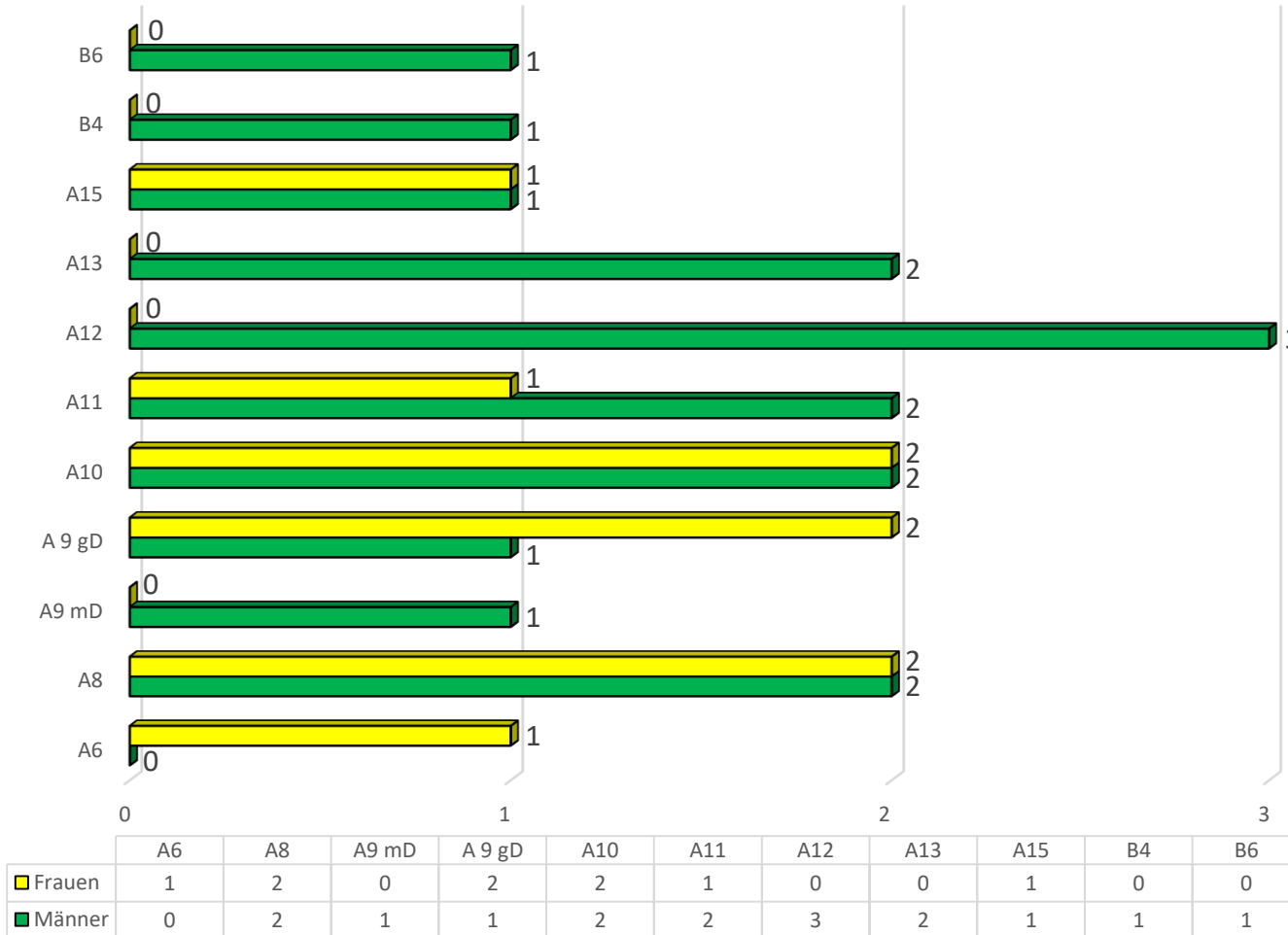




Besoldungsgruppen Beamtinnen und Beamte differenziert

Frauen/Männer

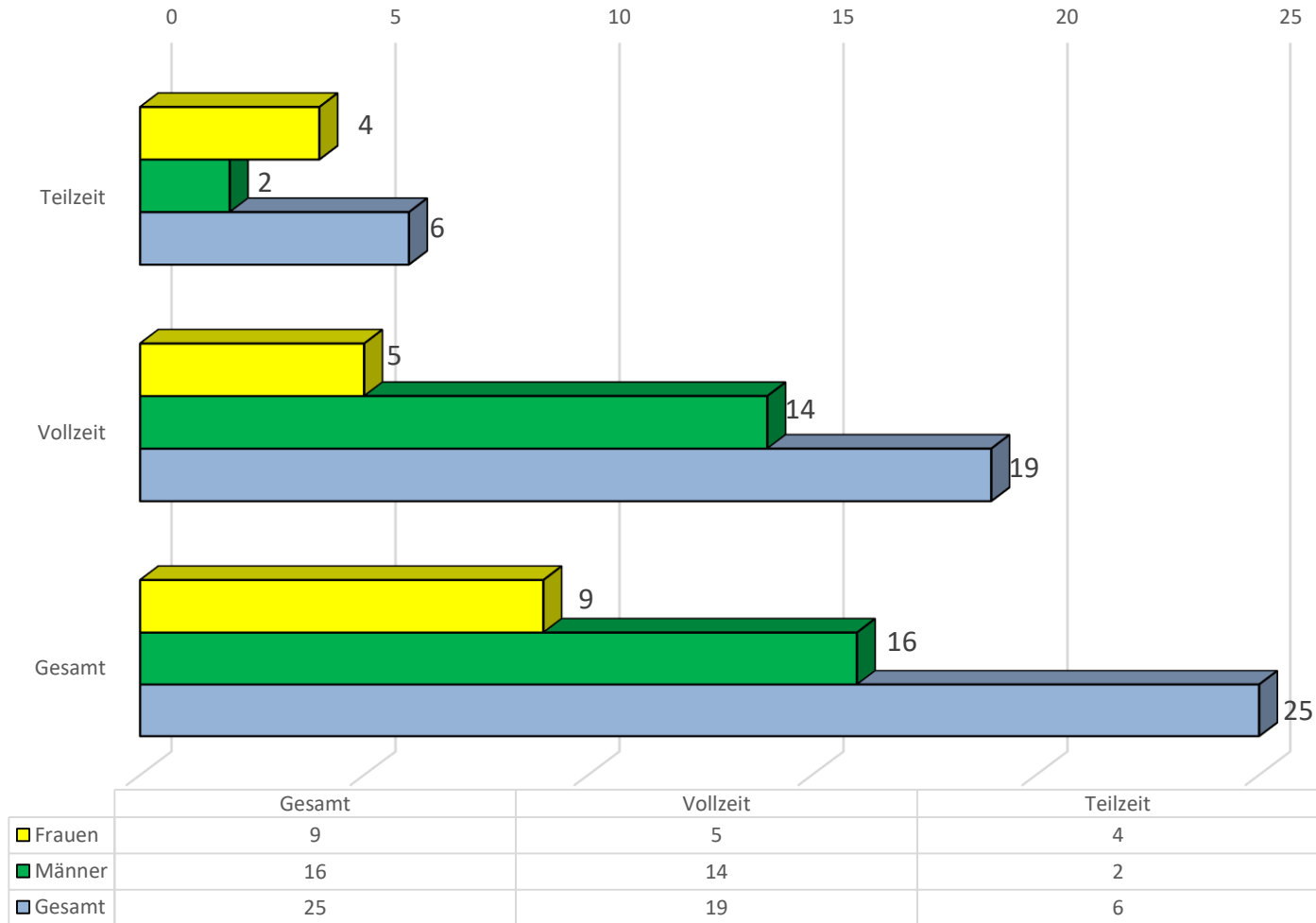
(ohne Beurlaubte)





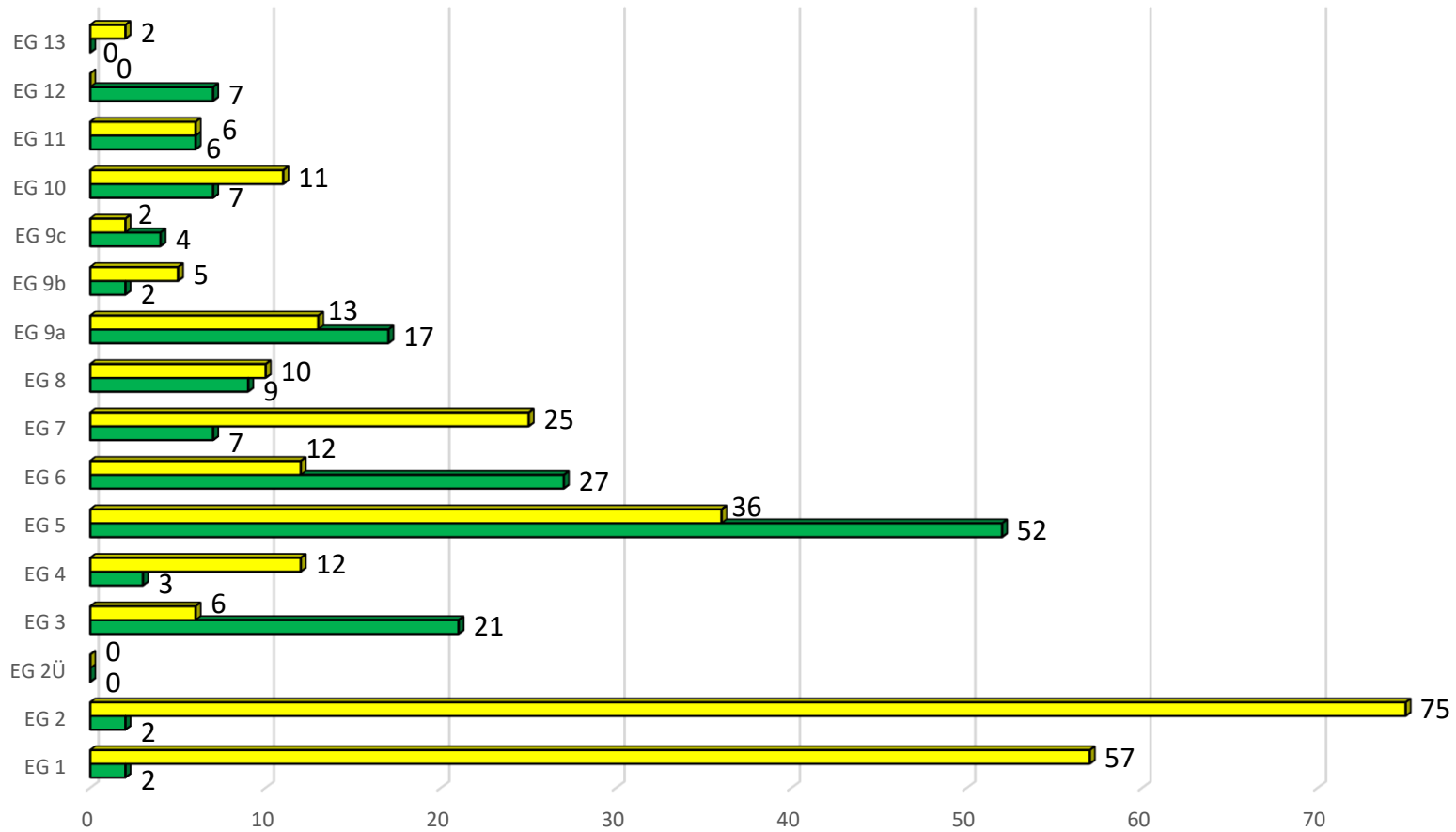
Beamt*innen Frauen/Männer in VZ und TZ (ohne Beurlaubte)

Stadt Aurich
Ostfriesland





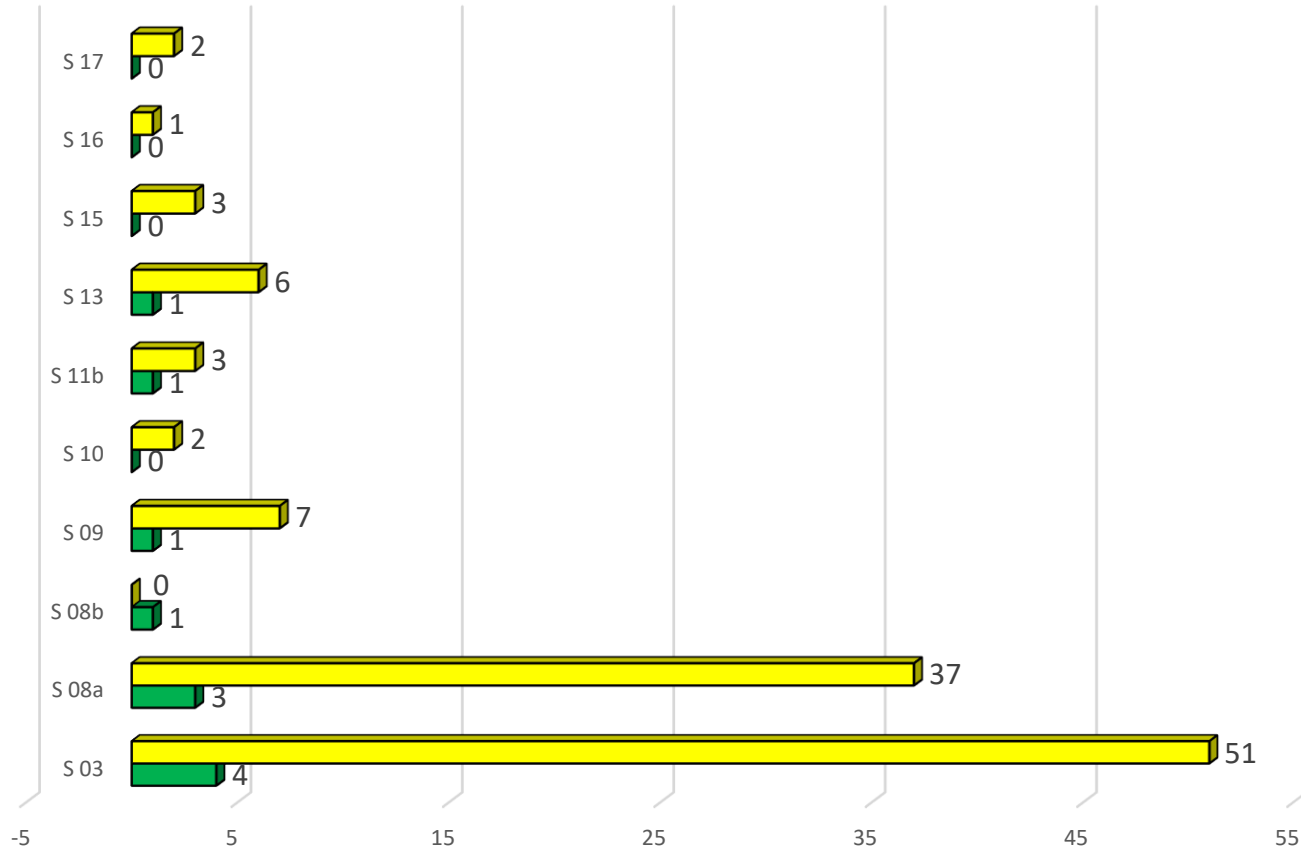
Entgeltgruppen Tarifbeschäftigte (ohne SuE) differenziert Frauen/Männer (ohne Beurlaubte)



| | EG 1 | EG 2 | EG 2Ü | EG 3 | EG 4 | EG 5 | EG 6 | EG 7 | EG 8 | EG 9a | EG 9b | EG 9c | EG 10 | EG 11 | EG 12 | EG 13 |
|--------|------|------|-------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Frauen | 57 | 75 | 0 | 6 | 12 | 36 | 12 | 25 | 10 | 13 | 5 | 2 | 11 | 6 | 0 | 2 |
| Männer | 2 | 2 | 0 | 21 | 3 | 52 | 27 | 7 | 9 | 17 | 2 | 4 | 7 | 6 | 7 | 0 |



Entgeltgruppen Beschäftigte SuE differenziert Frauen/Männer (ohne Beurlaubte)

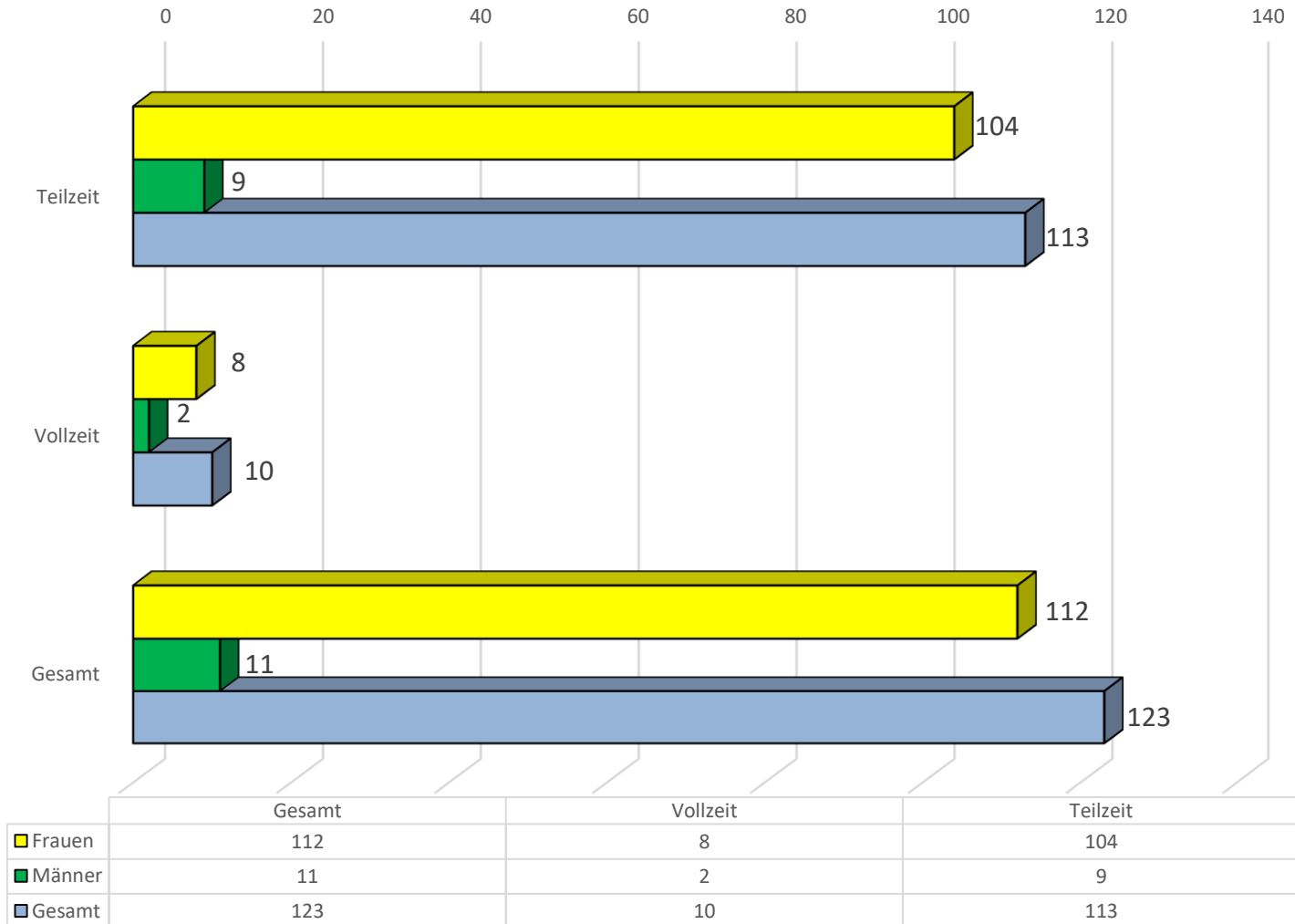


| | S 03 | S 08a | S 08b | S 09 | S 10 | S 11b | S 13 | S 15 | S 16 | S 17 |
|--------|------|-------|-------|------|------|-------|------|------|------|------|
| Frauen | 51 | 37 | 0 | 7 | 2 | 3 | 6 | 3 | 1 | 2 |
| Männer | 4 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 |



Sozial- und Erziehungsdienst Frauen/Männer in VZ und TZ (ohne Beurlaubte)

Stadt Aurich
Ostfriesland





Fazit

Stadt Aurich
Ostfriesland



Bestandsaufnahme

- Je höher die Position und je besser die Bezahlung umso weniger Frauen
- **Traditionelle Arbeitsteilung und Rollenbilder:**
 - **Unterrepräsentanz Frauen**
 - Führungspositionen
 - Vollzeitbeschäftigung
 - handwerklichen Bereich
 - **Unterrepräsentanz Männer**
 - Sozial- und Erziehungsbereich
 - Reinigung
 - Teilzeitbeschäftigung





Evaluation Zielerreichung

| Bes.-Gr./EG | Unter- repräsentanz | Aus dem Gleichstellungsplan 2018 bis 2020: | | Aktueller Gleich- stellungsplan: | Ziel erreicht | Aktueller Gleich- stellungsplan: |
|----------------------------|------------------------|--|--------------------|--|------------------|--|
| | | Stand 30.06.2017 | Ziel 31.12.2020 | Stand 30.06.2020 | | Neues Ziel |
| A 11 | Frauen | 0,00% | 20,00% | 20,00% | ja | keine Flukt. |
| 1. Einst.amt Laufbahngr. 2 | Frauen | 20,02% | 22,32% | 34,28% | ja | keine Flukt. |
| Beamte/-innen gesamt | Frauen | 20,57% | 22,25% | 35,42% | ja | keine Flukt. |
| EG 12 | Frauen | 0,00% | 33,33% | 0,00% | nein | keine Flukt. |
| EG 11 bis 13 | Frauen | 24,33% | 29,18% | 34,84% | ja | keine Flukt. |
| EG 6 | Frauen | 40,70% | 45,72% | 25,31%* | nein | 28,00% |
| EG 5 | Frauen | 41,60% | 44,40% | 32,32%* | nein | 33,63% |
| EG 3 | Frauen | 24,09% | 27,75% | 21,25% | nein | 25,50% |
| EG 2 | Männer | 4,06% | 4,85% | 5,13% | ja | 9,10% |
| EG 1 | Männer | 5,83% | 7,78% | 6,97% | nein | 8,70% |
| S 08a | Männer | 10,49% | 13,65% | 7,25%** | nein | 12,67% |
| S 03 | Männer | 5,91% | 7,83% | 7,75%** | nein | 11,40% |
| SuE gesamt | Männer | 9,64% | 11,88% | 9,64% | nein | 12,01% |



Zusätzliche neue Ziele



| | | | | Aktueller Gleichstellungsplan: Stand 30.06.2020 | | Aktueller Gleichstellungsplan: Neues Ziel |
|--------------|-------------------|------------------|-----------------|--|---------------|--|
| Bes.-Gr./ EG | Unterrepräsentanz | Stand 30.06.2017 | Ziel 31.12.2020 | | Ziel erreicht | |
| EG 10 | Männer | | | 44,03% | | 50,51% |
| EG 9b | Männer | | | 30,12% | | 45,18% |
| EG 9a | Frauen | | | 37,44% | | 41,23% |
| EG 7 | Männer | | | 25,06% | | 28,64% |
| EG 4 | Männer | | | 25,23% | | 33,64% |
| S 13 | Männer | | | 14,15% | | 26,31% |
| S 11b | Männer | | | 26,23% | | 52,47% |



Maßnahmen zur Zielerreichung

Stadt Aurich
Ostfriesland



- Förderung der Vereinbarkeit von Familien- und Berufstätigkeit
- Personelle Maßnahmen
- Organisatorische Maßnahmen
- Fortbildende Maßnahmen
- Personalkonzept



Vereinbarkeit Familie und Beruf

Stadt Aurich
Ostfriesland



- **Familiengerechte Kommune**
Vorbildfunktion Arbeitgeberin
- **Gezielte Förderung einer Kultur der Vereinbarkeit** **Unterrepräsentanz Männer**
 - Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung für alle
 - Arbeitszeitreduzierung auf Wunsch auch befristet
 - Unterstützung bei Wiedereinstieg nach Familienzeit



Personelle Maßnahmen

Stadt Aurich
Ostfriesland



- Stellenausschreibungen sind Werbung!
Geschlechterbewusste Ausschreibung,
Teilzeiteignung, Nachwuchsförderung
- Stellenbesetzungen: das **unterrepräsentierte Geschlecht bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung** berücksichtigen, bis Gleichstellung der Geschlechter erreicht ist
- **Personalentwicklung** insbesondere für das unterrepräsentierten Geschlecht:
 - Gezielte Gespräche zur Perspektivenentwicklung
 - Weiterbildung mit Aufstiegsmöglichkeit, Teilnahme in Teilzeit ermöglichen



Organisatorische Maßnahmen

Stadt Aurich
Ostfriesland



- Geschlechterdifferenzierte Statistiken
- Weiterentwicklung von **Arbeitszeitmodellen**
 - Umwandlung der Jahressonderzahlung
- **Alternierende Telearbeit**
- **Gendersensibles Betriebliches Gesundheitsmanagement:**
 - Wahrnehmung unterschiedlicher Lebensrealitäten
 - Führung
 - Kommunikation
 - Stressbelastungen



Gleichstellung ist Führungsaufgabe

Stadt Aurich
Ostfriesland



- Wahrnehmung von Führungskräften sensibilisieren
- Schulungen zur geschlechterbewussten Führung und Kommunikation mit dem **Ziel unterschiedliche Lebensrealitäten zu berücksichtigen und Benachteiligungen abzubauen**





Väterreport 2021: Wunsch und Wirklichkeit

Stadt Aurich
Ostfriesland



„Die meisten Eltern wünschen sich eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf und **mehr Zeit für ihre Kinder**. Doch dies zu erreichen ist ein täglicher Spagat. ... Der Väterreport zeigt, dass viele Väter sich gerne deutlich mehr an der Betreuung ihrer Kinder beteiligen würden. Jetzt geht es darum, Mütter und Väter über längere Zeit als bisher dabei zu unterstützen, sich die Verantwortung für Job und Familie partnerschaftlich zu teilen.“

Bundesfamilienministerin Christine Lambrecht

Bundesfamilienministeriums Pressemitteilung 073 vom 06.10.2021



Elternwünsche

Stadt Aurich
Ostfriesland



52 % der Väter würden gerne weniger Stunden arbeiten.

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 8251 (2021). Bezogen auf Väter mit ältestem Kind unter 10 Jahren.

42 % der Mütter würden ihre Erwerbstätigkeit gerne ausweiten oder eine Berufstätigkeit (wieder) aufnehmen.

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 8251 (2021). Bezogen auf Eltern mit ältestem Kind unter 10 Jahren.

48 % der Väter nehmen Elternzeit und Elterngeld nicht in Anspruch, weil sie berufliche Nachteile fürchten.

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 8251 (2021). Bezogen auf Väter mit ältestem Kind unter 10 Jahren.



Weitere Informationen:
www.bmfsfj.de/vaeterreport

