



# Gleichstellungsplan der Stadt Rinteln

nach § 15 des Niedersächsischen  
Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)

für den Zeitraum vom  
01.01.2020 bis 31.12.2022

# **Inhaltsverzeichnis**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Vorwort</b>  | <b>3</b>  |
| <b>2. Inhalt und Ziele</b>   | <b>3</b>  |
| <b>3. Bestandsaufnahme</b>   | <b>6</b>  |
| <b>3.1 Beschäftigtenstruktur</b>                                   | <b>6</b>  |
| <b>3.2 Teilzeitbeschäftigung</b>                                   | <b>8</b>  |
| <b>3.3 Frauenanteil in einzelnen Besoldungs- u. Entgeltgruppen</b> | <b>9</b>  |
| <b>4. Analyse der Beschäftigtenstruktur</b>                        | <b>10</b> |
| <b>4.1 Fluktuationsanalyse</b>                                     | <b>11</b> |
| <b>4.2 Beamtinnen und Beamte</b>                                   | <b>13</b> |
| <b>4.3 Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)</b>        | <b>14</b> |
| <b>4.4 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst</b>            | <b>17</b> |
| <b>5. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz</b>             | <b>18</b> |
| <b>6. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben</b>                | <b>19</b> |
| <b>7. Geschlechterparität in den städtischen Gremien</b>           | <b>21</b> |
| <b>8. Verbindlichkeit und Evaluation des Gleichstellungsplanes</b> | <b>22</b> |

## 1. Vorwort

Ihnen liegt nun der Gleichstellungsplan der Stadt Rinteln für die Jahre 2020 bis 2022 vor. Dieser wurde in enger Abstimmung und Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und schreibt die Ergebnisse der vorherigen Gleichstellungspläne fort.

Um das Verhältnis der Geschlechter im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den demographischen Wandel und den steigenden Fachkräftebedarf ins Gleichgewicht zu bringen, sieht der Gleichstellungsplan 2020 bis 2022 eine Reihe von Maßnahmen vor. Schwerpunkte sind der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führung, gezielte Nachwuchsförderung und ein Personal- und Organisationsmanagement, das die Lebenssituation beider Geschlechter berücksichtigt.

Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten und das Angebot von Teilzeitarbeit ist bereits fester Bestandteil der Angebote der Stadt Rinteln für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Besonderes Augenmerk wird jetzt auch auf die Schaffung von Führungspositionen in Teilzeit gelegt, um weitere Flexibilitäten zu schaffen, die sowohl Frauen als auch Männern zu Gute kommen - z. B. durch die Schaffung von Möglichkeiten zur Arbeit an anderen Orten (sog. Home-Office).

Mit dem für 2020 geplanten Personalentwicklungskonzept unter Beteiligung der Mitarbeitenden aus den verschiedensten Bereichen und Positionen wird eine strategische Betrachtung im Hinblick auf die notwendigen Maßnahmen ermöglicht und eine umfassende Betrachtung im Vorfeld sichergestellt.

In diesem Zusammenhang sind auch die Fort- und Weiterbildungsnotwendigkeiten und die zukünftigen notwendigen Qualifizierungen der bereits bei der Stadt Rinteln tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig. Auch die Entwicklung eines Organisationskonzeptes wird angestrebt, um alle Maßnahmen zu verknüpfen und weiter zu entwickeln.

Durch Personal- und Organisationsentwicklung kann Unterrepräsentanz abgebaut, geeignete Bemessungskriterien und realistische Zielvorgaben können zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie führen und das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter im Sinne der Herstellung von Chancengleichheit erreicht werden.

Als Chance für die Besetzung von höherwertigen Stellen und Führungspositionen kann gesehen werden, dass durch den Eintritt in das Rentenalter von männlichen Amtsleitungen, die Möglichkeit der Erreichung einer verbesserten Quote bei der Neubesetzung besteht und Frauen die Möglichkeit zum Aufstieg geboten werden kann.

Mit der Erreichung des Siegels „Fairer Arbeitgeber“ im Jahr 2019 ist eine gute Arbeitgeberleistung bescheinigt worden, die es nun gilt, bis zum Re-Zertifizierungsaudit nach zwei Jahren zu halten und auszubauen.

Für eine gute Umsetzung der zu entwickelnden Konzepte ist eine verbindliche Verfahrensweise geplant, die eine Hilfestellung dabei geben kann, ein gleichberechtigtes Miteinander der Geschlechter zu fördern. Als Instrument einer gezielten Personalpolitik und rechtskonformen Personalgewinnung kann gesamtstädtisch so eine paritätische Beschäftigung in einem definierten Zeitraum erreicht werden. Außerdem können Verantwortlichkeiten festgelegt und zeitliche Rahmenvorgaben gemacht werden, um eine sichere zeitgerechte und regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Thema zu gewährleisten.

Auch die Kinderbetreuungsmöglichkeiten und das flexible Reagieren auf Wünsche und Bedürfnisse von Eltern bleibt weiterhin ein besonderer Schwerpunkt, um gute Voraussetzungen für Berufstätigkeit und Familienleben gestalten zu können. Hier ist die Stadt Rinteln bereits sehr gut aufgestellt. Die Planungen für die weitere Entwicklung schaffen für die Bürgerinnen und Bürger in der Stadt, insbesondere für junge Familien sehr gute Bedingungen.

Schließlich hat die Analyse der Altersstruktur verdeutlicht, dass das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung etwas gesunken ist und die Stadtverwaltung dem Trend entgegenwirken konnte und sich ein wenig verjüngt hat. Trotzdem gilt es weiterhin in Zukunft gemeinsam mit der Demografiebeauftragten der Stadt Rinteln geeignete Maßnahmen zu entwickeln, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen.

Es wird deutlich, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen als wichtige kontinuierliche Aufgabe gesehen wird und der Weg hin zu paritätischem Mitwirken von Männern und Frauen an Entscheidungen eingeschlagen wurde.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere die Führungskräfte sind aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten und Verhalten und Entscheidungen so auszurichten, dass die berufliche Gleichstellung überall in unserer Verwaltung gestärkt und gelebt wird.

## 2. Inhalt und Ziele

Die Stadt Rinteln hat gemäß § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG), das am 01.01.2011 in Kraft getreten ist, alle drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

Ziel des NGG ist es

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

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

Um die Zielsetzungen dieses Gesetzes zu erreichen,

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

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

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

Er ist verbindlich und gilt für die Zeit vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2022. Nach Ablauf wird ermittelt, ob die Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurde.

Der Personalrat der Stadt Rinteln (§ 67 NPersVG) wurde an der Erstellung dieses Gleichstellungsplanes beteiligt.

### 3. Bestandsaufnahme

#### 3.1. Beschäftigtenstruktur

Nach den zum 30.06.2019 erhobenen Daten stellt sich die geschlechterspezifische Beschäftigungssituation in unserer Verwaltung wie folgt dar.

Im Vergleich zum Jahr 2016 ist die Zahl aller Beschäftigten um 6 Beschäftigte von 297 auf 303 gestiegen. Der Frauenanteil hat sich um 0,54 % erhöht.

Fasst man **alle** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Rinteln zusammen, zeigt die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, dass es eine Unterrepräsentation des männlichen Geschlechtes gibt: Frauen sind insgesamt mit 73,6 % und Männer mit 26,4 % vertreten.

*Tabelle 1: Veränderungen in der Beschäftigtensituation*

|                              | 2016  | 2019  | 2016 - 2019 |
|------------------------------|-------|-------|-------------|
| Beschäftigte Gesamt          | 297   | 303   | + 6         |
| Darunter Frauen (absolut)    | 217   | 223   | + 6         |
| Darunter Männer (absolut)    | 80    | 80    | +/-0        |
| Darunter Frauen (in Prozent) | 73,06 | 73,60 | +0,54       |
| Darunter Männer (in Prozent) | 26,94 | 26,40 | -0,54       |

(mit Beurlaubten, Beschäftigten in Altersteilzeit und geringfügig Beschäftigten)

Der Vergleich der Altersstruktur macht deutlich, dass die Verwaltung sich insgesamt verjüngt hat. Die Gruppe der 46- bis 55-Jährigen stellt zwar immer noch den größten Anteil dar, hat sich aber von der Gesamtzahl her verringert. Ebenso wie die Gruppe der 56- bis 65-Jährigen. Ein deutlicher Zuwachs ist in der Gruppe der 16- bis 25-Jährigen sowie in der Gruppe der 26- bis 35-Jährigen zu verzeichnen. Hierzu wurde die Altersstruktur der Gesamtbeschäftigten der Stadt Rinteln nachfolgend aufgeführt:

*Tabelle 2: Altersstruktur aller Beschäftigten im Vergleich 2016 und 2019  
(tatsächlicher Stand an den Stichtagen 30.06.2016 und 30.06.2019  
ohne Beurlaubte und Beschäftigte in Altersteilzeit)*

| Jahr | Gesamt                 |                        |                        |                        |                        | davon Frauen           |                        |                        |                        |                        |
|------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|      | 16<br>-<br>25<br>Jahre | 26<br>-<br>35<br>Jahre | 36<br>-<br>45<br>Jahre | 46<br>-<br>55<br>Jahre | 56<br>-<br>65<br>Jahre | 16<br>-<br>25<br>Jahre | 26<br>-<br>35<br>Jahre | 36<br>-<br>45<br>Jahre | 46<br>-<br>55<br>Jahre | 56<br>-<br>65<br>Jahre |
| 2016 | 14                     | 45                     | 48                     | 103                    | 72                     | 12                     | 37                     | 41                     | 72                     | 47                     |
| 2019 | 24                     | 53                     | 54                     | 90                     | 70                     | 20                     | 41                     | 39                     | 63                     | 49                     |

Des Weiteren wurde nachfolgend noch einmal die Altersstruktur nach Beamten, Beschäftigten und Beschäftigten der Entgeltgruppe S und E sowie Besoldungsgruppen bzw. Entgeltgruppen aufgeschlüsselt:

*Tabelle 3 – Ist-Analyse der Altersstruktur der Beamtinnen und Beamten zum 30.06.2019*

| Besoldungs-<br>gruppe | 16 - 25<br>Jahre | 26 - 35<br>Jahre | 36 - 45<br>Jahre | 46 - 55<br>Jahre | 56 - 65<br>Jahre | 16 - 25<br>Jahre | 26 - 35<br>Jahre | 36 - 45<br>Jahre | 46 - 55<br>Jahre | 56 - 65<br>Jahre |
|-----------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| B 04                  |                  |                  |                  |                  | 1                |                  |                  |                  |                  |                  |
| A 15                  |                  |                  |                  | 1                |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| A 14                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| A 13                  |                  |                  | 1                |                  | 2                |                  |                  |                  |                  |                  |
| A 12                  |                  |                  |                  | 1                | 1                |                  |                  |                  | 1                | 1                |
| A 11                  |                  |                  |                  | 1                | 2                |                  |                  |                  | 1                | 1                |
| A 10                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| A 09 g.D.             | 1                |                  |                  |                  |                  | 1                |                  |                  |                  |                  |
| A 09 m.D.             |                  |                  |                  |                  | 1                |                  |                  |                  |                  | 1                |
| A 08                  |                  |                  |                  | 1                | 1                |                  |                  |                  | 1                | 1                |
| Anwärter              | 4                |                  |                  |                  |                  | 2                |                  |                  |                  |                  |
| <b>Gesamt</b>         | <b>5</b>         | <b>0</b>         | <b>1</b>         | <b>4</b>         | <b>8</b>         | <b>3</b>         | <b>0</b>         | <b>0</b>         | <b>3</b>         | <b>4</b>         |

*Tabelle – Ist-Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten zum 30.06.2019*

| Entgelt-<br>gruppe | 16 - 25<br>Jahre | 26 - 35<br>Jahre | 36 - 45<br>Jahre | 46 - 55<br>Jahre | 56 - 67<br>Jahre | 16 - 25<br>Jahre | 26 - 35<br>Jahre | 36 - 45<br>Jahre | 46 - 55<br>Jahre | 56 - 67<br>Jahre |
|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 14                 |                  |                  |                  | 1                |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| 13                 |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| 12                 |                  |                  | 1                | 1                | 2                |                  |                  |                  |                  |                  |
| 11                 | 1                | 1                | 1                | 2                |                  | 1                | 1                |                  | 2                |                  |
| 10                 |                  | 2                | 3                | 2                | 2                |                  | 2                | 2                | 1                |                  |
| 09 c               |                  | 2                |                  | 1                | 2                |                  | 2                |                  | 1                | 2                |
| 09 b               |                  |                  |                  | 1                | 1                |                  |                  |                  | 1                | 1                |
| 09 a               |                  | 4                | 1                | 3                | 2                |                  | 3                | 1                | 2                | 2                |
| 08                 |                  | 1                | 3                | 6                | 3                |                  | 1                | 2                | 5                | 2                |
| 07                 |                  | 2                | 1                | 1                | 3                |                  | 1                | 1                | 1                | 3                |
| 06                 | 2                | 10               |                  | 5                | 3                | 1                | 7                |                  | 5                | 2                |
| 05                 |                  | 2                | 12               | 21               | 7                |                  | 1                | 3                | 3                | 2                |
| 04                 |                  |                  |                  | 2                | 3                |                  |                  |                  | 1                | 1                |
| 03                 |                  | 1                |                  | 3                | 3                |                  |                  |                  | 1                |                  |
| 02                 |                  |                  |                  | 8                | 6                |                  |                  |                  | 8                | 6                |
| 01                 |                  |                  | 2                | 11               | 6                |                  |                  | 2                | 11               | 6                |
| Azubis             | 3                |                  |                  |                  |                  | 2                |                  |                  |                  |                  |
| <b>Gesamt</b>      | <b>6</b>         | <b>25</b>        | <b>24</b>        | <b>68</b>        | <b>43</b>        | <b>4</b>         | <b>17</b>        | <b>11</b>        | <b>42</b>        | <b>27</b>        |

(tatsächlicher Stand zum 30.06.2019 ohne Beurlaubte, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Beschäftigte)

*Tabelle 5 – Ist-Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten S und E zum 30.06.2019*

Stichtag: 30.06.2019 Ist-Analyse der Altersstruktur der BESCHÄFTIGTEN der Entgelttabelle S und E

Gesamt

davon Frauen

| Entgelt-<br>gruppe | 16 - 25<br>Jahre | 26 - 35<br>Jahre | 36 - 45<br>Jahre | 46 - 55<br>Jahre | 56 - 67<br>Jahre | 16 - 25<br>Jahre | 26 - 35<br>Jahre | 36 - 45<br>Jahre | 46 - 55<br>Jahre | 56 - 67<br>Jahre |
|--------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| S 16               |                  |                  |                  |                  | 1                |                  |                  |                  |                  | 1                |
| S 15               |                  |                  | 1                | 1                |                  |                  |                  | 1                | 1                |                  |
| S 14               |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| S 13               |                  | 1                |                  | 1                | 3                |                  |                  |                  | 1                | 3                |
| S 12               |                  |                  |                  |                  | 1                |                  |                  |                  |                  |                  |
| S 11 b             |                  | 1                |                  | 1                | 3                |                  |                  |                  | 1                | 3                |
| S 11 a             |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| S 10               |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| S 9                |                  | 1                | 1                | 2                | 1                |                  | 1                | 1                | 2                | 1                |
| S 8 b              |                  | 2                | 1                |                  |                  |                  | 1                | 1                |                  |                  |
| S 8 a              | 5                | 18               | 19               | 8                | 6                | 5                | 17               | 18               | 8                | 6                |
| S 7                |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| S 6                |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| S 4                |                  |                  | 1                |                  | 2                |                  |                  | 1                |                  | 2                |
| S 3                | 8                | 5                | 6                | 5                | 2                | 8                | 5                | 6                | 5                | 2                |
| S 2                |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |
| <b>Gesamt</b>      | <b>13</b>        | <b>28</b>        | <b>29</b>        | <b>18</b>        | <b>19</b>        | <b>13</b>        | <b>24</b>        | <b>28</b>        | <b>18</b>        | <b>18</b>        |

(tatsächlicher Stand zum 30.06.2019 ohne Beurlaubte, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Beschäftigte)

### **3.2 Teilzeitbeschäftigung**

Teilzeitbeschäftigung schafft nach wie vor eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten hat sich im Vergleich zum Jahr 2016 im Bereich der Tarifbeschäftigten um 6,3 % und im Beamtenbereich um 7,7 % verringert. Das liegt zum einen daran, dass die Kinder älter geworden sind und keiner Betreuung mehr bedürfen und dass das Betreuungsangebot immer mehr ausgebaut wurde und somit längere Betreuungszeiten genutzt werden können. Darüber hinaus wurden vermehrt junge Frauen eingestellt, die noch keine Kinder haben.

Im Vergleich zum Jahr 2016 wurde Teilzeitbeschäftigung im Beamtenbereich sowie bei den Tarifbeschäftigten fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen. Dies macht deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung weiterhin Frauendomäne bleibt, wofür nach wie vor Familienarbeit der häufigste Grund ist. Es ist jedoch eine leicht sinkende Tendenz zu erkennen.



Abb. 1: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten  
Vergleich 2016 und 2019 in Prozent

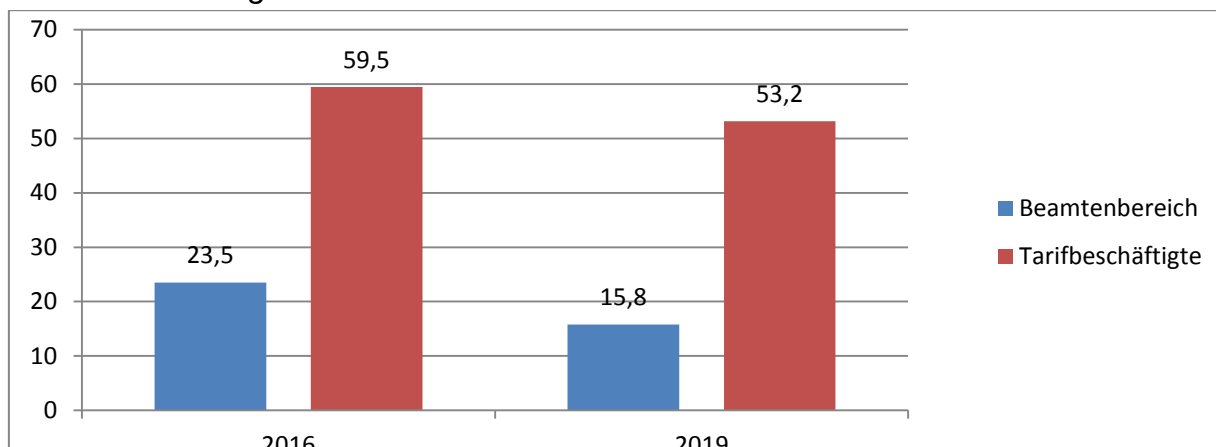
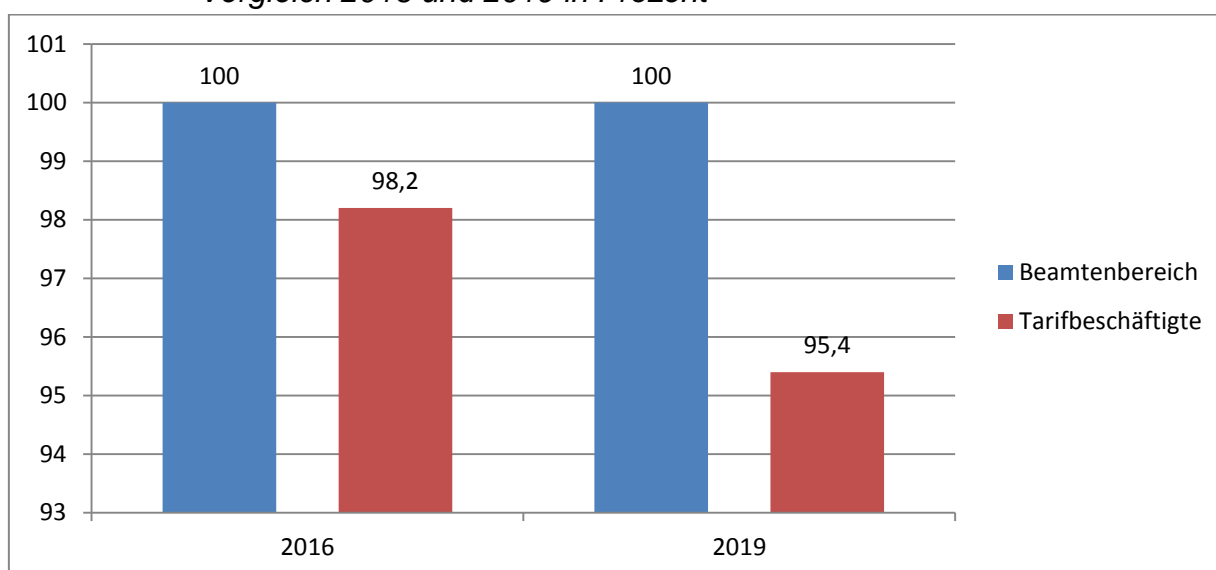


Abb.2: Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten  
Vergleich 2016 und 2019 in Prozent



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

(Vergleich tatsächlicher Stand 2016 und 2019 in Prozent ohne Beurlaubte, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Beschäftigte)

Zum Stichtag 30.06.2016 betrug die Zahl der aktiven Beamten insgesamt 16, davon 10 Frauen und 6 Männer, woraus sich ein Frauenanteil von 62,5 % ergibt. Zum Stichtag 30.06.2019 betrug die Zahl der aktiven Beamten insgesamt 18, davon 10 Frauen und 8 Männer. Daraus ergibt sich ein Frauenanteil von 55,6 %.

Betrachtet man die Gruppe der Beamten insgesamt (gehobener, höherer, mittlerer Dienst) hat sich der Frauenanteil somit um 6,9 % verringert.

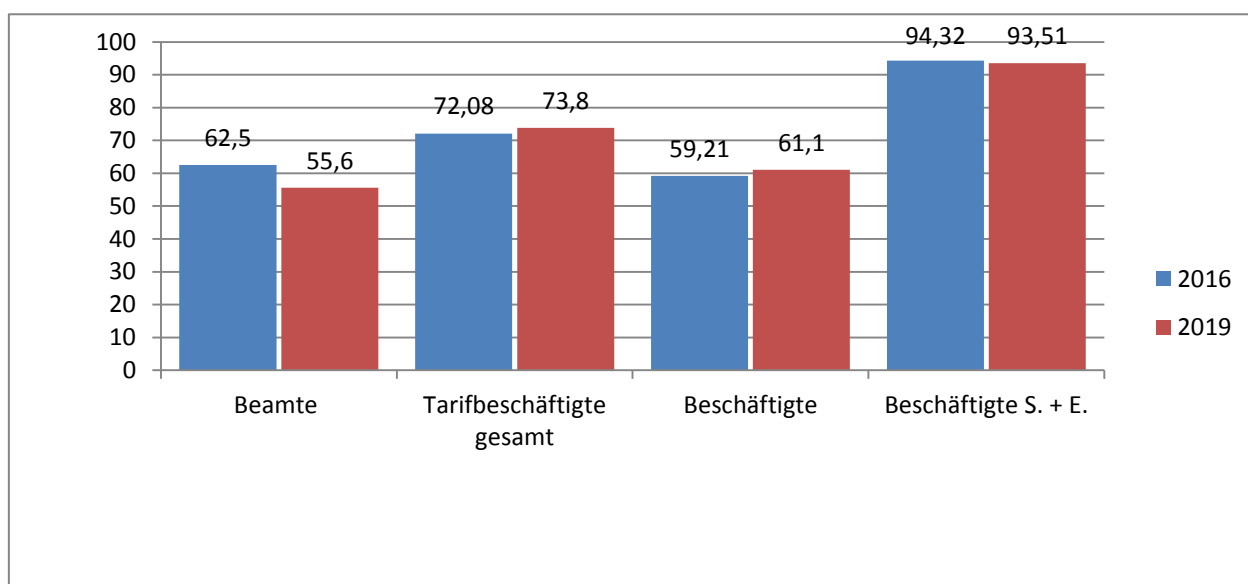
Das angestrebte Ziel, des letzten Gleichstellungsplans mit der Einstellung von zwei männlichen Beamtenanwärtern insgesamt einen Ausgleich zwischen Frauen und Männern zu erreichen, wurde fast erreicht (Frauenanteil 55,6 %). Es wird auch weiterhin angestrebt, vermehrt männliche Beamtenanwärter einzustellen.

Zum Stichtag 30.06.2016 beträgt die Zahl der aktiven Tarifbeschäftigten insgesamt 240, davon 173 Frauen und 67 Männer, woraus sich ein Frauenanteil von 72,08 % ergibt.

Zum Stichtag 30.06.2019 beträgt die Zahl der aktiven Tarifbeschäftigten insgesamt 275, davon 203 Frauen und 72 Männer. Daraus ergibt sich ein Frauenanteil von 73,8 %. Somit ist der Frauenanteil leicht gestiegen um 1,72 %.

Die Gruppe der Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (S. + E.) wird von den anderen Tarifbeschäftigten statistisch getrennt erfasst. Hier beträgt der Frauenanteil 93,51 % und ist somit leicht gesunken. Bei den anderen Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil um 1,89 % leicht gestiegen.

*Abb. 3: Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen  
tatsächlicher Vergleich 2016 und 2019 in Prozent ohne Beurlaubte, Beschäftigte in Alters-  
teilzeit und geringfügig Beschäftigte*



#### 4. Analyse der Beschäftigungsstruktur

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

Die Feststellung der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes in der Bestandsaufnahme der jeweiligen Laufbahn- und Entgeltgruppen (Stichtag 30.06.2019) ist bezogen auf das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Rinteln, d.h. Teilzeitbeschäftigte wurden bei der Datenerfassung entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. Nur so kann festgestellt werden, welches Geschlecht tatsächlich unterrepräsentiert ist.

Eine detaillierte Aufstellung der Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen ist den Abbildungen 1 bis 3 zu entnehmen.

## 4.1 Fluktuationsanalyse

Vorhersagen zur Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen wegen Eintritt in den Ruhestand sind zunehmend schwierig, nachdem Gesetz bzw. Tarif eine Vielzahl von Varianten eröffnen. Die Bestandsaufnahme freiwerdender Stellen bezieht sich hier auf die Regelaltersgrenze. Die in den beiden Tabellen dargestellten Fluktuationen sind mit Unwägbarkeiten behaftet, da es auch zu einem früheren oder späteren Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommen kann. Es kann sich daher lediglich um eine Abschätzung handeln. Eine vorübergehende Stellenvakanz kann aus den vorgenannten Gründen zu diesem Zeitpunkt nicht abgesehen werden, daher wurde hier auf eine Eintragung in den nachfolgenden Tabellen verzichtet.

### Beamte und Tarifbeschäftigte

| BesGr./EG      | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand insgesamt | Fluktuationsabschätzung  |         |         |                              |         |         |
|----------------|-----|---------------------------------|--------------------------|--|---------|---------|------------------------------|---------|---------|
|                |     |                                 |                          | Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge |         |         | vorübergehende Stellenvakanz |         |         |
|                |     |                                 |                          | 1. Jahr  | 2. Jahr | 3. Jahr | 1. Jahr                      | 2. Jahr | 3. Jahr |
|                |     | Stichtag 30.06.2019             | P                        | Q1   | Q2      | Q3      | R1                           | R2      | R3      |
|                |     | Frauen o. Männer                | P                        | Q1   | Q2      | Q3      | R1                           | R2      | R3      |
| B4             | 1   | Frauen                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| A15            | 2   | Frauen                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| A13 / A 13+,   | 4   | Frauen                          |                          | 2  |         |         |                              |         |         |
| A12            | 5   | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| A11            | 6   | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| A9 Einstiegsar | 8   | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| A9 m. D.       | 9   | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| A8             | 10  | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| E14            | 13  | Frauen                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| E12            | 15  | Frauen                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| E11            | 16  | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| E9c            | 18  | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| E9b            | 19  | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| E9a            | 20  | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| E8             | 21  | Männer                          |                          | 1  |         |         |                              |         |         |
| E7             | 22  | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| E6             | 23  | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| E5             | 24  | Frauen                          |                          |  | 0,5     |         |                              |         |         |
| E4             | 25  | Frauen                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| E3             | 26  | Frauen                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| E2             | 27  | Männer                          |                          |  | 0,4     |         |                              |         |         |
| E1             | 28  | Männer                          |                          | 0,5  |         |         |                              |         |         |
| Auszubildende  | 29  | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |

## Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

| BesGr./EG | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand insgesamt | Fluktuationsabschätzung  |         |         |                              |         |         |
|-----------|-----|---------------------------------|--------------------------|--|---------|---------|------------------------------|---------|---------|
|           |     |                                 |                          | Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge |         |         | vorübergehende Stellenvakanz |         |         |
|           |     |                                 |                          | 1. Jahr  | 2. Jahr | 3. Jahr | 1. Jahr                      | 2. Jahr | 3. Jahr |
|           |     | Stichtag 30.06.2019             |                          |  |         |         |                              |         |         |
|           |     | Frauen o. Männer                | P                        | Q1   | Q2      | Q3      | R1                           | R2      | R3      |
| S16       | 1   | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| S15       | 2   | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| S13       | 5   | Männer                          |                          | 1  |         |         |                              |         |         |
| S12       | 6   | Männer                          |                          |  |         | 1       |                              |         |         |
| S11b      | 8   | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| S9        | 13  | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| S8b       | 15  | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| S8a       | 16  | Männer                          |                          | 0,4  |         | 0,6     |                              |         |         |
| S4        | 21  | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |
| S3        | 22  | Männer                          |                          |  |         |         |                              |         |         |

Es wird davon ausgegangen, dass im Geltungszeitraum voraussichtlich bei Beamten und Tarifbeschäftigten 4,5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (4,5 Stellen) die Stadtverwaltung altersbedingt verlassen.

Bei den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst werden voraussichtlich 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (3,0 Stellen) ausscheiden. Befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverträge im Betrachtungszeitraum auslaufen, wurden hier nicht mitberücksichtigt.

## 4.2 Beamtinnen und Beamte

Die Bestandsaufnahme zeigt, dass das Geschlechterverhältnis bei den Beamten zum Stichtag 30.06.2019 mit einem Männeranteil von 44,4 % und einem Frauenanteil von 55,6 % die Männer leicht unterrepräsentiert sind.

Abb. 1: **Bestandsaufnahme Beamte** für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle  
Stichtag: 30.06.2019

| Besoldungsgruppe      | Nr. | Anzahl der Beschäftigten insgesamt |        | davon Ganztagskräfte |        |                 |                 | davon Teilzeitkräfte |        |        |        | davon Beurlaubte |        | Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) |        | Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in % |        | Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen |  | Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %) |  | Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum |
|-----------------------|-----|------------------------------------|--------|----------------------|--------|-----------------|-----------------|----------------------|--------|--------|--------|------------------|--------|---|--------|---|--------|---|--|---|--|---|
|                       |     | Frauen                             | Männer | Frauen               | Männer | anteili-ges BV* | anteili-ges BV* | Frauen               | Männer | Frauen | Männer | Frauen           | Männer | Frauen  | Männer | Frauen  | Männer | unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:         | zum Stichtag 30.06.20... festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2022 angestrebter v.H.-Satz   |  |   |
|                       |     | A                                  | B      | C                    | D      | E               | F               | G                    | H      | I      | J      | K                | L      | M   | N      | O   | P      | Q   | R  |   |  |   |
| B4                    | 2   | 1                                  | 0      | 1                    | 0      | 0               | 0               | 0                    | 0      | 0      | 0      | 0                | 1      | 0,00  | 100,00 | 0,00  | 100,00 | Frauen  | 0,00   | Wahlbeamter   |  |   |
| A15                   | 3   | 1                                  | 0      | 1                    | 0      | 0               | 0               | 0                    | 0      | 0      | 0      | 0                | 1      | 0,00  | 100,00 | 0,00  | 100,00 | Frauen  | 0,00   | Vertreter BGM   |  |   |
| A14                   | 4   | 0                                  | 0      | 0                    | 0      | 0               | 0               | 0                    | 0      | 0      | 0      | 0                | 0      |   |        |   |        |   |  |   |  |   |
| A13 / A 13+, A13<br>→ | 5   | 3                                  | 0      | 3                    | 0      | 0               | 0               | 0                    | 0      | 0      | 0      | 0                | 3      | 0,00  | 100,00 | 0,00  | 100,00 | Frauen  | 0,00   | 50 Prozent  |  |   |
| A12                   | 6   | 2                                  | 1      | 0                    | 1      | 0,75            | 0               | 0                    | 0      | 0      | 0      | 1,75             | 0      | 100,00  | 0,00   | 100,00  | 0,00   | Männer  | 0,00   |   |  |   |
| A11                   | 7   | 3                                  | 2      | 1                    | 0      | 0               | 0               | 0                    | 0      | 0      | 0      | 2                | 1      | 66,67   | 33,33  | 66,67   | 33,33  | Männer  | 33,33  |   |  |   |
| A10                   | 8   | 0                                  | 0      | 0                    | 0      | 0               | 0               | 0                    | 0      | 0      | 0      | 0                | 0      |   |        |   |        |   |  |   |  |   |
| A9 Einstiegsamt       | 9   | 1                                  | 1      | 0                    | 0      | 0               | 0               | 0                    | 0      | 0      | 0      | 1                | 0      | 100,00  | 0,00   | 100,00  | 0,00   | Männer  | 0,00   |   |  |   |
| A9 m. D.              | 10  | 1                                  | 1      | 0                    | 0      | 0               | 0               | 0                    | 0      | 0      | 0      | 1                | 0      | 100,00  | 0,00   | 100,00  | 0,00   | Männer  | 0,00   |   |  |   |
| A8                    | 11  | 2                                  | 0      | 0                    | 2      | 1,69            | 0               | 0                    | 0      | 0      | 0      | 1,69             | 0      | 100,00  | 0,00   | 100,00  | 0,00   | Männer  | 0,00   |   |  |   |
| A7                    | 12  | 1                                  | 0      | 0                    | 0      | 0               | 0               | 0                    | 1      | 0      | 0      | 0                | 0      | 0,00  | 0,00   | 0,00  | 0,00   |   |  |   |  |   |
| B.a.W.                | 13  | 4                                  | 2      | 2                    | 0      | 0               | 0               | 0                    | 0      | 0      | 0      | 2                | 2      | 50,00   | 50,00  | 50,00   | 50,00  |   |  |   |  |   |
| Gesamt                | 14  | 19                                 | 7      | 8                    | 3      | 2,44            | 0               | 0                    | 1      | 0      | 0      | 9,44             | 8      | 55,56   | 44,44  | 54,13   | 45,87  |   |  |   |  |   |

\* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

- Besoldungsgruppe B 4 mit 0 %
- Besoldungsgruppe A 15 mit 0 %
- Besoldungsgruppe A 14 mit 0 %
- Besoldungsgruppe A 13 mit 0 %
- Besoldungsgruppe A 12 mit 100 %
- Besoldungsgruppe A 11 mit 66,67 %
- Besoldungsgruppe A 10 mit 0 %
- Besoldungsgruppe A 9 mit 100 %
- Besoldungsgruppe A 9 m.D. mit 100 %
- Besoldungsgruppe A 8 mit 100 %
- Besoldungsgruppe A 7 mit 0 %
- Beamtenanwärter mit 50 %

In der B-Besoldungsgruppe (Bürgermeister) ist nur ein männlicher Bediensteter vertreten. Es handelt sich dabei um einen Wahlbeamten, die Wahlzeit endet für den Bürgermeister mit Ablauf des 31.10.2021. Die Stelle der allgemeinen Vertretung des Bürgermeisters ist im Gegensatz zum Stichtag 30.06.2016 nach dem Wechsel der allgemeinen Vertreterin zu einer anderen Behörde wieder zu 100 % mit einem Mann besetzt worden (Besoldungsgruppe A 15).

In der Besoldungsgruppe A 13 sind Frauen zu 0 % vertreten. Hier wurde zum Ablauf des Gleichstellungsplanes ein Prozentsatz von 33 % angestrebt. Dieses Ziel konnte mit Ablauf des Gleichstellungsplans nicht erreicht werden. Hier ist eine starke Fluktuation zu erwarten, da im Betrachtungszeitraum aufgrund von Wechsel in den Ruhestand zwei der drei A13-Amtsleiterdienstposten neu zu besetzen sind. Zum Ablauf des Gleichstellungsplanes wird daher ein Prozentsatz von 50 % in der Besoldungsgruppe A 13 angestrebt.

In der Besoldungsgruppe A 12 waren im Jahr 2016 Frauen zu 65,16 % vertreten. Der Prozentsatz beträgt nun 100 %. Dafür ist der Prozentsatz in der Besoldungsgruppe A 11 etwas gesunken (um 6,66 %).

Bei der Auswahl der Nachwuchskräfte wird auch weiterhin darauf hingewirkt, dass zukünftig - bei entsprechender Eignung - die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes weiter abgebaut wird.

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

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur zeigt, dass das Geschlechterverhältnis bei den Beschäftigten zum Stichtag 30.06.2019 mit einem Männeranteil von 38,4 % und einem Frauenanteil von 61,6 die Männer unterrepräsentiert sind. Gemessen am Beschäftigungsvolumen ist der Anteil der Geschlechter jedoch in etwa ausgeglichen (Frauen 54,68 % und Männer 45,32 %).

**Abb. 2 Bestandsaufnahme Beschäftigte** für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle  
Stichtag: 30.06.2019

| Entgeltgruppe | Nr. | Anzahl der Beschäftigten insgesamt |        | davon Ganztagskräfte |        | davon Teilzeitkräfte |        | davon Beurlaubte |        | Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) |        | Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in % |        | Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen |        | Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %) | Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum |   |   |
|---------------|-----|------------------------------------|--------|----------------------|--------|----------------------|--------|------------------|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|---|---|---|
|               |     | Frauen                             | Männer | Frauen               | Männer | Frauen               | Männer | Frauen           | Männer | Frauen  | Männer | Frauen  | Männer | Frauen  | Männer |   |   | unterrepräsentiertes Geschlecht benennen: | zum Stichtag 30.06.2019 festgestellter anteiliger v.H.-Satz |
| EG            |     | A                                  | B      | C                    | D      | E                    | F      | G                | H      | I   | J      | K   | L      | M   | N      | O   | P   | Q   | R   |
| E14           | 2   | 1                                  | 0      | 1                    | 0      | 0,00                 | 0      | 0,00             | 0      | 0   | 0,00   | 1,00  | 0,00   | 100,00  | 0,00   | 100,00  | Frauen  | 0,00                                      | Vertreter BGM   |
| E13           | 3   | 0                                  | 0      | 0                    | 0      | 0,00                 | 0      | 0,00             | 0      | 0   | 0,00   | 0,00  |        |   |        |   |   |   |   |
| E12           | 4   | 4                                  | 0      | 4                    | 0      | 0,00                 | 0      | 0,00             | 0      | 0   | 0,00   | 4,00  | 0,00   | 100,00  | 0,00   | 100,00  | Frauen  | 0,00                                      | 50 Prozent  |
| E11           | 5   | 5                                  | 4      | 1                    | 0      | 0,00                 | 0      | 0,00             | 0      | 0   | 4,00   | 1,00  | 80,00  | 20,00   | 80,00  | 20,00   | Männer  | 20,00                                     |   |
| E10           | 6   | 9                                  | 3      | 4                    | 2      | 1,35                 | 0      | 0,00             | 0      | 0   | 4,35   | 4,00  | 55,56  | 44,44   | 52,10  | 47,90   |   |   |   |
| E9c           | 7   | 5                                  | 3      | 0                    | 2      | 1,35                 | 0      | 0,00             | 0      | 0   | 4,35   | 0,00  | 100,00 | 0,00  | 100,00 | 0,00  | Männer  | 0,00                                      |   |
| E9b           | 8   | 2                                  | 1      | 0                    | 1      | 0,92                 | 0      | 0,00             | 0      | 0   | 1,92   | 0,00  | 100,00 | 0,00  | 100,00 | 0,00  | Männer  | 0,00                                      |   |
| E9a           | 9   | 10                                 | 4      | 2                    | 4      | 2,80                 | 0      | 0,00             | 0      | 0   | 6,80   | 2,00  | 80,00  | 20,00   | 77,27  | 22,73   | Männer  | 22,73                                     |   |
| E8            | 10  | 13                                 | 3      | 4                    | 6      | 3,91                 | 0      | 0,00             | 0      | 0   | 6,91   | 4,00  | 69,23  | 30,77   | 63,34  | 36,66   | Männer  | 36,66                                     |   |
| E7            | 11  | 9                                  | 2      | 1                    | 4      | 2,61                 | 0      | 0,00             | 2      | 0   | 4,61   | 1,00  | 85,71  | 14,29   | 82,17  | 17,83   | Männer  | 17,83                                     |   |
| E6            | 12  | 22                                 | 12     | 5                    | 3      | 2,17                 | 0      | 0,00             | 2      | 0   | 14,17  | 5,00  | 75,00  | 25,00   | 73,92  | 26,08   | Männer  | 26,08                                     |   |
| E5            | 13  | 42                                 | 5      | 30                   | 4      | 2,35                 | 3      | 1,73             | 0      | 0   | 7,35   | 31,73   | 21,43  | 78,57   | 18,81  | 81,19   | Frauen  | 18,81                                     |   |
| E4            | 14  | 5                                  | 1      | 3                    | 1      | 0,50                 | 0      | 0,00             | 0      | 0   | 1,50   | 3,00  | 40,00  | 60,00   | 33,33  | 66,67   | Frauen  | 33,33                                     |   |
| E3            | 15  | 7                                  | 0      | 6                    | 1      | 0,20                 | 0      | 0,00             | 0      | 0   | 0,20   | 6,00  | 14,29  | 85,71   | 3,23   | 96,77   | Frauen  | 3,23                                      |   |
| E2            | 16  | 15                                 | 1      | 0                    | 14     | 7,43                 | 0      | 0,00             | 0      | 0   | 8,43   | 0,00  | 100,00 | 0,00  | 100,00 | 0,00  | Männer  | 0,00                                      |   |
| E1            | 17  | 19                                 | 0      | 0                    | 19     | 10,29                | 0      | 0,00             | 0      | 0   | 10,29  | 0,00  | 100,00 | 0,00  | 100,00 | 0,00  | Männer  | 0,00                                      |   |
| Auszubildende | 18  | 3                                  | 2      | 1                    | 0      | 0,00                 | 0      | 0,00             | 0      | 0   | 2,00   | 1,00  | 66,67  | 33,33   | 66,67  | 33,33   | Männer  | 33,33                                     |   |
|               | 19  |                                    |        |                      |        |                      |        |                  |        |   |        |   |        |   |        |   |   |   |   |
| Gesamt        | 20  | 171                                | 41     | 62                   | 61     | 36                   | 3      | 2                | 4      | 0   | 77     | 64  | 61,08  | 38,92   | 54,68  | 45,32   |   |   |   |

\* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

- Entgeltgruppe 12 mit 0 %
- Entgeltgruppe 11 mit 80 %
- Entgeltgruppe 10 mit 52,10 %
- Entgeltgruppe 9 c mit 100 %
- Entgeltgruppe 9 b mit 100 %
- Entgeltgruppe 9 a mit 77,27 %
- Entgeltgruppe 8 mit 63,34 %
- Entgeltgruppe 7 mit 82,17 %
- Entgeltgruppe 6 mit 73,92 %
- Entgeltgruppe 5 mit 18,81 %
- Entgeltgruppe 4 mit 33,33 %
- Entgeltgruppe 3 mit 3,23 %
- Entgeltgruppe 2 mit 100 %
- Entgeltgruppe 1 mit 100 %
- Auszubildende mit 66,67 %

Zum Stichtag 30.06.2016 waren Frauen in den Entgeltgruppen 10 (22,12 %), 11 (25 %) und 12 (0 %) stark unterrepräsentiert. Mit Ablauf des letzten Gleichstellungsplanes wurde

in der Entgeltgruppe 10 und 11 ein Frauenanteil von 50 Prozent angestrebt. Dieses Ziel wurde vollständig erreicht. Der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 10 beträgt nun 52,10 % (von 22,12 %) und in Entgeltgruppe 11 wurden 80 % (von 25 %) erreicht.

Als neues Ziel in der Entgeltgruppe 12 wird ein Frauenanteil von 20 Prozent angestrebt.

In der Entgeltgruppe 6 wurde zum Ablauf des letzten Gleichstellungsplanes 2016 ein Männeranteil von 20 % angestrebt. Dieses Ziel wurde mit 26,08 % vollständig erreicht.

Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans hat es vermehrt Höhergruppierungen gegeben. Gerade im letzten Jahr wurden 12 Beschäftigte höhergruppiert (11 davon waren Frauen), dieses spiegelt sich auch deutlich in der prozentualen Verteilung bei den höheren Entgeltgruppen wider (von 8 nach 9 a, b, c).

Die starke Überrepräsentanz von Frauen im Bereich der Gruppen 6 bis 9 c begründet sich dadurch, dass sich hier um Stellen innerhalb der Verwaltung handelt, zu denen Frauen eine besondere Neigung besitzen, sich dementsprechend vermehrt auf diese Stellen bewerben und oftmals besser qualifiziert und geeignet sind als männliche Mitbewerber.

Die Unterrepräsentanz der Frauen in den Entgeltgruppen 3, 4 und 5 ist u. a. damit zu begründen, dass es sich hierbei zum großen Teil um Arbeitsplätze im technischen Bereich handelt. Der Frauenanteil bei Bewerbungen in diesen Bereichen ist oft gering, so dass im Rahmen von Bewerberauswahlverfahren eine gleichberechtigte Berücksichtigung beider Geschlechter oft nicht oder nur schwer möglich ist.



## 4.4 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur zeigt, dass das Geschlechterverhältnis bei den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst zum Stichtag 30.06.2019, die männlichen Beschäftigten mit 6,49 % stark unterrepräsentiert sind.

**Abb. 3 Bestandsaufnahme Sozial- und Erziehungsdienst (ohne Reinigungskräfte und Küchenhilfen) für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle**  
Stichtag: 30.06.2019

| Entgeltgruppe | Nr. | Anzahl der Beschäftigten insgesamt |        | davon Teilzeitkräfte |        |                  |                  | davon Beurlaubte |        | Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) |        | Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in % |        | Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen |        | Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %) |  |       |
|---------------|-----|------------------------------------|--------|----------------------|--------|------------------|------------------|------------------|--------|---|--------|---|--------|---|--------|---|--|-------|
|               |     | Frauen                             | Männer | Frauen               | Männer | anteili- ges BV* | anteili- ges BV* | Frauen           | Männer | Frauen  | Männer | Frauen  | Männer | Frauen  | Männer | unterrepräsen- tiertes Geschlecht benennen:   | zum Stichtag 30.06.2019 festgestellter anteiliger v.H.- Satz |       |
|               | A   | B                                  | C      | D                    | E      | F                | G                | H                | I      | J   | K      | L   | M      | N   | O      | P   | Q  |       |
| S16           | 1   | 1                                  | 0      | 0                    | 1      | 0,97             | 0                | 0,00             | 0      | 0   | 0,97   | 0,00  | 100,00 | 0,00  | 100,00 | 0,00  | Männer   | 0,00  |
| S15           | 2   | 2                                  | 1      | 0                    | 1      | 0,80             | 0                | 0,00             | 0      | 0   | 1,80   | 0,00  | 100,00 | 0,00  | 100,00 | 0,00  | Männer   | 0,00  |
| S14           | 3   | 0                                  | 0      | 0                    | 0      | 0,00             | 0                | 0,00             | 0      | 0   | 0,00   | 0,00  |        |   |        |   |  |       |
| S13           | 4   | 6                                  | 2      | 0                    | 2      | 1,39             | 1                | 0,94             | 1      | 0   | 3,39   | 0,94  | 80,00  | 20,00   | 78,29  | 21,71   | Männer   | 21,71 |
| S12           | 5   | 1                                  | 0      | 1                    | 0      | 0,00             | 0                | 0,00             | 0      | 0   | 0,00   | 1,00  | 0,00   | 100,00  | 0,00   | 100,00  | Frauen   | 0,00  |
| S11b          | 6   | 5                                  | 3      | 0                    | 1      | 0,64             | 1                | 0,76             | 0      | 0   | 3,64   | 0,76  | 80,00  | 20,00   | 82,73  | 17,27   | Männer   | 17,27 |
| S11a          | 7   | 0                                  | 0      | 0                    | 0      | 0,00             | 0                | 0,00             | 0      | 0   | 0,00   | 0,00  |        |   |        |   |  |       |
| S10           | 8   | 0                                  | 0      | 0                    | 0      | 0,00             | 0                | 0,00             | 0      | 0   | 0,00   | 0,00  |        |   |        |   |  |       |
| S9            | 9   | 5                                  | 1      | 0                    | 4      | 3,51             | 0                | 0,00             | 0      | 0   | 4,51   | 0,00  | 100,00 | 0,00  | 100,00 | 0,00  | Männer   | 0,00  |
| S8b           | 10  | 4                                  | 0      | 1                    | 2      | 1,22             | 0                | 0,00             | 1      | 0   | 1,22   | 1,00  | 66,67  | 25,00   | 54,95  | 45,05   |  |       |
| S8a           | 11  | 59                                 | 10     | 1                    | 44     | 34,17            | 2                | 1,38             | 2      | 0   | 44,17  | 2,38  | 94,74  | 5,26  | 94,89  | 5,11  | Männer   | 5,11  |
| S7            | 12  | 0                                  | 0      | 0                    | 0      | 0,00             | 0                | 0,00             | 0      | 0   | 0,00   | 0,00  |        |   |        |   |  |       |
| S6            | 13  | 0                                  | 0      | 0                    | 0      | 0,00             | 0                | 0,00             | 0      | 0   | 0,00   | 0,00  |        |   |        |   |  |       |
| S5            | 14  | 0                                  | 0      | 0                    | 0      | 0,00             | 0                | 0,00             | 0      | 0   | 0,00   | 0,00  |        |   |        |   |  |       |
| S4            | 15  | 3                                  | 1      | 0                    | 2      | 1,53             | 0                | 0,00             | 0      | 0   | 2,53   | 0,00  | 100,00 | 0,00  | 100,00 | 0,00  | Männer   | 0,00  |
| S3            | 16  | 27                                 | 0      | 0                    | 26     | 18,51            | 0                | 0,00             | 1      | 0   | 18,51  | 0,00  | 100,00 | 0,00  | 100,00 | 0,00  | Männer   | 0,00  |
| S2            | 17  | 0                                  | 0      | 0                    | 0      | 0,00             | 0                | 0,00             | 0      | 0   | 0,00   | 0,00  |        |   |        |   |  |       |
|               | 18  |                                    |        |                      |        |                  |                  |                  |        |   |        |   |        |   |        |   |  |       |
| Gesamt        | 19  | 113                                | 18     | 3                    | 83     | 62,74            | 4                | 3,08             | 5      | 0   | 80,74  | 6,08  | 93,52  | 6,48  | 93,00  | 7,00  | Männer   | 7,00  |

\* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

- Entgeltgruppe S 16 mit 100 %
- Entgeltgruppe S 15 mit 100 %
- Entgeltgruppe S 13 mit 78,29 %
- Entgeltgruppe S 12 mit 0 %
- Entgeltgruppe S 11 b mit 82,73 %
- Entgeltgruppe S 9 mit 100 %
- Entgeltgruppe S 8 b mit 54,95 %
- Entgeltgruppe S 8 a mit 94,89 %
- Entgeltgruppe S 4 mit 100 %
- Entgeltgruppe S 3 mit 100 %

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

Mit Ablauf des letzten Gleichstellungsplanes wurde trotz der geringen zu erwartenden Fluktuation in diesem Bereich sowie der eben genannten Bewerberstruktur in den Entgeltgruppen S 3 und S 8 a ein Männeranteil in Höhe von 5 % angestrebt. Der Männeranteil in der Entgeltgruppe S 3 beträgt zum Stichtag 30.06.2019 0 % und in der Entgeltgruppe S 8 a 5,11 %. Somit wurde das angestrebte Ziel in der Entgeltgruppe S 3 nicht erreicht. Das angestrebte Ziel in der Entgeltgruppe S 8 a wurde vollständig erreicht.

In der Entgeltgruppe S 8 b ist das Verhältnis von Frauen (54,95 %) und Männern (45,05 %) fast ausgeglichen. Hier bestand im letzten Gleichstellungsplan noch ein absolutes Unterverhältnis bei den Männern (100 % Frauen zu 0 % Männern)

Zum Ablauf des Gleichstellungsplanes wird weiterhin angestrebt, am 31.12.2019 einen Männeranteil von 25 % (vorher 0 %) in der Entgeltgruppe S 13 zu erreichen. Dieses Ziel wurde mit 21,71 % fast erreicht.

Als neues Ziel wird festgelegt, mit Ablauf des Gleichstellungsplanes am 31.12.2022 einen Männeranteil von 50 % in der Entgeltgruppe S 15 zu erreichen.

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

Die Feststellung der Unterrepräsentanz erfolgte bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen und Männern bei der Stadt Rinteln. Die Festlegung der Ziele erfolgt verbindlich in vom-Hundert-Sätzen bezogen auf den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, um den dieser Anteil im Geltungszeitraum gesteigert werden soll.

Ein Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes kann erst dann erfolgen, wenn freiwerdende Stellen in den jeweiligen Bereichen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzt werden. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn die Bewerberstruktur entsprechend vorliegt. Außerdem sind die gesetzlichen Regeln bei dem Bewerberauswahlverfahren zu beachten.

Die Bestandsaufnahme zur Beschäftigtenstruktur der Beamtinnen und Beamten und der Beschäftigten der Stadt Rinteln (Stichtag 30.06.2019) zeigt, in welchen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vorliegt. Die Zielvorgaben in diesem Gleichstellungsplan legen den angestrebten Prozent-Satz fest, welcher zum Ablauf dieses Gleichstellungsplanes am 31.12.2022 in den jeweiligen Bereichen angestrebt wird. Dabei wird es allerdings nicht möglich sein, in allen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Gleichstellung beider Geschlechter d.h. mindestens 45% des Beschäftigungsvolumens zu erreichen. Die angestrebten Prozent-Sätze sind im vorangegangenen Kapitel beschrieben sowie den verschiedenen Bestandsaufnahmen zu entnehmen.

## 6. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben

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

Für die Umsetzung ist unmittelbar das Amt 10 in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten sowie dem Personalrat zuständig. Aber auch die Führungskräfte der Verwaltung sind in besonderer Weise verpflichtet, das Erreichen der Ziele des Gleichstellungsplanes und die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten aktiv zu unterstützen. Darüber hinaus sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgefordert, an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. Mitarbeit bedeutet auch, durch Verhalten und Entscheidungen dazu beizutragen, dass die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern überall in unserer Verwaltung verstärkt und gelebt wird.

Damit die Umsetzung des Gleichstellungsplans nicht nur aus Sicht der Dienststelle erfolgt und eine strukturierte Vorgehensweise sichergestellt wird, wird auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten eine Projektgruppe „Gleichstellungsplan“ eingerichtet. In regelmäßigen Treffen wird von dort auch der zeitliche Ablauf für die Erstellung des nächsten Gleichstellungsplans vorgegeben. Der Inhalt wird in einer Vereinbarung festgelegt. In der Arbeitsgruppe werden u.a. die Quoten abgeglichen sowie die Umsetzung der Maßnahmen, z. B. jährlich zum Stichtag 30.06., überprüft und sichergestellt.

### Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

- Bei Vorstellungsgesprächen werden zur Hälfte Personen des unterrepräsentierten Geschlechts eingeladen (soweit die Mindestvoraussetzungen erfüllt sind).
- Grundsätzliche Stellenausschreibung mit Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts.
- Stellenbeschreibungen werden um Faktoren wie Erfahrung aus familiären und sozialen Bereichen ergänzt.
- Vorangegangene Teilzeit oder Unterbrechung wirken sich nicht nachteilig auf den Werdegang aus.

### Maßnahmen der Personalentwicklung- und -planung

- Es erfolgt die Erstellung eines Personalentwicklungskonzepts.
- Bewerbungsverfahren werden standardisiert und transparent durchgeführt.
- Es werden unbefristete Arbeitsverträge angeboten.
- Regelmäßige Mitarbeitergespräche werden inkl. der Vereinbarung von Zielvereinbarungen eingeführt und regelmäßig durchgeführt.
- Gespräche werden mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Elternzeit, Pflegezeit, Beurlaubung geführt, um deren Wünsche und Interessen, aber auch Einstiegs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu besprechen.
- Job-Rotation wird ermöglicht.
- Urlaubs-/Krankheitsvertretungen werden vorrangig Personen angeboten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind.
- Es erfolgt eine Qualifizierung der Personalratsmitglieder zum Thema Vereinbarkeit

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

- Ermöglichung von Teilzeitarbeit bzw. Beurlaubung bei häuslicher Pflege von Angehörigen und Schaffung von erweiterten Angeboten.
- Teilzeitarbeit und vollzeitnahe Teilzeit - auch in Führungspositionen - wird ermöglicht.
- Es erfolgt eine Weiterentwicklung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, z. B. komprimierte Arbeitszeit für bestimmte Zeiträume, Ausbau der Gleitzeitregelungen zur Schaffung von flexiblen Arbeitszeiten, abgestimmt auf den Einzelfall.
- Schaffung von Möglichkeiten zum Arbeiten an anderen Orten, wie Homeoffice, Telearbeit (z. B. für Mitarbeitende in Elternzeit).
- Angebot zur Betreuung von Kindern in Ferienzeiten für Mitarbeitende entwickeln.
- Es werden Rückkehrprogramme entwickelt, um den Wiedereinstieg zu erleichtern und der Kontakt zu Beurlaubten wird gehalten.
- Informationen zu folgenden Themen werden angeboten.
  - Kinderbetreuung, Elternzeit, Elterngeld etc.
  - Pflege, Wohnen im Alter etc..
  - Teilzeitarbeit, Altersteilzeit, Auswirkungen auf die eigene Rente etc.
- Informationen über Familienfreundlichkeit etc. werden Bewerberinnen und Bewerbern bekannt gemacht.

## Fortbildung/Weiterbildung

- Gleiche berufliche Aufstiegs- und Fortbildungschancen für Teilzeitbeschäftigte werden angeboten, ggf. mit vorübergehender Erhöhung der Arbeitszeit.
- Beurlaubte bzw. in Elternzeit befindliche Beschäftigte werden rechtzeitig über Fortbildungen informiert.
- Gesundheitsmanagement – es werden Angebote zum Erhalt der Leistungsfähigkeit sowie zur Erhaltung der Work Life Balance entwickelt.
- Mentoring und Supervision wird angeboten.
- Es erfolgt eine Nachwuchskräfteförderung.
- Verschiedene Seminarangebote und Fortbildungen für Beschäftigte werden auch in „In-House-Schulungen“ für alle Ebenen angeboten, wenn möglich, z. B. auch Gendertraining für Führungskräfte.
- Fortbildungen, auch als halbtägiges Angebot für Teilzeit-Kräfte oder Beurlaubte, ggf. mit dem Angebot von Kinderbetreuung.

## Maßnahmen der Organisationsentwicklung

- Es erfolgt die Erstellung eines Organisationsentwicklungskonzepts.
- Arbeitsbedingungen (einschließlich der Arbeitszeit) werden so gestaltet, dass Erwerbs- mit Familienarbeit zu vereinbaren ist. Dienstliche Termine werden unter Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigten angesetzt.
- Eine paritätische Besetzung von Arbeitsgruppen, Beiräten und Personalauswahlgremien wird angestrebt.
- Die Bindung von beurlaubten Beschäftigten wird z.B. durch Einladung zu Amtsausflügen, Informationen über Ausschreibungen etc. erhalten.
- Es wird ein Intranet zur regelmäßigen Mitarbeiterinformation eingerichtet, auch für Beurlaubte.

- Die konsequente Anwendung diskriminierungsfreier und geschlechtergerechter Sprache wird angestrebt. Es erfolgt eine sukzessive Überarbeitung von städtischen Dokumenten mit gendergerechter Sprache.
- Kritische Hinterfragung und Überprüfung aller von der FairnessRatings GmbH im Rahmen der Verleihung des „Fairer Arbeitgeber-Siegels“ genannten Anregungen und Empfehlungen durch die Verwaltung. Erneute Überprüfung der Arbeitsbedingungen in zwei Jahren (Re-Audit), um einen stetigen Entwicklungsprozess als fairer Arbeitgeber zu begleiten.

## **7. Geschlechterparität in den städtischen Gremien**

Laut Beschluss des Rates der Stadt Rinteln vom 03.12.2015 wird die Erhebung und Auswertung der Geschlechterverteilung im Rat der Stadt Rinteln, in Ausschüssen und anderen Gremien zukünftig in den Gleichstellungsplan der Stadt Rinteln aufgenommen. Die Prüfung hat ergeben, dass die SPD-Fraktion zum Ablauf des Betrachtungszeitraums mit vier Frauen (und nicht mehr mit fünf) und zehn Männern (anstatt neun) besetzt ist. Eine Frau ist während der laufenden Wahlperiode aus der SPD-Fraktion ausgeschieden, dafür ist ein Mann nachgerückt.

In der CDU-Fraktion sind nun zwei Frauen (zuvor nur eine), hier ist ein Mann ausgeschieden, dafür ist eine Frau nachgerückt. Somit hat sich insgesamt bei der Besetzung der Gremien keine Änderung gegenüber der letzten Überprüfung zum Stichtag 30.06.2016 ergeben.

### **Rat der Stadt Rinteln**

36 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger insgesamt

8 davon weiblich (22,2 %)

28 davon männlich (77,8 %)

### **SPD Fraktion**

14 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger insgesamt

4 davon weiblich (28,57 %)

10 davon männlich (71,43 %)

### **CDU Fraktion**

11 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger insgesamt

2 davon weiblich (18,2 %)

9 davon männlich (81,8 %)

### **WGS/FDP/fraktionslos-Gruppe**

8 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger insgesamt

1 davon weiblich (14,3 %) als Parteilose

7 davon männlich (85,7 %)

### **GRÜNE-Fraktion**

3 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger insgesamt

1 davon weiblich (33,3 %)

2 davon männlich (66,7 %)

Um eine Geschlechterparität in den städtischen Gremien für die nächste Wahlperiode herbeizuführen, erfolgt an dieser Stelle ein erneuter Appell an die einzelnen Parteien und Gruppierungen, Sorge dafür zu tragen, bei der Aufstellung der Kandidatenlisten für die Kommunalwahlen 2021 genügend Frauen zur Wahl zu benennen. Mit Ablauf des Gleichstellungsplans 2022 wird eine erneute Überprüfung erfolgen.

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

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

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

Am Ende des Berichtszeitraumes werden seitens der Dienststelle in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Personalrat die Erreichung der in diesem Gleichstellungsplan genannten Ziele und die Umsetzung der genannten Maßnahmen überprüft. Über das Ergebnis werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Rinteln informiert.

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

Dieser Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum vom 01.01.2020 bis zum 31.12.2022. Zum 01.01.2023 ist dieser Gleichstellungsplan von der Verwaltung fortzuschreiben.

Rinteln, den 15.01.2020

STADT RINTELN  
Der Bürgermeister

STADT RINTELN  
Gleichstellungsbeauftragte

STADT RINTELN  
Personalrat

Thomas Priemer

Claudia Zehrer

Beate Kuklik