



Gleichstellungsplan der Stadt Rinteln

nach § 15 des Niedersächsischen
Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)

für den Zeitraum vom
01.01.2023 bis 31.12.2025

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	3
2. Inhalt und Ziele	5
3. Bestandsaufnahme	6
3.1. Beschäftigtenstruktur	6
3.2 Teilzeitbeschäftigung	8
3.3 Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen.....	9
4. Analyse der Beschäftigungsstruktur	10
4.1 Fluktuationsanalyse	11
4.2 Beamtinnen und Beamte	13
4.3 Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)	14
4.4 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst.....	16
5. Zielvorgaben zum Abbau der Unterrepräsentanz	17
6. Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben	17
7. Geschlechterparität in den städtischen Gremien	21
8. Verbindlichkeit und Evaluation des Gleichstellungsplanes	22

1. Vorwort

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Stadt Rinteln für den Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2025 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 2023 bis 2025 eine Reihe von Maßnahmen vor. Schwerpunkte sind der Ausgleich zwischen Frauen und Männern in den jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppen, gezielte Nachwuchsförderung und ein Personal- und Organisationsmanagement, das die Lebenssituation beider Geschlechter berücksichtigt.

Die Möglichkeit von Arbeit in Teilzeit und flexible Arbeitszeiten durch die Dienstvereinbarung über die Gleitzeit sind bereits fester Bestandteil der Angebote der Stadt Rinteln für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Besonderes Augenmerk wird weiterhin auch auf die Schaffung von Führungspositionen in Teilzeit gelegt, um weitere Flexibilität zu schaffen.

Im Jahr 2022 wurde ein Personalentwicklungskonzept unter Beteiligung der Mitarbeitenden aus den verschiedensten Bereichen und Positionen erstellt. Dieses wurde gemeinsam in mehreren Workshops unterschiedlicher Themen, wie beispielsweise Werte, Führung und Zusammenarbeit sowie Arbeitgeberattraktivität der Stadt Rinteln erarbeitet. Erste Umsetzungen aus dem Personalentwicklungskonzept haben bereits stattgefunden, wie die Führungskräftebildung der Amtsleitungen sowie der „Digitale Dienstag“, um Schulungen zum Thema Digitalisierung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzubieten.

Das Personalentwicklungskonzept kann zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen und somit kann das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden.

Weiterhin ist die Fort- bzw. Weiterbildung der bereits bei der Stadt Rinteln tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von hoher Bedeutung. Dadurch können konkrete Anforderungen der aktuellen Tätigkeiten der Beschäftigten erweitert bzw. zusätzliche Qualifikationen erworben werden.

Bei der Nachbesetzung freiwerdender Stellen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans die Stadt Rinteln verlassen oder in das Rentenalter eintreten, soll im Rahmen der Bewerberlage sowie der Mindestvoraussetzungen darauf geachtet werden, die Stelle mit einer Person des unterrepräsentierten Geschlechtes zu besetzen. Dadurch soll die Unterrepräsentanz weiter ausgeglichen werden.

Mit der Erreichung des Siegels „Fairer Arbeitgeber“ im Jahr 2019 ist eine gute Arbeitgeberleistung bescheinigt worden. Im Jahr 2021 fand eine erneute Überprüfung der Arbeitsbedingungen statt und die Stadt Rinteln hat das Siegel erneut verliehen bekommen.

Durch die Corona-Pandemie hat das Arbeiten im Homeoffice große Bedeutung erlangt. Im Rahmen der Möglichkeiten des jeweiligen Arbeitsplatzes haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Eindämmung der Pandemie im Homeoffice gearbeitet. Da sich das Homeoffice bewährt hat, wurde im März 2022 eine Dienstvereinbarung über das Mobile Arbeiten bei der Stadt Rinteln geschlossen. Die Mobile Arbeit soll als eine räumlich flexibilisierte Alternative zur bestehenden Arbeitsorganisation etabliert werden. Ziele, die mit dieser Dienstvereinbarung erreicht werden sollen, sind u.a. die Bindung qualifizierter Mitarbeiter sowie die bessere Vereinbarkeit der privaten Belange mit der Arbeitszeit bzw. von Beruf und Familie.

Durch die Möglichkeit des Mobilen Arbeitens sowie die oben genannte Teilzeitarbeit bietet die Stadt Rinteln den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein gutes Angebot, um die Berufstätigkeit und das Familienleben zu vereinbaren. Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen auch die Kinderbetreuungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle. In diesem Punkt ist die Stadt Rinteln bereits sehr gut aufgestellt. Diese Themen bleiben weiterhin ein wichtiger Schwerpunkt, um auf die individuellen Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten eingehen zu können.

Die Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten macht deutlich, dass der Anteil der Beschäftigten in den Gruppen zwischen 16 und 45 Jahren einen größeren Zuwachs bekommen hat. Damit ist das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etwas gesunken. Dennoch gilt es zukünftig, erforderliche Maßnahmen zu entwickeln und anschließend umzusetzen, um den demografischen Herausforderungen entgegenzuwirken.

Zusammenfassend wird deutlich, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen als fortdauernde Aufgabe gesehen wird und durch diesen Gleichstellungsplan weitere Schritte zum Abbau der Unterrepräsentanz vorgenommen werden. Bereits zum jetzigen Zeitpunkt findet ein paritätisches Mitwirken von Männern und Frauen an Entscheidungen statt, welches auch in Zukunft weiterverfolgt werden soll.

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 01.01.2022 bis zum 31.12.2025. 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 30.06.2022 erhobenen Daten stellt sich die geschlechterspezifische Beschäftigungssituation in unserer Verwaltung wie folgt dar:

Im Vergleich zum Jahr 2019 ist die Zahl aller Beschäftigten um 61 Beschäftigte gestiegen. Der Frauenanteil hat sich um 1,67 % erhöht. Die Erhöhung um 61 Beschäftigte ist weitestgehend auf die Aufstockung des Personals im Sozialbereich zurückzuführen. Grund dafür ist u.a. die Erweiterung der Kita „Klabauternest“ von zwei auf fünf Gruppen sowie das Bereithalten von ausreichend Vertretungskräften, z.B. für Beschäftigte in Elternzeit. Die Anzahl der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sowie der Beamtinnen/Beamte im Bereich der Verwaltung sowie auf dem Bauhof hat sich dagegen nur minimal 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 75,27 % und Männer mit 24,73 % vertreten.

Tabelle 1: Veränderungen in der Beschäftigtensituation

	2019	2022	2019 - 2022
Beschäftigte Gesamt	303	364	+ 61
Darunter Frauen (absolut)	223	274	+ 51
Darunter Männer (absolut)	80	90	+ 10
Darunter Frauen (in Prozent)	73,60	75,27	+ 1,67
Darunter Männer (in Prozent)	26,40	24,73	- 1,67

(mit Beurlaubten, Beschäftigten in Altersteilzeit und geringfügig Beschäftigten)

Der Vergleich der Altersstruktur macht deutlich, dass die Verwaltung sich insgesamt verjüngt hat. Die Gruppen der 46- bis 55-Jährigen und der 56- bis 65-Jährigen stellen zwar immer noch den größten Anteil dar, jedoch ist ein deutlicher Zuwachs in den weiteren Gruppen erkennbar. Die Altersstruktur der Gesamtbeschäftigten der Stadt Rinteln ist nachfolgend aufgeführt:

*Tabelle 2: Altersstruktur aller Beschäftigten im Vergleich 2019 und 2022
(tatsächlicher Stand an den Stichtagen 30.06.2019 und 30.06.2022
ohne Beurlaubte und Beschäftigte in Altersteilzeit)*

Jahr	Gesamt					davon Frauen				
	16	26	36	46	56	16	26	36	46	56
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	25	35	45	55	65	25	35	45	55	65
	Jahre	Jahre	Jahre	Jahre	Jahre	Jahre	Jahre	Jahre	Jahre	Jahre
2019	24	53	54	90	70	20	41	39	63	49
2022	40	74	71	90	88	30	61	54	63	66

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 30.06.2022

Besoldungs- gruppe	Gesamt					davon Frauen				
	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 65 Jahre
B 04				1					1	
A 15				1						
A 14										
A 13				3					1	
A 12				1	1					1
A 11		1		1	2		1		1	1
A 10										
A 09 g.D.	2	1				1	1			
A 09 m.D.					2					2
A 08					1					1
Anwärter	4	4				3	3			
Gesamt	6	6	0	7	6	4	5	0	3	5

Tabelle 4 – Ist-Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten zum 30.06.2022

Entgelt- gruppe	Gesamt					davon Frauen				
	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
14				1						
13										
12					2					
11		2	3	2	1		1	1	2	1
10		3		2	5		2		2	2
09 c		2	2		1		2	1		1
09 b			1	2	2			1	2	2
09 a		6	1	5	1		3		2	1
08		1	1	6	3			1	6	3
07	3	4	2	4	3	1	4	2	4	3
06	1	6		2	1	1	6		1	1
05	2	5	15	18	13		4	4	3	2
04				1	4					2
03			1	3	3				1	
02				4	11				4	11
01			4	11	10			4	11	10
Azubis	4					2				
Gesamt	10	29	30	61	60	4	22	14	38	39

Tabelle 5 – Ist-Analyse der Altersstruktur der Beschäftigten S und E zum 30.06.2022

Entgelt- gruppe	Gesamt					davon Frauen				
	16 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre	17 - 25 Jahre	26 - 35 Jahre	36 - 45 Jahre	46 - 55 Jahre	56 - 67 Jahre
S 16										1
S 15			1	1				1	1	
S 14										
S 13			4		2			3		2
S 12					1					
S 11 b		1			4					4
S 11 a										
S 10										
S 9		2	1	2	3		2	1	2	3
S 8 b		2	1				2	1		
S 8 a	14	24	28	11	6	12	22	28	11	6
S 7										
S 6										
S 4					1					1
S 3	9	9	5	8	5	9	8	5	8	5
S 2	1	1	1			1		1		
Gesamt	24	39	41	22	22	22	34	40	22	22

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 2019 im Bereich der Tarifbeschäftigten um 7,8 % und im Beamtenbereich um 7,5 % verringert. Das liegt zum einen daran, dass die Kinder älter geworden sind und keiner Betreuung mehr bedürfen und dass die Betreuungsangebote an den Kindertagesstätten und Grundschulen immer weiter ausgebaut werden und somit längere Betreuungszeiten genutzt werden können. Darüber hinaus wurden vermehrt junge Frauen eingestellt, die noch keine Kinder haben.

Der Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten hat sich im Vergleich zum Jahr 2019 nicht verändert. Die Teilzeitbeschäftigung im Beamtenbereich sowie bei den Tarifbeschäftigten wurde wie im Jahr 2019 fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen. Dies macht deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung weiterhin Frauendomäne bleibt, wofür nach wie vor Familienarbeit der häufigste Grund ist.

Abb. 1: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten
Vergleich 2019 und 2022 in Prozent

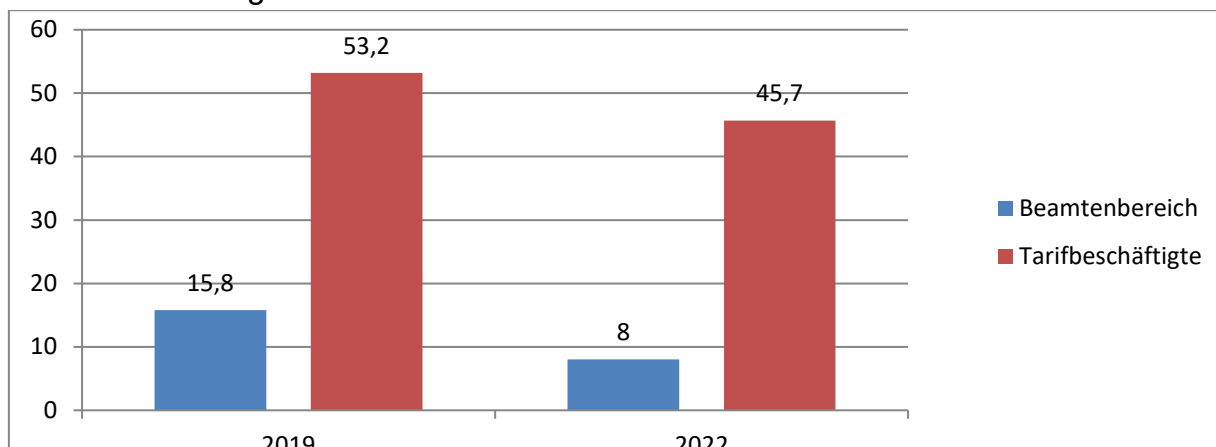
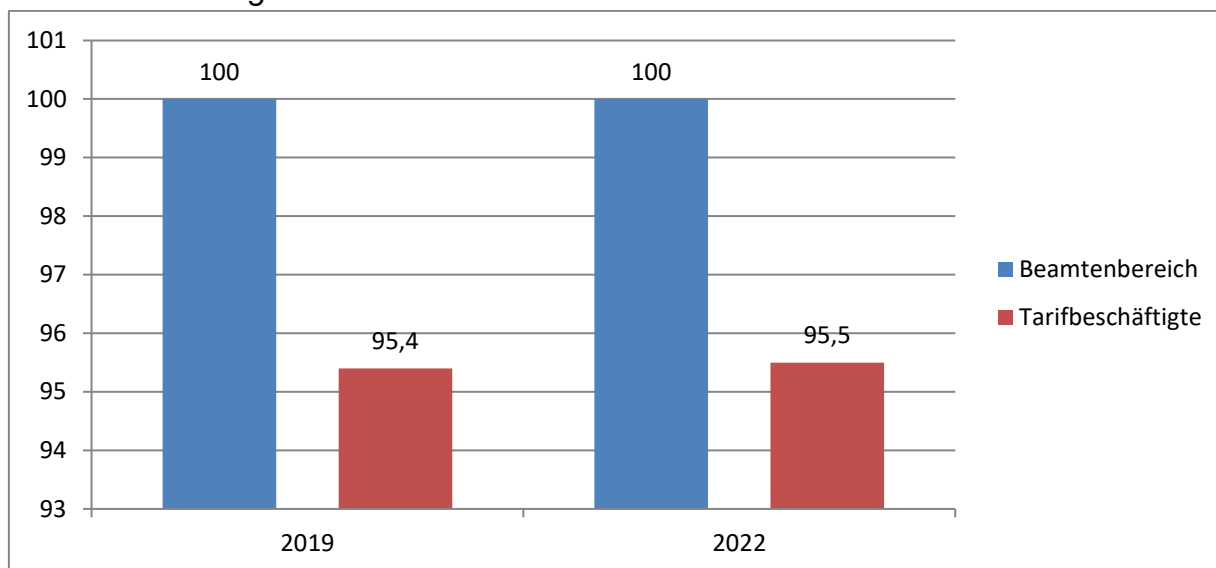


Abb.2: Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten
Vergleich 2019 und 2022 in Prozent



3.3 Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen

(Vergleich tatsächlicher Stand 2019 und 2022 in Prozent ohne Beurlaubte, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Beschäftigte)

Zum Stichtag 30.06.2019 betrug die Zahl der aktiven Beamten insgesamt 18, davon 10 Frauen und 8 Männer, woraus sich ein Frauenanteil von 55,6 % ergibt. Zum Stichtag 30.06.2022 betrug die Zahl der aktiven Beamten insgesamt 25, davon 17 Frauen und 8 Männer. Daraus ergibt sich ein Frauenanteil von 68 %.

Betrachtet man die Gruppe der Beamten insgesamt (gehobener, höherer, mittlerer Dienst) hat sich der Frauenanteil somit um 12,4 % erhöht.

Das angestrebte Ziel des letzten Gleichstellungsplans, einen Ausgleich zwischen Frauen und Männern zu erreichen, wurde nicht erreicht. Der Frauenanteil liegt bei 68 %. Dies ist auf die vermehrte Einstellung von Beamtenanwärterinnen zurückzuführen, die in den Auswahlverfahren bessere Leistungen erbracht haben.

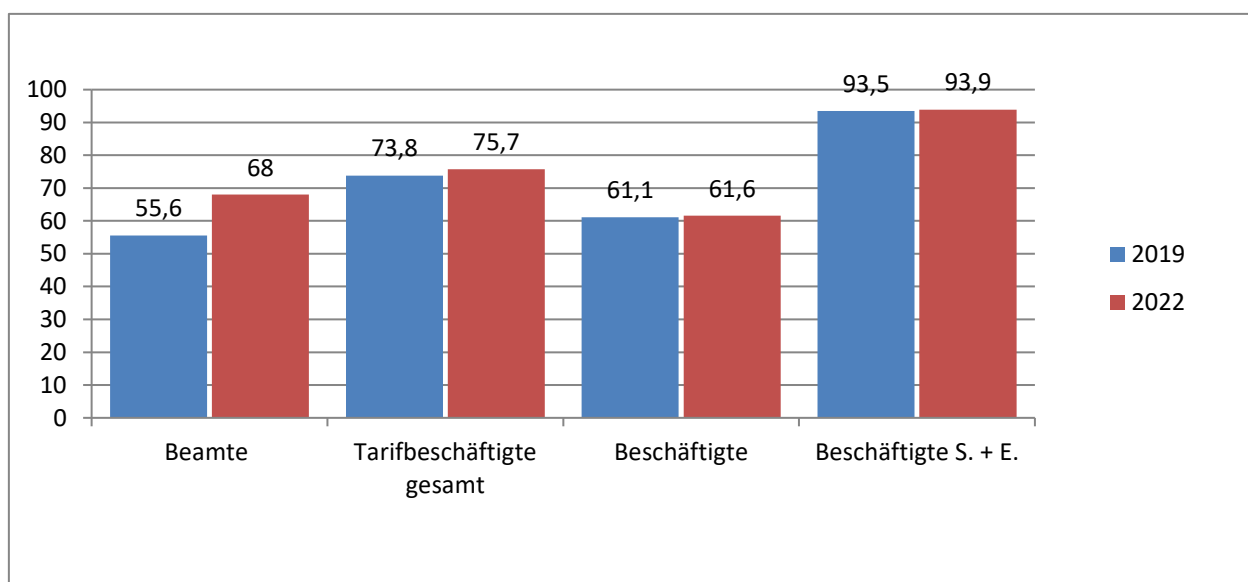
Ziel: Es wird weiterhin angestrebt, vermehrt männliche Bewerber einzustellen.

Zum Stichtag 30.06.2019 beträgt die Zahl der aktiven Tarifbeschäftigten insgesamt 275, davon 203 Frauen und 72 Männer, woraus sich ein Frauenanteil von 73,8 % ergibt.

Zum Stichtag 30.06.2022 beträgt die Zahl der aktiven Tarifbeschäftigten insgesamt 338, davon 256 Frauen und 82 Männer. Daraus ergibt sich ein Frauenanteil von 75,7 %. Somit ist der Frauenanteil leicht gestiegen um 1,9 %.

Die Gruppe der Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (S u E) wird von den anderen Tarifbeschäftigten statistisch getrennt erfasst. Hier beträgt der Frauenanteil 93,92 % und ist somit um 0,4 % leicht gestiegen. Bei den anderen Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil ebenfalls um 0,5 % leicht gestiegen.

*Abb. 3: Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen
tatsächlicher Vergleich 2019 und 2022 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 30.06.2022) 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 das Gesetz bzw. der Tarifvertrag 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

Besoldungsgruppe	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung					
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorrübergehende Stellenvakanz		
				Stichtag 30.06.2022	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr
	Männer o. Frauen		Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	
B4	1	Männer	1	0	0	0			
A15	2	Frauen	1	0	0	0			
A14	3		0	0	0	0			
A13 / A 13+, A13 "Z"	4	Frauen	3	0	0	0			
A12	5	Frauen	2	0	0	0			
A11	6	Männer	4	0	1	0			
A10	7		0	0	0	0			
A9 Einstiegsamt	8	Männer	3	0	0	0			
A9 m. D.	9	Männer	2	0	0	0			
A8	10	Männer	1	0	0	0			
A7	11		0	0	0	0			
B.a.W.	12	Männer	8	0	0	0			
Gesamt			25	0	1	0			

Beschäftigte

Besoldungsgruppe	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung					
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorrübergehende Stellenvakanz		
				Stichtag 30.06.2022	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr
	Männer o. Frauen		Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	
E14	1	Frauen	1	0	0	0			
E13	2		0	0	0	0			
E12	3	Frauen	2	0	0	0			
E11	4	Männer	8	0	0	0			
E10	5	Männer	10	0	0	0			
E9c	6	Männer	5	0	1	0			
E9b	7	Männer	5	0	0	0			
E9a	8	Frauen	13	0	0	0			
E8	9	Männer	11	0	0	0			
E7	10	Männer	16	0	0	0			
E6	11	Männer	10	1	0	0			
E5	12	Frauen	53	1	0	0			
E4	13	Frauen	5	1	0	0			
E3	14	Frauen	7	0	0	0			
E2	15	Männer	15	0,5	0	0			
E1	16	Männer	25	0	0,5	0			
Auszubildende	17	ausgeglichen	4	0	0	0			
Gesamt			190	3,5	1,5	0			

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung					
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorrübergehende Stellenvakanz		
				Stichtag 30.06.2022	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr
	Männer o. Frauen		Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	
S16	1	Männer	1	0	0	0			
S15	2	Männer	2	0	0	0			
S14	3		0	0	0	0			
S13	4	Männer	6	0	0	0			
S12	5	Frauen	1	1	0	0			
S11b	6	Männer	5	0	0	0			
S11a	7		0	0	0	0			
S10	8		0	0	0	0			
S9	9	Männer	8	0	0	0			
S8b	10		3	0	0	0			
S8a	11	Männer	84	0	0	0			
S7	12		0	0	0	0			
S6	13		0	0	0	0			
S5	14		0	0	0	0			
S4	15	Männer	1	0	0	0			
S3	16	Männer	36	0,75	0	0			
S2	17	Männer	3	0	0	0			
Gesamt			150	1,75	0	0			

Es wird davon ausgegangen, dass im Geltungszeitraum bei den Beamten voraussichtlich 1 Mitarbeiter und bei den Tarifbeschäftigten 6 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (5,0 Stellen) die Stadtverwaltung altersbedingt verlassen.

Bei den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst werden voraussichtlich 2 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (1,75 Stellen) ausscheiden. Befristet Beschäftigte, deren Arbeitsverträge im Betrachtungszeitraum auslaufen, wurden hier nicht mitberücksichtigt.

4.2 Beamtinnen und Beamte

Die Bestandsaufnahme über das Geschlechterverhältnis bei den Beamten zum Stichtag 30.06.2022 zeigt, dass die Männer mit einem Anteil von 32 % zu einem Frauenanteil von 68 % 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: 30.06.2022

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	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	Wahlbeamtin		
A15	2	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	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
A13 / A 13+, A13 "Z"	4	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	2	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33			
A12	5	2		1	1	0,75	0	0	0	0	0	0,75	1	50,00	50,00	42,86	57,14	Frauen	42,86			
A11	6	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1	75,00	25,00	75,00	25,00	Männer	25,00	50 Prozent		
A10	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
A9 Einstiegsamt	8	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	66,67	33,33	66,67	33,33	Männer	33,33			
A9 m. D.	9	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
A8	10	1	0	0	1	0,75	0	0	0	0	0	0,75	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
A7	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
B.a.W.	12	8	6	2	0	0	0	0	0	0	0	6	2	75,00	25,00	75,00	25,00	Männer	25,00			
Gesamt		25	15	8	2	1,5	0	0	0	0	0	16,5	8	68,00	32,00	67,35	32,65	Männer	32,65			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

- Besoldungsgruppe B 4 mit 100 %
- Besoldungsgruppe A 15 mit 0 %
- Besoldungsgruppe A 14 mit 0 %
- Besoldungsgruppe A 13 mit 33,33 %
- Besoldungsgruppe A 12 mit 42,86 %
- Besoldungsgruppe A 11 mit 75 %
- Besoldungsgruppe A 10 mit 0 %
- Besoldungsgruppe A 9 mit 66,67 %
- Besoldungsgruppe A 9 m.D. mit 100 %
- Besoldungsgruppe A 8 mit 100 %
- Besoldungsgruppe A 7 mit 0 %
- Beamtenanwärter mit 75 %

In der B-Besoldungsgruppe (Bürgermeisterin) ist nur eine weibliche Bedienstete vertreten. Es handelt sich dabei um eine Wahlbeamtin. In der Vergangenheit war diese Stelle zu 100 % mit einem Mann besetzt. Die Stelle der allgemeinen Vertretung der Bürgermeisterin ist zu 100 % mit einem Mann besetzt (Besoldungsgruppe A 15).

In der Besoldungsgruppe A 13 sind Frauen zu 33,33 % vertreten. Hier wurde zum Ablauf des Gleichstellungsplanes ein Prozentsatz von 50 % angestrebt. Dieses Ziel konnte mit Ablauf des Gleichstellungsplans zwar nicht erreicht werden, dennoch fand eine Steigerung um ein Drittel statt.

In der Besoldungsgruppe A 12 waren im Jahr 2019 Frauen zu 100 % vertreten. Der Prozentsatz ist nun gesunken und beträgt nun 42,86 %. Auch in der Besoldungsgruppe A9 ist der Prozentsatz von 100 % auf 66,67 % gesunken. Dafür ist der Prozentsatz bei den Beamtenanwärtern um 25 % gestiegen und beträgt nun 75 %.

Ziel: Bei der Auswahl der Nachwuchskräfte wird 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 30.06.2022 mit einem Männeranteil von 38,42 % und einem Frauenanteil von 63,58 %, die Männer unterrepräsentiert sind. Gemessen am Beschäftigungsvolumen ist der Anteil der Geschlechter jedoch in etwa ausgeglichen (Frauen 54,47 % und Männer 45,53 %). Der Männeranteil gemessen am Beschäftigungsvolumen liegt somit knapp über dem Schwellenwert von 45 %, der eine Unterrepräsentanz darstellt.

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: 30.06.2022

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	anteili-ges BV*	Männer	anteili-ges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	zum Stichtag 30.06.2022 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	1	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	2	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0,00									
E12	3	2	0	2	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	50 Prozent		
E11	4	8	3	3	2	1,25	0	0,00	0	0	4,25	3,00	62,50	37,50	58,62	41,38	Männer	41,38			
E10	5	10	3	4	3	1,75	0	0,00	0	0	4,75	4,00	60,00	40,00	54,29	45,71	Männer	45,71			
E9c	6	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			
E9b	7	5	4	0	1	0,75	0	0,00	0	0	4,75	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
E9a	8	13	4	7	2	1,25	0	0,00	0	0	5,25	7,00	46,15	53,85	42,86	57,14	Frauen	42,86			
E8	9	11	5	1	5	3,00	0	0,00	0	0	8,00	1,00	90,91	9,09	88,89	11,11	Männer	11,11			
E7	10	16	8	2	6	4,00	0	0,00	0	0	12,00	2,00	87,50	12,50	85,71	14,29	Männer	14,29			
E6	11	10	6	1	3	2,00	0	0,00	0	0	8,00	1,00	90,00	10,00	88,89	11,11	Männer	11,11			
E5	12	53	10	39	3	1,75	1	0,50	0	0	11,75	39,50	24,53	75,47	22,93	77,07	Frauen	22,93			
E4	13	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	14	7	0	6	1	0,50	0	0,00	0	0	0,50	6,00	14,29	85,71	7,69	92,31	Frauen	7,69			
E2	15	15	1	0	14	5,75	0	0,00	0	0	6,75	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
E1	16	25	0	0	25	13,25	0	0,00	0	0	13,25	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00			
Auszubildende	17	4	2	2	0	0,00	0	0,00	0	0	2,00	2,00	50,00	50,00	50,00	50,00	ausgeglichen	50,00			
Gesamt		190	51	72	66	36	1	1	0	0	87	73	61,58	38,42	54,47	45,53	Männer	45,53			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

- Entgeltgruppe 14 mit 0 %
- Entgeltgruppe 13 mit 0 %
- Entgeltgruppe 12 mit 0 %
- Entgeltgruppe 11 mit 58,62 %
- Entgeltgruppe 10 mit 54,29 %
- Entgeltgruppe 9 c mit 80 %
- Entgeltgruppe 9 b mit 100 %
- Entgeltgruppe 9 a mit 42,86 %
- Entgeltgruppe 8 mit 88,89 %
- Entgeltgruppe 7 mit 85,71 %
- Entgeltgruppe 6 mit 88,89 %
- Entgeltgruppe 5 mit 22,93 %
- Entgeltgruppe 4 mit 33,33 %
- Entgeltgruppe 3 mit 7,69 %
- Entgeltgruppe 2 mit 100 %
- Entgeltgruppe 1 mit 100 %
- Auszubildende mit 50 %

Zum Stichtag 30.06.2019 waren Frauen in den Entgeltgruppen 12 (0 %), 5 (22,93 %), 4 (33,33 %) und 3 (7,69 %) stark unterrepräsentiert. Mit Ablauf des letzten Gleichstellungsplanes wurde in der Entgeltgruppe 12 ein Frauenanteil von 50 Prozent angestrebt. Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Der Frauenanteil in der Entgeltgruppe 12 beträgt weiterhin 0 %. Ziel: In der Entgeltgruppe 12 wird weiterhin ein Frauenanteil von 50 Prozent angestrebt.

In der Entgeltgruppe 9 a ist der Frauenanteil von 77,27 % zum Stichtag 30.06.2019 auf 42,86 % zum Stichtag 30.06.2022 gesunken. Damit liegt hier eine leichte Unterrepräsentanz vor. Grund für den gestiegenen Männeranteil sind Höhergruppierungen.

Die starke Überrepräsentanz von Frauen im Bereich der Gruppen 6 bis 8 sowie 9 b und 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 30.06.2022, die männlichen Beschäftigten mit 6,08 % 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: 30.06.2022

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	anteiliges BV*	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2019 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
S16	1	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0,00							
S15	2	2	1	0	1	0,75	0	0,00	0	0	1,75	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	50 Prozent
S14	3	0	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0	0,00	0,00							
S13	4	6	2	1	3	2,00		0,94	0	0	4,00	1,94	83,33	16,67	67,34	32,66	Männer	32,66	
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	4	0	0	0,00	1	0,75	0	0	4,00	0,75	80,00	20,00	84,21	15,79	Männer	15,79	
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	8	6	0	2	1,50	0	0,00	0	0	7,50	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
S8b	10	3	1	0	2	1,00	0	0,00	0	0	2,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00			
S8a	11	84	35	0	44	32,25	4	2,75	1	0	67,25	2,75	95,18	4,82	96,07	3,93	Männer	3,93	
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	1	0	0	1	0,75	0	0,00	0	0	0,75	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	
S3	16	36	7	1	28	17,25	0	0,00	0	0	24,25	1,00	97,22	2,78	96,04	3,96	Männer	3,96	
S2	17	3	1	0	1	0,50	1	0,50	0	0	1,50	0,50	66,67	33,33	75,00	25,00	Männer	25,00	
Gesamt		149	57	3	82	56,00	6	4,94	1	0	113,00	7,94	93,92	6,08	93,43	6,57	Männer	6,57	

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

- Entgeltgruppe S 15 mit 100 %
- Entgeltgruppe S 13 mit 67,34 %
- Entgeltgruppe S 12 mit 0 %
- Entgeltgruppe S 11 b mit 84,21 %
- Entgeltgruppe S 9 mit 100 %
- Entgeltgruppe S 8 b mit 100 %
- Entgeltgruppe S 8 a mit 96,07 %
- Entgeltgruppe S 4 mit 100 %
- Entgeltgruppe S 3 mit 96,04 %
- Entgeltgruppe S 2 mit 75 %

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 in der Entgeltgruppe S 15 ein Männeranteil in Höhe von 50 % angestrebt. Der Männeranteil in der Entgeltgruppe S 15 beträgt zum Stichtag 30.06.2022 weiterhin 0 %. Somit wurde das angestrebte Ziel in der Entgeltgruppe S 15 nicht erreicht.

In der Entgeltgruppe S 13 ist der Anteil von Frauen zum Stichtag 30.06.2022 um 10,95 % auf 67,34 % gesunken.

Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes wurden Bewerberinnen und Bewerber in den Kitas als pädagogische Hilfskräfte eingestellt, die in die Entgeltgruppe S 2 eingruppiert sind. Hierbei handelt es sich um Einstellungen, deren Personalkosten nach der Richtlinie „Qualität in Kitas“ erstattet werden.

Ziel: Als neues Ziel wird festgelegt, mit Ablauf des Gleichstellungsplanes am 31.12.2025 einen Männeranteil von 33,33 % 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 30.06.2022) 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 31.12.2025 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.

Es wird angestrebt, eine Arbeitsgruppe „Gleichstellungsplan“ einzurichten, damit die Umsetzung des Gleichstellungsplans aus der Sicht verschiedener Positionen erfolgt.

Im Folgenden wird der Maßnahmenkatalog, der bereits im Gleichstellungsplan für den Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2023 aufgenommen wurde, fortgeführt. Anschließend erfolgt eine Zusammenfassung der bereits umgesetzten Maßnahmen.

Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

- Bei Vorstellungsgesprächen werden zur Hälfte Personen des unterrepräsentierten Geschlechts eingeladen (soweit die Mindestvoraussetzungen erfüllt sind).
- Grundsätzlich werden Stellen mit Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts ausgeschrieben.
- 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 Umsetzung des 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.

Einige Maßnahmen wurden im vergangenen Zeitraum bereits umgesetzt. Die Maßnahmen des vorangegangenen Kataloges bleiben für diesen Gleichstellungsplan bestehen und die Umsetzung wird weiterhin verfolgt.

Umgesetzte Maßnahmen

- Bei allen Vorstellungsgesprächen werden im Rahmen der Bewerberlage sowie der Mindestvoraussetzungen mindestens zur Hälfte Bewerberinnen und Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts eingeladen.
- In Stellenausschreibungen der Stadt Rinteln wird jeweils auf das unterrepräsentierte Geschlecht hingewiesen.
- Im Jahr 2022 wurde ein Personalentwicklungskonzept für die Stadt Rinteln erstellt. Dieses wurde in mehreren Workshops erarbeitet. Erste Umsetzungen haben bereits stattgefunden, wie die Führungskräftebildung der Amtsleitungen sowie der „Digitale Dienstag“, um Schulungen zum Thema „Digitale Kompetenz/Digitalisierung“ für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzubieten. Die Umsetzung weiterer Maßnahmen aus dem Personalentwicklungskonzept soll stetig erfolgen.
- Job-Rotation wird ermöglicht und wurde teilweise bereits durchgeführt.
- Die Stadt Rinteln ermöglicht außerdem Teilzeitarbeit bzw. Beurlaubung zur häuslichen Pflege, Kinderbetreuung, etc. Dieses wird bereits von vielen Beschäftigten in Anspruch genommen.
- Während der Corona-Pandemie wurde das Arbeiten im Homeoffice ermöglicht. Dieses hat sich während der Pandemiezeiten bewährt, sodass das Homeoffice nach der Pandemie durch die geschlossene Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ weiterhin möglich ist.
- Für betroffene Beschäftigte wird ein „Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement“ angeboten, um diesen eine Hilfestellung bei der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu geben.
- Durch die Digitalisierung finden viele Fortbildungen digital statt und haben einen kürzeren Stundenumfang, als Fortbildungen in Präsenz, wodurch auch Teilzeitkräfte an diesen während ihrer regulären Arbeitszeit teilnehmen können.
- Im Jahr 2019 wurde der Stadt Rinteln das „Fairer-Arbeitgeber-Siegel“ verliehen. Im Jahr 2021 fand eine erneute Überprüfung der Arbeitsbedingungen statt und die Stadt Rinteln hat das Siegel erneut verliehen bekommen.

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.

Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes hat sich die Gruppe der WGS in zwei Fraktionen, WGS und RI, aufgeteilt. Deshalb kann hier kein Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan gezogen werden. Dies wirkt sich jedoch nicht auf das Verhältnis der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger des Rates insgesamt aus.

Die Prüfung hat ergeben, dass der Anteil an Frauen und Männern in dem Rat ungefähr gleichgeblieben ist.

Rat der Stadt Rinteln

36 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger insgesamt

9 davon weiblich (25 %)

27 davon männlich (75 %)

SPD Fraktion

15 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger insgesamt

5 davon weiblich (33,33 %)

10 davon männlich (66,67 %)

CDU/FDP Fraktion

12 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger insgesamt

1 davon weiblich (8,33 %)

11 davon männlich (91,67 %)

GRÜNE Fraktion

4 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger insgesamt

2 davon weiblich (50 %)

2 davon männlich (50 %)

WGS

3 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger insgesamt

0 davon weiblich (0 %)

3 davon männlich (100 %)

RI Fraktion

2 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger insgesamt

1 davon weiblich (50 %)

1 davon männlich (50 %)

Um eine Geschlechterparität in den städtischen Gremien 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 folgenden Wahlen genügend Frauen zur Wahl zu benennen. Mit Ablauf des Gleichstellungsplans 2025 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. Eine Überprüfung soll außerdem im Laufe des Geltungszeitraums des Gleichstellungsplans bei der Gründung einer Arbeitsgruppe „Gleichstellungsplan“ stetig erfolgen. 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 01.01.2022 bis zum 31.12.2025. Zum 01.01.2026 ist dieser Gleichstellungsplan von der Verwaltung fortzuschreiben.

Rinteln, den 01.06.2023

STADT RINTELN
Die Bürgermeisterin

STADT RINTELN
Gleichstellungsbeauftragte

STADT RINTELN
Personalrat

Andrea Lange

Claudia Zehrer

Beate Kuklik