



Gleichstellungsplan der Stadt Rinteln

Stellungnahme Gleichstellungsbe- auftragte

nach § 15 des Niedersächsischen
Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)

für den Zeitraum vom
01.01.2023 bis 31.12.2025

Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz fordert alle drei Jahre einen Gleichstellungsplan, der analysiert, in welchen Bereichen Frauen oder Männer in der Verwaltung über- oder unterrepräsentiert sind und erwartet konkrete Maßnahmen, wie die gefundenen Schieflagen ausgeglichen werden können. Außerdem geht es darum, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern – das bedeutet nicht nur mehr Möglichkeiten für Frauen im Beruf, sondern auch mehr Möglichkeiten für Männer in der Familienarbeit zu schaffen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Verwaltung gelingt bereits gut. Darüber hinaus gilt es, weiteres Potential zu identifizieren und zu nutzen und an der geplanten Umsetzung der definierten Maßnahmen kontinuierlich zu arbeiten.

Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist erklärtes Ziel der Stadt Rinteln. Auf dem Weg zur Schaffung von Chancengleichheit werden Fortschritte gemacht, die es gilt, weiter auszubauen und im Blick zu haben. Schwerpunkte sind der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in Führung, gezielte Nachwuchsförderung und ein Personal- und Organisationsmanagement, das die Lebenssituationen aller berücksichtigt.

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 2023-2025 eine Reihe von Maßnahmen vor. Die Wahl der Maßnahmen und Ziele schließt sich an den Vorgängerbericht für die Jahre 2020-2022 an. Dort bereits aufgeführte Maßnahmen, die noch nicht oder nicht oder nicht vollständig erreicht wurden, werden für die kommenden Jahre weiterhin in den Fokus gestellt. Hier ist es wichtig, die Maßnahmen regelmäßig zu überprüfen und deren Umsetzung voran zu bringen.

Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten und das Angebot von Teilzeitarbeit ist bereits fester Bestandteil der Angebote der Stadt Rinteln für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Kernarbeitszeiten, Gleitarbeitszeiten und verschiedene Teilzeitmodelle bieten den Beschäftigten ein hohes Maß an Selbstbestimmung, um familiäre Anforderungen gut vereinbaren zu können. Um weitere Flexibilität zu schaffen, die sowohl Frauen als auch Männern zu Gute kommt, wurde im Jahr 2022 eine Dienstvereinbarung zum Mobil arbeiten verabschiedet, die alle Beschäftigten einbezieht, für mobiles Arbeiten aufgrund ihrer Tätigkeit in Frage kommen.

Ziel muss es daneben sein, dass mehr Männer von den Möglichkeiten der Elternzeit und Teilzeitberufstätigkeit Gebrauch machen und mehr weibliche Kompetenz in die Führungsetagen einzieht. Dazu müssen gezielte und geeignete Maßnahmen weiterentwickelt und umgesetzt werden.

Die immer noch ungleiche Verteilung der Elternaufgaben zeigt sich bei der Betrachtung der Inanspruchnahme der Elternzeit - im Zeitraum 2020 - 2022 gingen 15 Frauen in Elternzeit, lediglich drei Männer nahmen Elternzeit für Nachwuchs und Familie.

Auch die Kinderbetreuungsmöglichkeiten und das flexible Reagieren auf Wünsche und Bedürfnisse von Eltern muss weiterhin ein besonderer Schwerpunkt bleiben, um gute Voraussetzungen für Berufstätigkeit und Familienleben gestalten zu können und Anreize für junge Familien zu schaffen, in Rinteln zu leben.

Besonders hervor zu heben ist, dass die Schaffung von Führungspositionen in Teilzeit ermöglicht werden soll. Hier gilt es, gute Konzepte zu entwickeln, wie dies in der Praxis gelingen und umgesetzt werden kann. Die Chance der Besetzung von höherwertigen Stellen und Führungspositionen mit Frauen, die durch Fluktuation oder das Erreichen des Rentenalters erreicht werden kann, sollte genutzt werden.

Bisher sind von insgesamt acht Amtsleitungen zwei weiblich, was einer Quote von lediglich 25 % entspricht. Eins von drei Dezernaten ist weiblich geführt (33,33 %), so dass die Führungsebene deutlich männlich dominiert ist. Mit unserer Bürgermeisterin gehören wir in Niedersachsen allerdings zur Minderheit: 10 % Bürgermeisterinnen und Neun % Oberbürgermeisterinnen sind in Niedersachsen an den Spitzen von Verwaltungen tätig.

Positiv hervorzuheben und begrüßenswert ist, dass mit dem für 2022 erarbeiteten Personalentwicklungskonzept eine strategische Betrachtung im Hinblick auf die notwendigen Maßnahmen ermöglicht wird. Die Beteiligung der Mitarbeitenden aus den verschiedensten Bereichen und Positionen an der Entwicklung hat zu weitreichender Akzeptanz geführt. Jetzt gilt es, die Ergebnisse und vorgeschlagenen Maßnahmen zeitnah in die Tat umzusetzen.

Begrüßenswert ist außerdem, dass zukünftig dabei auch ein großes Augenmerk auf der Führungskräfteentwicklung und der strategischen Ausrichtung der Stadt Rinteln liegen soll.

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. Hier auch die Entwicklung und Motivation der jungen Mitarbeitenden, insbesondere auch derjenigen, die bereits ihre Ausbildung bei der Stadt Rinteln absolviert haben.

Auch die Entwicklung eines Organisationskonzeptes muss weiter angestrebt werden, 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 kann erreicht werden.

Möglichkeiten für Nachwuchsführungskräfte, insbesondere auch aus den eigenen Reihen und von selbst ausgebildetem Personal, sollten geschaffen werden, um diese Beschäftigten zu motivieren und letztendlich zu halten.

Mit der Erreichung des Siegels „Fairer Arbeitgeber“ im Jahr 2019 und der Re-Zertifizierung im Jahr 2021 ist eine gute Arbeitgeberleistung bescheinigt worden, die es nun gilt zu halten und auszubauen. Dort vorgeschlagene Themen und Maßnahmen korrespondieren oft mit den Zielen aus der Gleichstellungsarbeit und sollten kontinuierlich, auch im Zusammenhang mit dem Personalentwicklungskonzept, betrachtet und bearbeitet werden.

Für eine gute Umsetzung der zu entwickelnden Konzepte ist eine verbindliche Vereinbarung und Vorgehensweise, z. B. mittels der vorgesehenen Etablierung einer Arbeitsgruppe hilfreich und wünschenswert, die eine Hilfestellung dabei geben kann, ein gleichberechtigtes Miteinander der Geschlechter zu fördern. Als Instrument einer gezielten Personalpolitik und rechtskonformen Personalgewinnung kann eine solche Vereinbarung gesamtstädtisch eine paritätische Beschäftigung in einem definierten Zeitraum erreichen bzw. kontinuierlich annähern.

Außerdem können Verantwortlichkeiten festgelegt und zeitliche Rahmenvorgaben gemacht werden, um eine sichere, zeitgerechte und regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Thema zu gewährleisten. Hier liegt eine große Entwicklungs-Chance in den nächsten drei Jahren.

Die Analyse der Altersstruktur verdeutlicht, dass das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung leicht gesunken ist. Hier ist auch zukünftig ein besonderes Augenmerk auf der Entwicklung von geeigneten Maßnahmen zu legen, um dieser Herausforderung des demografischen Wandels zu begegnen.

Das Ziel muss sein, dass jede Person unabhängig vom Geschlecht und vom Alter auf der richtigen Stelle wirkt und alle gleichermaßen Wertschätzung und Unterstützung erfahren. Deshalb müssen individuelle Ideen gesucht werden, wie das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gewonnen und/oder gehalten werden kann. In diesem Zusammenhang kann auch eine Handlungsempfehlung zur Anwendung gendergerechter Sprache hilfreich sein.

Die in diesem Gleichstellungsplan genannten Ziele und Maßnahmen gilt es nun mit Leben zu füllen und regelmäßig zu betrachten und zu evaluieren, um weiterhin ein kontinuierliches Entwickeln in Richtung Chancengleichheit, Gleichstellung und Gleichberechtigung zu erreichen.

Rinteln, den 01.06.2023

Claudia Zehrer
Gleichstellungsbeauftragte