

Gleichstellungsplan der Stadt Luckenwalde

- Elisabeth Herzog-von der Heide
Bürgermeisterin
- Anke Habelmann
Gleichstellungsbeauftragte
- Janine Szelong
Organisatorin im Amt Personal, Organisation, Recht und Vergabe

Rechtsgrundlagen:

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

- **§ 4 Absatz 2 LGG**

„Die Dienststellen sind verpflichtet, durch Gleichstellungspläne und sonstige Maßnahmen der Förderung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. [...]“

- **§ 5 Absatz 1 LGG**

„[...] Der Gleichstellungsplan ist einvernehmlich von der Leitung der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen.[...]“

- weitere wie die Charta der Grundrechte der EU, Grundgesetz der BRD, AGG, Verfassung des Landes Brandenburg

Gleichstellungsplan der Stadt Luckenwalde

Inhaltliche Gestaltung

- Einleitung
- Personalstrukturanalyse
- Zieldefinition
- Umsetzungsmaßnahmen
- Zusammenfassung und Ausblick

Gleichstellungsplan der Stadt Luckenwalde - Einleitung

- **Gleichstellung** von Frauen, Männern und anderen Geschlechtern (Transgender, divers etc.)
- **Diskriminierung** der unterschiedlichen Individuen minimieren, wenn möglich gänzlich **verhindern**
- **Anpassung** der Organisationskultur (gemeinsames Denken und Handeln, ausgewogen und teambildend, für ein gutes und gleichberechtigtes Miteinander)



Gleichstellungsplan der Stadt Luckenwalde

Zeitliche Gestaltung

- aufgestellt für den Zeitraum von 2022 bis 2026
- Überprüfung der Aussagen, Maßnahmen und Zielsetzungen im Abstand von zwei Jahren → nächste Überprüfung erfolgt mit den Kennzahlen des Jahres 2023 im Jahr 2024 und mit den Kennzahlen 2025 im Jahr 2026

Gleichstellungsplan der Stadt Luckenwalde - **Personalstrukturanalyse**

- **Zahl der Beschäftigten (Gesamtanzahl)**
 - Betrachtung der Führungsebene
 - Geschlechteranteil
- **Zahl der Beschäftigten in Teilzeit**
- **Auszubildende / Studenten**
- **Praktikanten**
- **Zahl der Beschäftigten, welche altersbedingt ausscheiden**
- **Zahl der in Elternzeit befindlichen Beschäftigten**
- **Krankentage „Kind krank“**
- **Beschäftigte mit Nutzung der mobilen Arbeit**

Vorbemerkungen

- Der Frauenanteil unter den Beschäftigten liegt im Jahr 2020 bei 55 %. Die Stadt ist Trägerin von nur einer Kita (Hort Regenbogen). Sollte sie weitere in ihre Trägerschaft übernehmen, so wird wahrscheinlich auch der Anteil der weiblichen Beschäftigten steigen, da dieser Bereich nach wie vor eine Frauendomäne ist.
- Klassisch männlich dominiert sind die Bereiche Feuerwehr und Bauhof. Immerhin ist es gelungen, zwei Frauen als hauptamtliche Kräfte der Feuerwehr einzustellen.
- Menschen mit dem geschlechtlichen Status „divers“ sind nicht unter den Beschäftigten der Stadt. Deshalb taucht eine entsprechende Kategorie nicht in den Statistiken dieses Gleichstellungsplans auf.

Statistisches (Stand: 31.12.2020)

	Frauen	Männer
Beschäftigte (198)	110 (55%)	88 (45%)
Dienststellenleitung (1)	1	
Amtsleitungen (10)	3	7
Abteilungsleitungen* (18) *zwei Amtsleiter und eine Amtsleiterin stehen gleichzeitig einer Abteilung vor	7	11

Ausbildungen

	Frauen	Männer
1. Lehrjahr	1 Verw.-fachangestellte	1 Verw.-fachangestellter
2. Lehrjahr	1 Verw.-fachangestellte	1 Verw.-fachangestellter
3. Lehrjahr	1 Verw.-fachangestellte	
2. Lehrjahr		Veranstaltungstechniker
2. Lehrjahr	Fachangestellte für Medien + Informations- dienste (Archiv)	
1. Lehrjahr	Fachangestellte für Medien + Informations- dienste (Bibliothek)	

Duales Studium/Teilzeitausbildung (Umschulung)

	Frauen	Männer
1. Semester	B.A. Öffentliche Verwaltung	
3. Semester		B.A. Öffentliche Verwaltung
7. Semester		B.A. Öffentliche Verwaltung
1. Semester		B.A. Bauingenieur
1. Semester		B.A. Bauingenieur
3. Semester		Verwaltungsinformatik
2. Lehrjahr	Staatlich anerkannte Erzieherin	
3. Lehrjahr		Staatlich anerkannter Erzieher

Praktikum

Einrichtung	Frauen	Männer
Go7	1	2
Hort Regenbogen	7	2
Bibliothek	3	1
Feuerwehr		1
Standesamt	1	
Einwohnermeldeamt		1
Straßen-, Grünflächen- und Friedhofsamt		1
Bauhof	2	5
Wirtschaftsförderung	1	
Theater		1
Gesamt	15	14

Nutzung von Möglichkeiten zur Teilzeit

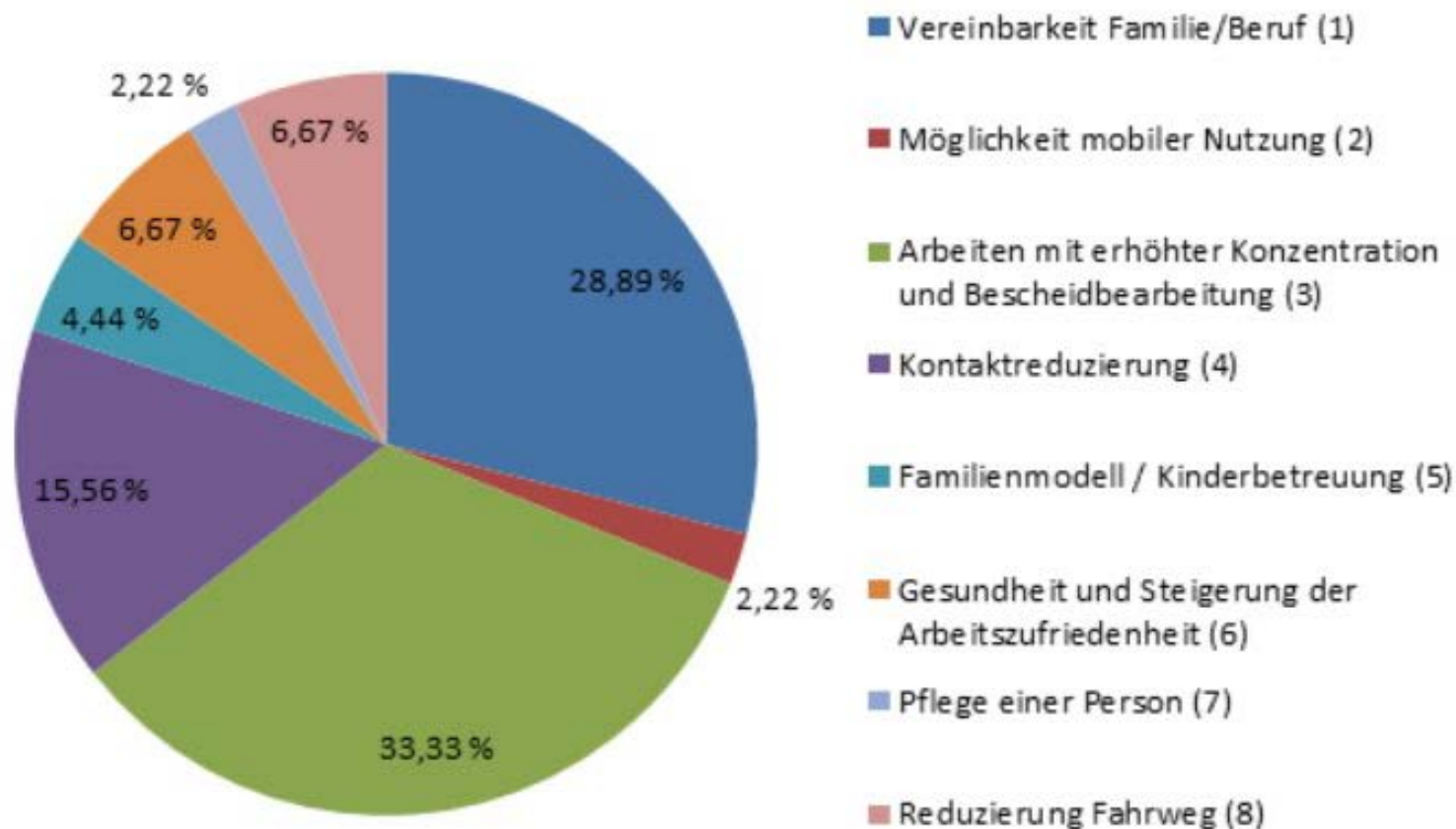
	Frauen	Männer
Teilzeitbeschäftigte (70)	52	18
davon Amtsleitungen (2)	2	-
davon Abteilungsleitungen (8)	6	2

Mobile Arbeit

Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Personalrat vom 12.10.2020

- Auf Antrag des Beschäftigten kann eine Einzelvereinbarung über mobile Arbeit geschlossen werden, wenn die Stelle dafür geeignet ist.
- 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit können von außerhalb des Arbeitsplatzes erbracht werden.
- bis heute sind 29 entsprechende Einzelvereinbarungen geschlossen worden, davon 22 mit weiblichen Beschäftigten (75,86 %) und 7 mit männlichen (24,14 %)

Gründe für mobile Arbeit – Angabe in den Anträgen



Elternzeit (kann auch in Intervallen genommen werden)

Frauen (3)	Männer (10)
0,5 Monat + 12 aus Vorjahr	0,5 Monat + 0,5 Monat aus Vorjahr
4 Monate + 10 aus Vorjahr	1 Monat
8 Monate + 6 aus Vorjahr	2 Monate
	2 Monate
	1 Monat
	2 Monate
	1 Monat
	1 Monat
	2 Monate
	1 Monat

„Kind krank“- Krankentage in 2020: 96 Tage

Frauen	Männer
in 13 Fällen in Anspruch genommen	in 9 Fällen in Anspruch genommen
59 %	41 %

Mögliche Renteneintritte bis 31.12.2026

	Frauen	Männer
frühestmöglicher Rentenbeginn (44)	30	14
davon		
Dienststellenleitung (1)	1	
Amtsleitung (3)	1	2
Abteilungsleitung (5)	2	3
Altersrente nach 45 Arbeitsjahren (30)	19	11
Regulärer Renteneintritt (17)	12	5

Grundsatz bei Stellenneubesetzungen

- Prinzip der Bestenauslese im öffentlichen Dienst

Artikel 33 Absatz 2 GG verpflichtet dazu, bei der Stellenbesetzung ausschließlich auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung abzustellen.

D.h., dass es z. B. nicht zulässig wäre, solange nur Frauen einzustellen bis Geschlechterparität erreicht wäre.

Jedoch „Grundsatz des Hauses“: Es ist strikt darauf zu achten, dass Stellenausschreibungstexte, Vorauswahl, Bewerbungsgespräche Entscheidungsfindung diskriminierungsfrei durchgeführt werden.

Maßnahmen

- Bei Stellenausschreibungen in Berufsfeldern, Leitungspositionen und Entgeltgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird folgender Satz aufgenommen: *„Die Stadt Luckenwalde möchte mit der Ausschreibung insbesondere auch Frauen ansprechen.“*
- Bei Stellenausschreibungen in Berufsfeldern, Leitungspositionen und Entgeltgruppen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird folgender Satz aufgenommen: *„Die Stadt Luckenwalde möchte mit der Ausschreibung insbesondere auch Männer ansprechen.“*
- Bei der Ausschreibung von Fällen, in denen keine Unterrepräsentanz festzustellen ist, wird folgender Satz aufgenommen: *„Diese Stelle ist gleichermaßen für Frauen und Männer geeignet.“*

Maßnahmen

- Ab 2022 statistische Erfassung:
 - Wie viele Frauen, wie viele Männer haben sich auf die Stelle beworben?
 - Wie viele Frauen, wie viele Männer sind zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden und sind der Einladung gefolgt?
 - Wird eine Frau oder ein Mann als Beste bzw. Bester ausgewählt?
 - Erfolgt vom Ausgewählten eine Zusage?
 - Erfolgt eine Absage? Ggf. mit welcher Begründung?
- In dem Auswahlgremium werden beide Geschlechter vertreten sein.

Maßnahmen

- **Verhinderung von Diskriminierungen in sämtlichen Bereichen der Verwaltung**
 - Informationsmaterialien und bei Bedarf Informationsveranstaltungen zu Gleichstellungsthemen werden angeboten.
 - Umfragen zu den Gründen der Teilzeit werden durchgeführt.
 - besondere Sorgfalt bei Stellenbesetzungsverfahren
 - Führungskräfte werden für das Thema sensibilisiert. Es werden Fortbildungen zu gleichstellungspolitischen Themen angeboten.
 - Gründe für mobiles Arbeiten werden erfasst.

Maßnahmen

- **Berücksichtigung eines Personalentwicklungskonzeptes**
 - Beschreibung der im Zeithorizont anstehenden Veränderungsprozesse (z. B. Digitalisierung, neues Grundsteuermodell ab 2025, neues Umsatzsteuerrecht für Kommunen ab 2023)
 - gezieltes Changemanagement (Beteiligungen/Mitwirkung, Schulungen, spezielle Aus- und Weiterbildungsangebote)
 - Verwaltungskultur vermitteln und leben
- **Förderung der Zusammenarbeit und Vergleichsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten im Stadtgebiet, im Landkreis TF und darüber hinaus**
 - Zusammenarbeit mit regionalen und überregionalen Gremien, sozialen Trägern und Vereinen

Gleichstellungsplan der Stadt Luckenwalde - **Zusammenfassung und Ausblick**

- Nutzung für zukünftige Erhebungen der Personalentwicklung, - Recruiting und zur Fortschreibung des Gleichstellungsplanes (2024 und 2026)
- kontinuierliche Umfragen und Ableitung von entsprechenden Maßnahmen anhand der festgelegten Zielsetzungen
- Beteiligung und Mitwirkungschancen aller Zielgruppen sowie des Personalrates und der Datenschutzbeauftragten

Gleichstellungsplan der Stadt Luckenwalde

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Bestehen noch Fragen
zum Gleichstellungsplan?

