



Stadtverwaltung
Luckenwalde

Gleichstellungsplan
2022 / 2026

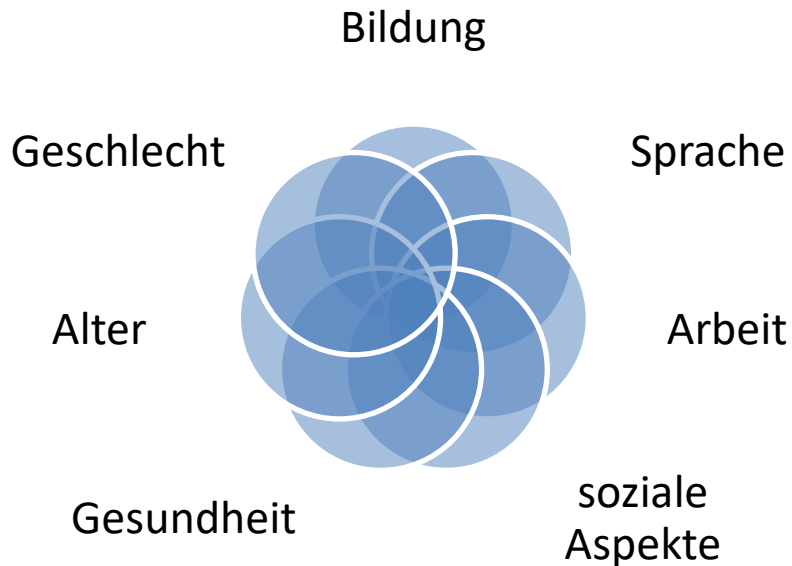


Inhalt

1. Einleitung	3
2. Personalstrukturanalyse	4
2.1 Anzahl der Beschäftigten (Gesamtanzahl)	4
2.2 Zahl der Beschäftigten in Teilzeit	5
2.3 Nachwuchskräfte	6
2.3.1 Auszubildende und Studierende	6
2.3.2 Praktikanten	8
2.4 Zahl der Beschäftigten, welche altersbedingt ausscheiden, getrennt nach Geschlecht	9
2.5 Zahl der in Elternzeit befindlichen Beschäftigten	9
2.6 Krankentage „Kind krank“, getrennt nach Geschlecht	10
2.7 Mobile Arbeit	10
3. Zieldefinition	11
3.1 Verhinderung von Diskriminierungen in sämtlichen Bereichen der Verwaltung	11
3.2 Strukturaufbau in Bewerbungsverfahren	12
3.3 Berücksichtigung eines Personalentwicklungskonzeptes	12
3.4 Förderung der Zusammenarbeit und Vergleichsarbeit der Gleichstellungs-beauftragen im Stadtgebiet, im Landkreis Teltow-Fläming und darüber hinaus	12
4. Umsetzungsmaßnahmen	13
5. Zusammenfassung und Ausblick	15
Anlage 1 - Zahl der Beschäftigten, welche altersbedingt ausscheiden, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe und Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion	16

1. Einleitung

Gleichstellung beschreibt verschiedene Bereiche des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Dazu gehören bspw. die folgenden Handlungsfelder:



Durch Gleichstellung soll die Diskriminierung der unterschiedlichen Individuen minimiert, wenn möglich gänzlich verhindert werden. Dazu gehört es u. a. die Organisationskultur so zu wählen und zu leben, dass eine interne Arbeit sowie eine externe Wirkungsweise ohne diskriminierende Handlungen stattfinden. Das gemeinsame Denken und Handeln in Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigten und den Führungskräften sollte ausgewogen und teambildend gestaltet werden.

Die Stadt Luckenwalde ist nach § 5 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg dazu verpflichtet, einen Gleichstellungsplan vorzulegen. Dieser beschreibt die Ziele der Gleichstellung innerhalb der Verwaltung, den derzeitigen Stand und die entwicklungsperspektivischen Umsetzungsmaßnahmen.

Rechtsgrundlagen

- Charta der Grundrechte der Europäischen Union
- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Verfassung des Landes Brandenburg
- Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

Statistische Grundlagen

- Personalstatistik „Alter und Teilzeit“ mit Stichtag zum 31.12.2020 (Ermittlungsergebnis: Geschlecht, Alter und Arbeitszeit aller Beschäftigten)
- Stellenplan (Ermittlungsergebnis: Funktionen und Entgeltgruppen der Beschäftigten)
- Personalstatistik zu Krankentagen (Anzahl der „Kind krank“-Tage)
- Übersicht „Beschäftigte mit Berechtigung zur mobilen Arbeit“ (Grund des Antrages zur Nutzung der mobilen Arbeit)
- Personalstatistik „Rente“ mit Stichtag zum 31.12.2020 (Ermittlungsergebnis: Anzahl der Beschäftigten, welche bis zum Jahr 2026 in Rente gehen können - differenziert)

nach „frühestmöglichem Renteneintritt“, „Renteneintritt nach 45 Arbeitsjahren“ und „regulärem Rentenbeginn“)

Die statistischen Grundlagen sind aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht in ihrer Originalform beigelegt, sondern wurden entsprechend grafisch umgearbeitet oder in Textform innerhalb des Gleichstellungsplans eingearbeitet.

2. Personalstrukturanalyse

In der Personalstrukturanalyse werden die Anzahl der Beschäftigten der Verwaltung (anonymisiert) hinsichtlich des Geschlechtes, der Hierarchieebene und der Berufsgruppe unterschieden. Stichtag ist für alle Erhebungen der 31.12. des entsprechenden Jahres (**hier: 31.12.2020**). Die Auswertung erfolgt demnach immer stichtagsbezogen und berücksichtigt keine Veränderungen innerhalb des Kalenderjahres.

Entsprechend des Landesgleichstellungsgesetzes werden die Beschäftigten statistisch erfasst bzw. ausgewertet nach:

- Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe und Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion
- teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe und Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion (Beschäftigte mit verkürzter Arbeitszeit)
- Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht, Ausbildungsberuf und Lehrjahr
- Praktikanten (Schüler und andere Praktikumsform)
- Zahl der Beschäftigten, welche altersbedingt ausscheiden, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe und Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion (Stichtag 31.12.2026 - Anlage 1)
- Zahl der in Elternzeit befindlichen Beschäftigten
- Krankentage „Kind krank“, getrennt nach Geschlecht
- Beschäftigte mit der (dauerhaften) Möglichkeit der mobilen Arbeit

2.1 Anzahl der Beschäftigten (Gesamtanzahl)

Die Stadtverwaltung Luckenwalde beschäftigt insgesamt 179 Beschäftigte nach Stellenplan. Hinzu kommen Auszubildende und Studenten, Praktikanten sowie sonstige Beschäftigte, welche durch gesonderte Verträge der Dienststelle zuzuordnen sind.

Die Bürgermeisterin bildet die Verwaltungsleitung. Sie wird in der Umsetzung ihrer Aufgaben unterstützt durch die Leitungsstelleninhaber von zehn verschiedenen Ämtern. Davon sind drei Amtsleitungen weiblich und sieben männlich. Des Weiteren stehen 16 Führungskräfte für die Leitung einzelner Abteilungen zur Verfügung (drei Amtsleitungen haben gleichzeitig eine Funktion als Abteilungsleitung übertragen, so dass hierdurch in der Statistik eine Differenz zwischen der Anzahl der Abteilungen - 19 Stück - und der Anzahl der entsprechenden Führungskräfte entsteht).

Weist die Führungsebene noch eher einen Männerüberhang auf, so ist in den Entgeltgruppen des mittleren Dienstes eher eine hohe Frauenquote zu verzeichnen. Insgesamt betrachtet erscheint die Anzahl der Beschäftigten, getrennt nach männlichen und weiblichen Personen, als eher ausgeglichen. Von der o. g. Anzahl an Beschäftigten sind 45 Prozent Männer. Diese sind insbesondere in den Bereichen des Bauhofes und der Feuerwehr eingesetzt. Trotz vielfachen Bemühungen Frauen für die Übertragung dieser Aufgaben zu gewinnen, sind überwiegend, teilweise ausschließlich, männliche Bewerber in den Verfahren.

Der allgemeine Frauenanteil liegt bei 55 Prozent. Beachtet werden muss hierbei jedoch, dass die Stadt selbst lediglich die Trägerschaft für eine Kindertagesbetreuungseinrichtung übernommen hat (Hort „Regenbogen“). Sollte sich der Anteil an stadteigenen Einrichtungen in diesem Bereich ändern, wird voraussichtlich auch der Anteil der Frauen in der Gesamtbetrachtung deutlich höher ausfallen. Personen mit dem geschlechtlichen Status „divers“ (o. ä.) sind nicht vorhanden und werden daher in den Statistiken nicht separat erwähnt.

Eine Differenzierung innerhalb des Stellenplanes zwischen Beamtenstellen und Stellen für tarifliche Angestellte ist notwendig. Zwar können Beamtenstellen mit tariflichen Angestellten besetzt werden, jedoch gilt diese Möglichkeit nicht im Umkehrschluss. So wird überlegt, die Beamtenstellen generell zu dezimieren und lediglich im Bereich der Feuerwehr vorzuhalten bzw. zu erweitern, um die Attraktivität der Stellen selbst zu steigern.

Beamte				davon Leitung (AL oder höher)		davon AbtL.	
	Gesamt	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
höherer Dienst	2	0	2	0	2	0	1
gehobener Dienst	3	1	2	0	0	1	1
mittlerer Dienst	3	2	1	0	0	0	0
Gesamt	8	3	5	0	2	1	2

Angestellte				davon Leitung (AL oder höher)		davon AbtL.	
	Gesamt	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
höherer Dienst	4	3	1	3	1	1	0
gehobener Dienst	38	18	20	4	1	9	4
mittlerer Dienst	111	44	67	0	0	0	1
einfacher Dienst	18	11	7	0	0	0	0
Gesamt	171	76	95	7	2	10	5

Gesamt	179	79	100	7	4	11	7
---------------	------------	-----------	------------	----------	----------	-----------	----------

2.2 Zahl der Beschäftigten in Teilzeit

Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist mit einem Faktor von 37 Prozent (67 Beschäftigten) recht hoch. Als „Teilzeit“ gilt jede Reduzierung der Normalarbeitszeit (unabhängig des wöchentlichen Stundenumfanges¹). Acht Personen in einer Führungsposition (Angestellte nach TVöD) sind ebenfalls in Teilzeit beschäftigt. Damit befinden sich zehn von 27 Führungskräften in Teilzeit.

Der Großteil der Personen mit Teilzeit ist im mittleren Dienst beschäftigt. Hierbei ist der Frauenanteil besonders hoch. Dazu führt aber auch der Umstand, dass die Stellen der Erzieher/innen dem mittleren Dienst zuzuordnen sind, welche branchenüblich alle in Teilzeit beschäftigt sind und nur in besonderen Ausnahmen oder in Leitungsfunktionen eine Vollzeitstelle innehaben. Dies ist darin begründet, dass in Teilzeit eher gewährleistet wird,

¹ Hat Teilzeit eine Mindestarbeitsstundenzahl? Es gibt weder eine gesetzliche festgelegte Mindeststundenanzahl bei **Teilzeitarbeit** noch eine Obergrenze. [Teilzeitjob: Verkürzte Arbeitszeit - Arbeitsrecht 2021 \(arbeitsrechte.de\)](https://www.arbeitsrechte.de/Teilzeitjob:Verkürzte-Arbeitszeit-Arbeitsrecht-2021)

dass ein flexibler Einsatz der Kräfte entsprechend dem einzusetzenden notwendigen pädagogischen Personal (Anzahl der zu betreuenden Kinder) erfolgen kann (viele Personen mit weniger Stunden, statt wenig Personen mit vielen Stunden).

Beamte				davon Leitung (AL oder höher)		davon AbtL.	
	Gesamt	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
höherer Dienst	1	0	1	0	1	0	1
gehobener Dienst	1	0	1	0	0	0	1
mittlerer Dienst	1	0	1	0	0	0	0
Gesamt	3	0	3	0	1	0	2

Angestellte				davon Leitung (AL oder höher)		davon AbtL.	
	Gesamt	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
höherer Dienst	0	0	0	0	0	0	0
gehobener Dienst	8	2	6	0	1	2	3
mittlerer Dienst	48	12	36	0	0	0	1
einfacher Dienst	8	4	4	0	0	0	0
Gesamt	64	18	46	0	1	2	4

Gesamt	67	18	49	0	2	2	6
---------------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	----------	----------

Es ist angedacht hierzu eine Umfrage unter den Beschäftigten durchzuführen, nach Gründen der Verkürzung bzw. zum derzeitigen Stand zu fragen und in Erfahrung zu bringen, ob die Arbeit in Teilzeit einen Mehrwert oder eher verkomplizierende Umstände mit sich bringt. Die Stadtverwaltung ist darin bestrebt, jedem Wunsch zur Durchführung einer Teilzeit nachzukommen.

2.3 Nachwuchskräfte

2.3.1 Auszubildende und Studierende

Die Stadtverwaltung hat ein vielfältiges Angebot an Ausbildungs- und Studienplätzen.

Es werden folgende Ausbildungsplätze vergeben:

- Verwaltungsfachangestellte/r in der Fachrichtung Kommunalverwaltung (Kooperation mit der Brandenburgischen Kommunalakademie und dem Oberstufenzentrum II Potsdam)
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste in den Fachrichtungen „Bibliothek“ und „Archiv“ (Kooperation mit der Louise-Schroeder-Schule Berlin)
- Fachkraft für Veranstaltungstechnik, Schwerpunkt Aufbau und Durchführung (Kooperation mit dem Oberstufenzentrum Teltow)
- berufsbegleitende Ausbildung zum staatlich anerkannten Erzieher in Teilzeit (Berufsschule ist innerhalb des Landes Brandenburg frei wählbar)
- Gärtner/in in der Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau (bspw. Kooperation mit dem Oberstufenzentrum Werder oder Groß Kreutz)

Die Ausbildungszeit beträgt dabei im Regelfall drei Jahre.

Es werden folgende Studienplätze vergeben:

- Öffentliche Verwaltung (Kooperation mit der Technischen Hochschule Wildau, Abschluss: LL. B.)
- Bauingenieur (Kooperation mit der Fachhochschule Potsdam, Abschluss: B. Eng.)
- Verwaltungsinformatik (Kooperation mit der Technischen Hochschule Wildau, Abschluss: B. Sc.)

Die Studienzeit beträgt im Regelfall sieben bzw. acht Semester.

Entsprechende Stellenausschreibungen erfolgen bedarfsbezogen im vierten Quartal des Vorjahres.

Derzeitig (stichtagsbezogen) werden acht Personen in den verschiedenen Berufen ausgebildet. Sechs Personen studieren in Kooperation zwischen der Stadt und der entsprechenden Hochschule. Die Anzahl der Auszubildenden ist hinsichtlich der Geschlechter ausgeglichen. Die Studenten hingegen sind überwiegend männlich. Dies wird jedoch auch durch den entsprechend zu erreichenden Studienabschluss (B. Eng. und B. Sc.) bedingt. Eine Idee, dieser Herausforderung zu begegnen, ist die Teilnahme der Stadtverwaltung am internationalen „Girls‘ Day“.

Tätigkeit	Fachrichtung	Lehrjahr	Geschlecht
Auszubildende/r	Verwaltungsfachangestellte/r	1	w
Auszubildende/r	Verwaltungsfachangestellte/r	1	m
Auszubildende/r	Verwaltungsfachangestellte/r	2	m
Auszubildende/r	Verwaltungsfachangestellte/r	2	m
Auszubildende/r	Verwaltungsfachangestellte/r	3	w
Auszubildende/r	FK Veranstaltungstechnik	2	m
Auszubildende/r	FAMI - Archiv	2	w
Auszubildende/r	FAMI - Bibliothek	1	w

Tätigkeit	Fachrichtung	Semester	Geschlecht
Student/in	B.A. Öffentliche Verwaltung	1	w
Student/in	B.A. Öffentliche Verwaltung	3	m
Student/in	B.A. Öffentliche Verwaltung	7	m
Student/in	B.A. Bauingenieur	1	m
Student/in	B.A. Bauingenieur	1	m
Student/in	Verwaltungsinformatik	3	m

Die Beschäftigten in der Teilzeitausbildung zum/r staatlich anerkannten Erzieher/in werden in der Statistik der Beschäftigten bereits erfasst und sind aus diesem Grund in der Tabelle nicht ersichtlich. Es handelt sich hierbei um einen Auszubildenden im dritten Lehrjahr und eine Auszubildende im zweiten Lehrjahr.



Die Ausbildung wird durch hausinterne Projekte begleitet, wie bspw. die Durchführung einer Willkommenswoche oder die Erstellung eines Werbefilmes² bzw. einer Fotostrecke zur Arbeit als Auszubildender der Stadtverwaltung.

Öffentlichkeitsarbeit und Personal-Recruiting erfolgen auf vielfältige Art und Weise. So nehmen die Beschäftigten des Personalamtes regelmäßig an Assessment-Centern (AC) der BARMER Krankenkasse zur Vorstellung der Stadtverwaltung als Arbeitgeber für die 9. und 10. Klassen der Oberschulen und für die 12. Klasse der Gymnasien im Landkreis Teltow Fläming teil. Außerdem finden jährlich Ausbildungsmessen statt. Dazu kommen interne Ausbildungsmessen der Schulen sowie „Tage der offenen Tür“, bei welchen die Stadtverwaltung als Arbeitgeber vorstellig wird. Des Weiteren werden Informationshinweise über gängige Internet-Plattformen und über die sozialen Medien (Facebook, Instagram, LinkedIn) angeboten.

Ein intensiver Austausch findet zu dem mit der Jugendberufsagentur Teltow-Fläming statt, um die Interessenslage der Schüler herauszukristallisieren.

2.3.2 Praktikanten

Die Stadtverwaltung konnte für das Jahr 2020 vielen Personen einen Praktikumsplatz anbieten. Die Geschlechterbetrachtung zeigt, dass das Verhältnis ausgewogen ist. Die Bewerbungen für die Bereiche sind dem klassischen Rollenbild zuzuordnen. Der Großteil der weiblichen Praktikanten hatte den Einsatz im Hort „Regenbogen“ und der „Bibliothek“. Männliche Praktikanten konnten im Bereich des Hortes und der Jugendeinrichtung „Go7“ untergebracht werden, die Mehrheit jedoch im „Bauhof“.

Einrichtung	Anzahl	männlich	weiblich
Go7	3	2	1
Hort Regenbogen	9	2	7
Bibliothek	4	1	3
Feuer- und Zivilschutz	1	1	0
Standesamt	1	0	1
Einwohnermeldeamt	1	1	0
Straßen-, Grünflächen- und Friedhofsamt	1	1	0
Bauhof	7	6	1
Wirtschaftsförderung	1	0	1
Wirtschaftsförderung/Theater	1	1	0
Gesamt	29	15	14

Für die Erreichbarkeit von Personen, welche ein Praktikum absolvieren möchten, gilt die gleiche Öffentlichkeitsarbeit, welche für die Suche nach Auszubildenden und Studierenden durchgeführt wird (AC der BARMER Krankenkasse, Ausbildungsmessen, Girls' Day / Boys' Day).

² <https://www.youtube.com/watch?v=8Xpba8R-e9U>

2.4 Zahl der Beschäftigten, welche altersbedingt ausscheiden, getrennt nach Geschlecht

Die Anzahl der Beschäftigten, welche bis zum Jahr 2026 (Stichtag 31.12.2026) in den Ruhestand eintreten könnten, beträgt je nach ausgewähltem Datum:

Zeitpunkt (siehe Anlage 1)	Anzahl der Beschäftigten		davon männlich		davon weiblich	
frühestmöglicher Rentenbeginn	44	21,78 %	14	31,82 %	30	68,18 %
Altersrente nach 45 Arbeitsjahren	30	14,85 %	11	36,67 %	19	63,33 %
regulärer Renteneintritt	17	8,42 %	5	29,41 %	12	70,59 %

Im Bereich der Beamten werden (unabhängig des Zeitpunktes für den Renteneintritt) keine männlichen Personen, jedoch voraussichtlich zwei weibliche Führungspersonen (gehobener oder höherer Dienst) in den Ruhestand eintreten. Ab einer Besoldungsstufe A 12, für Beschäftigte nach Tarifvertrag ab der EG 12, schlägt die Verwaltung die nachfolgende Person vor, diese ist jedoch zusätzlich durch die StVV zu bestätigen.

Wird vom frühestmöglichen Renteneintritt ausgegangen, verlassen 41 Tarifbeschäftigte die Verwaltung. Die Planbarkeit wird dadurch erschwert, dass es den Beschäftigten freisteht, den Zeitpunkt ihres Ausscheidens aus dem Amt innerhalb des Zeitkorridors zwischen frühestmöglichem Rentenbeginn und regulärem Renteneintritt selbst zu wählen. Dazwischen können einige Jahre liegen. Bis zu drei Amtsleitungen, sowie bis zu fünf Abteilungsleitungen (jeweils 30% bzw. 26% der jeweiligen Führungsebene, könnten die Stadtverwaltung verlassen. Zu diesen kommen noch fünf weitere Frauen sowie drei Männer aus dem gehobenen Dienst ohne Führungsposition.

Im mittleren Dienst betrifft es (je nach Eintrittszeitpunkt) 11 bis 21 Personen bis zum Jahresende 2026. Zwei Drittel hiervon sind weibliche Beschäftigte.

Aus diesen Gründen erfolgt eine Berücksichtigung der o. g. Stellen bei der Ausschreibung von Ausbildungs- und Studienplätzen oder bei Praktikumsanfragen von Schülern und Studenten. Insbesondere für die Besetzung von Führungspositionen sind Studenten und Praktikanten (im Studium) grundsätzlich gut geeignet, um eine entsprechende Personalbindung bzw. -entwicklung frühzeitig zu ermöglichen.

2.5 Zahl der in Elternzeit befindlichen Beschäftigten

Zehn Männer sowie drei Frauen haben eine Elternteilzeit in Anspruch genommen. Die Dauer der Elternzeit im Jahr 2020 lag bei den Männern zwischen ein und zwei Monaten, bei Frauen um 12 bis 14 Monate. In einigen wenigen Fällen wurde die Elternzeit auch mit einer zeitlichen Unterbrechung genommen, bspw. zur Geburt des Kindes sowie mit dem Zeitpunkt zur Einführung in die Kindertagesstätte.

Gesamt	Zeitraum
Frauen	0,5 Monate (+12 Monate aus dem Vorjahr)
	4 Monate (+10 Monate aus dem Vorjahr)
	8 Monate (+6 Monate aus dem Vorjahr)
Männer	0,5 Monate (0,5 Monate aus dem Vorjahr)
	1 Monat

	1 Monat
	1 Monat
	1 Monat
	1 Monat
	2 Monate
	2 Monate
	2 Monate
	2 Monate

2.6 Krankentage „Kind krank“, getrennt nach Geschlecht

Insgesamt betrachtet waren im Jahr 2020 22 Personen mit einem kranken Kind Zuhause (dazu zählen auch die Auszubildenden). Es erscheint jedoch selbstverständlich, dass sowohl Väter, als auch Mütter davon Gebrauch machen.

Gesamttag "Kind krank"	96	Gesamt Beschäftigte	202
davon Azubis	5	davon Azubis	14

Frauen	13 (59 %)
Männer	9 (41 %)
Gesamt	22

durchschnittliche "Kind krank"-Krankentage je Mitarbeiter (ohne Nachwuchskräfte)

0,4840

durchschnittliche "Kind krank"-Krankentage je Mitarbeiter

0,4752

2.7 Mobile Arbeit

Seit dem Jahr 2020 steht den Beschäftigten der Stadtverwaltung die Möglichkeit der mobilen Arbeit zur Verfügung. Dabei handelt es sich explizit nicht um die Arbeitsplatzverlagerung von der Dienststelle in das häusliche Umfeld, sondern es wird großen Wert daraufgelegt, dass die Beschäftigten ihre Aufgaben an einem durch sie selbstbestimmten Ort - mit Internetverbindung – ausführen können. Dies kann die Selbstorganisation der einzelnen Beschäftigten fördern.

weiblich	22	75,86 %
männlich	7	24,14 %
Gesamt	29	

Die Stadtverwaltung Luckenwalde als Arbeitgeber ermöglicht den Beschäftigten im Einvernehmen mit dem Personalrat entsprechend der gemeinsamen Dienstvereinbarung einen Anteil der wöchentlichen Arbeitszeit in Höhe von 20% für die mobile Arbeit zu verwenden. Dieser kann als gesamter Arbeitstag genutzt oder aufgeteilt werden in einzelne Stunden an verschiedenen Wochentagen. Die (pandemiebedingte) Erweiterung des Gleitzeitrahmens von 6.00 Uhr bis 21.00 Uhr dient dem Zweck der Entzerrung, d. h. zur Minderung des Infektionsrisikos soll durch versetzte Arbeitszeit die Möglichkeit verbessert werden, „sich aus dem Weg zu gehen“. Die am häufigsten benannten Gründe zur Nutzung der mobilen Arbeit sind die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Notwendigkeit mit erhöhter Konzentration zu arbeiten, sowie während der Pandemie Kontakte weitestgehend zu reduzieren. Weitere Gründe der Beschäftigten sowie die prozentuale Verteilung sind in der nachfolgenden Grafik ersichtlich.

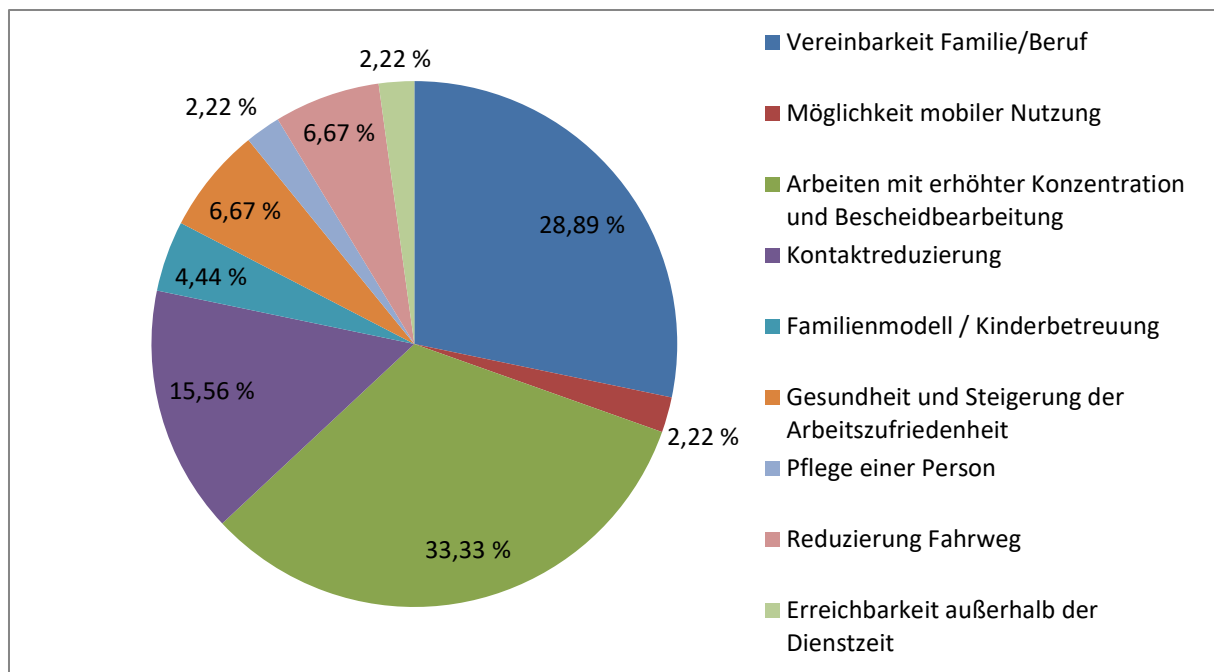


Abbildung 1 - Gründe für mobiles Arbeiten (Mehrfachnennungen möglich)

Alle Auszubildenden und Studenten erhalten zudem die dauerhafte Möglichkeit der mobilen Arbeit, um auch in der Lehreinrichtung technisch flexibel zu sein. Die (dienstliche) Arbeitszeit richtet sich hierbei nach dem Einsatzort (Amt/Abteilung) bzw. nach der Arbeitszeit der jeweils zuständigen (betreuenden) Person.

3. Zieldefinition

Die Ziele zur Gleichstellung werden einvernehmlich von der Leitung der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Luckenwalde für jeweils zwei Jahre festgelegt. Die Amtsleitungen sowie die weiteren Führungskräfte sollen diese entsprechend bei der Planung, Konzeption und Umsetzung tatkräftig unterstützen. Die vorrangigen Ziele (jahresunabhängig) sind:

3.1 Verhinderung von Diskriminierungen in sämtlichen Bereichen der Verwaltung

Dazu gehören die Förderung der Gleichstellung von allen Beschäftigten und der Abbau von Bereichen mit Unterrepräsentanz einzelner Personengruppen, soweit dies ermöglicht werden kann. Dies muss insbesondere durch die Ableitung von Defiziten aus Befragungen, Statistiken u. ä. in Verbindung mit der Entwicklung von entsprechend geeigneten Gegenmaßnahmen erfolgen. Dazu gehört prioritär der Aufbau und die kontinuierliche Weiterführung eines entsprechenden Monitorings.

In der Stadtverwaltung Luckenwalde sind bereits mehrere dienstinterne Richtlinien in der Umsetzung, welche hinsichtlich dieser Belange speziell geprüft werden. Hierbei handelt es sich meist um interne Richtlinien wie Dienstvereinbarungen, welche gemeinsam mit dem Personalrat aufgestellt werden und insbesondere Belange der Beschäftigten berühren oder Dienstanweisungen, welche die Verfahrensweise innerhalb der Dienststelle angeben. Diese werden kontinuierlich fortgeschrieben und entsprechend an neue Gesetzmäßigkeiten angepasst. Für das Jahr 2021 wurde bspw. die Dienstvereinbarung für Qualifizierungen (Weiterbildungen aller Art) überarbeitet, die auch Anreize zur privaten Weiterbildung schaffen soll.

3.2 Strukturaufbau in Bewerbungsverfahren

Bewerbungsgremien sollen nach Möglichkeit gleichstark besetzt werden. Ist aufgrund der Funktionen der Führungskräfte dieses Gremium lediglich mit männlichen bewertenden Personen besetzt, ist die Anwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten oder einer anderen weiblichen Ansprechperson während des Bewerbungsgespräches zwingend erforderlich.

Bei Bewerbungsverfahren sind Geschlechter, welche in der entsprechenden Berufsgruppe unterrepräsentiert sind, bereits in der Stellenausschreibung gezielt anzusprechen. Der Grundsatz der Bestenauslese darf dadurch jedoch weder vernachlässigt noch außer Kraft gesetzt werden. Dieser verpflichtet dazu, bei der Stellenbesetzung ausschließlich auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung abzustellen. Es ist bei der Entscheidungsfindung demnach strikt darauf zu achten, dass Stellenausschreibungstexte, die Vorauswahl sowie Bewerbungsgespräche diskriminierungs-frei durchgeführt werden. Bei Letzteren hat sich die Auswahl verschiedener Fragetypen (analytisch, kreativ, theoretisch, praktisch) zur Ermittlung vorhandenen Wissens bewährt, um eine stellengerechte Besetzung zu ermöglichen.

Die Bewerbungsprozesse sind in das Monitoring zu integrieren:

- Anzahl der Bewerber m/w/d
- Anzahl der zum Bewerbungsgespräch eingeladenen Personen m/w/d
- Auswahlentscheidung mit Begründung
- Anzahl der absagenden Bewerber m/w/d

Um Bewerbungschancen durch eigene Beschäftigte (interne Bewerbungen) zu fördern, könnte im Vorfeld eine Abfrage erfolgen bzw. die entsprechenden Stellenausschreibungen im Intranet positioniert werden. Externe Stellenbesetzungen bringen im Gegensatz zu internen Stellenbesetzungen andere Vorteile mit sich, bspw. die Sicherstellung der Bestenauslese. Es muss demnach immer abgewogen werden zwischen „neuen Ideen“ und „internen Erfahrungen“.

3.3 Berücksichtigung eines Personalentwicklungskonzeptes

Für die strategische Planung der Verwaltungsarbeit müssen die absehbaren Veränderungen der Verwaltungsaufgaben in den Blick genommen werden. Prozesse sind neu zu konzipieren und anzupassen, Beschäftigte bedarfsgerecht weiterzubilden. Dabei sind auch externe Faktoren, wie die zunehmende Digitalisierung, der demografische Wandel, aber auch der immer mehr spürbare Fachkräftemangel mit zu berücksichtigen. Um diesen zu begegnen, muss der Arbeitgeber bereits heute mit attraktiven Arbeitsbedingungen aufwarten und diese stetig weiterentwickeln.

Aus diesen Gründen wird angestrebt, ein Personalentwicklungskonzept für die Stadtverwaltung zu erstellen, aus dem sowohl gesellschaftlich zu berücksichtigende Faktoren, als auch das innerbetriebliche Zusammenspiel, die Aus- und Fortbildung der Stelleninhaber und die Digitalisierung der Arbeitsprozesse konzipiert wird. Alle sich aus dem Gleichstellungsplan herauskristallisierenden Defizite und die Umsetzung von Gegenmaßnahmen werden ebenfalls im Personalentwicklungskonzept Berücksichtigung finden.

3.4 Förderung der Zusammenarbeit und Vergleichsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten im Stadtgebiet, im Landkreis Teltow-Fläming und darüber hinaus

Regionale und überregionale Gremien sind bspw. die Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Teltow-Fläming, die anderer Städte und Gemeinden und die des Landes

Brandenburg, die LAG der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten sowie der Deutsche Städtetag (DST).

Im Stadtgebiet wird insbesondere die Kommunikation zu sozialen Trägern und Vereinen dauerhaft gepflegt, bzw. auf deren Bedürfnisse hinsichtlich von Information, Problemidentifikation und einer entsprechenden Ableitung von Gegenmaßnahmen eingegangen.

Auf kommunaler Ebene finden Vergleichsarbeiten bereits mit Partnern wie der KGSt³ oder der TUIV AG Brandenburg statt. Verschiedene Themen, u. a. auch zu Personal- und Gleichstellungsbelangen werden dort angesprochen und Verfahrensweisen ausgetauscht.

4. Umsetzungsmaßnahmen

Die ausgewerteten Kennzahlen ermöglichen die Aufstellung von Maßnahmen zur Personalgewinnung und Ausbildung, zur beruflichen Entwicklung und zur Differenzierung der Arbeitsformen und Arbeitszeiten. Maßnahmen werden insbesondere in den Handlungsfeldern der „Unterrepräsentanz“, der „Beruflichen Situation“ und der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ vorgenommen.

Für die Jahre 2022 bis 2023 werden folgende Maßnahmen festgelegt:

Ziel	Maßnahme	Verantwortlichkeiten
Verhinderung von Diskriminierungen in sämtlichen Bereichen der Verwaltung	Informationsmaterialien und bei Bedarf Informationsveranstaltungen zu Gleichstellungsthemen werden angeboten	Gleichstellungsbeauftragte (GBA)
	Umfrage zu den Gründen der Teilzeit durchführen	GBA, Amt 11, Personalrat
	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verhindern: Paritäten in Entgeltgruppen beachten, besondere Aufmerksamkeit bei Stellenausschreibungen	GBA, Amt 11, Personalrat
	Führungskräfte für das Thema sensibilisieren und Fortbildungen zu gleichstellungspolitischen Themen anbieten	GBA, Amt 11, Personalrat
	Führungskräfte wirken der Diskriminierung am Arbeitsplatz entgegen und gehen bekanntgewordenen Fällen nach	Führungskräfte
	Gründe für mobiles Arbeiten erfassen und nach geschlechtlichen Besonderheiten auswerten	GBA, Amt 11, Personalrat
Strukturaufbau in Bewerbungsverfahren	Bewerbungen 2022 statistisch zukünftig geschlechtsspezifisch in folgenden Bereichen erheben: - eintreffende Bewerbungen (wird bereits erfasst, auch bei Praktika); - Einladungen zum Bewerbungsgespräch und ggf. zu (Sport)Tests; - durchgeführte Bewerbungsgespräche, ggf. (Sport)Tests und Eignungspraktika,	GBA, Amt 11, Amtsleitungen,

³ Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement

	festgestellte Platzierung und daraus resultierende Absagen	
	für paritätische Besetzung der bewertenden Gremienmitglieder in Bewerbungsgesprächen sorgen	
	bei Stellenausschreibungen, in welchen keine spezielle Unterrepräsentanz gegeben ist, wird der Zusatz aufgenommen: <i>„Diese Stelle ist gleichermaßen für Frauen und Männer geeignet.“</i>	
	bei Stellenausschreibungen in Berufsfeldern, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird zum o. g. der Satz ergänzt: <i>„Die Stadt Luckenwalde möchte mit der Ausschreibung insbesondere auch Männer ansprechen.“</i>	
	für Leitungspositionen, Entgeltgruppen und Berufsfelder, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird zum o. g. der Satz ergänzt: <i>„Die Stadt Luckenwalde möchte mit der Ausschreibung insbesondere auch Frauen ansprechen.“</i>	
Berücksichtigung eines Personalentwicklungskonzeptes (Fertigstellung angestrebt 2024)	Personalentwicklungskonzept fertigstellen und durch gezieltes Changemanagement in der Verwaltungskultur lebendig gestalten	Amt 11
Förderung der Zusammenarbeit und Vergleichsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten im Stadtgebiet, im Landkreis Teltow-Fläming und darüber hinaus	Zusammenarbeit mit regionalen und überregionalen Gremien, sozialen Trägern und Vereinen	Gleichstellungsbeauftragte, Amt 11

Zu den Maßnahmen gehört auch die Durchführung des „**Girls' Day**“ (Mädchen-Zukunftstag) und des „**Boys' Day**“ (Jungen-Zukunftstag). Es handelt sich hierbei um zwei bundesweit durchgeführte Programme zur Einführung von Mädchen in eher durch Männer dominierte Berufe (Handwerk- bzw. Baubereich, Feuerwehr) sowie Ausbildungen im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) bzw. von Jungen in sozialen Bereichen, wie Erziehungs-, Pflege- oder Krankeneinrichtungen.

Weitere Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit waren bspw. 2020 die Einführung der mobilen Arbeit sowie die (pandemiebedingte) Erweiterung des Gleitzeitrahmens (Arbeitszeitrahmen von 6 Uhr bis 21 Uhr) für einen Großteil der Beschäftigten (alle Arbeitsplätze, welche nicht nach einem Dienstplan arbeiten). Des Weiteren wird weiterhin die Möglichkeit der Teilzeit angeboten. Weitere Anreizsysteme, welche bspw. durch die kommunale Vergleichsarbeit angeregt werden, werden entsprechend ihrer Machbarkeit geprüft.

Die Maßnahmen werden mit Stichtag zum 31.12.2023 erstmalig überprüft und an sich verändernde Umstände angepasst.

5. Zusammenfassung und Ausblick

Der Gleichstellungsplan wird für die zukünftige Erhebung der Personalentwicklung genutzt und fortgeschrieben. Die entsprechenden Maßnahmen gelten im Zeitraum bis 2023 und werden darüber hinaus in Zwei-Jahres-Abständen und nachfolgend zur Bildung von neuen Zielen evaluiert und analysiert.

Hierzu werden ggf. kontinuierliche Umfragen durchgeführt, welche neue Ziele und umzusetzende Maßnahmen bestimmen.

Die entsprechenden Zielgruppen sind dahingehend zu beteiligen. Bei internen Umfragen ist der Personalrat zu beteiligen, bei öffentlichen Umfragen der zuständige Ausschuss der StVV.

Anlage 1 - Zahl der Beschäftigten, welche altersbedingt ausscheiden, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe und Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion

Frühestmöglicher Rentenbeginn

Beamte				davon Leitung (AL oder höher)		davon AbtL.	
	Gesamt	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
höherer Dienst	2	0	2	0	2	0	1
gehobener Dienst	1	0	1	0	0	0	1
mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	3	0	3	0	2	0	2

Angestellte				davon Leitung (AL oder höher)		davon AbtL.	
	Gesamt	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
höherer Dienst	3	2	1	2	1	0	0
gehobener Dienst	13	7	6	0	0	4	1
mittlerer Dienst	21	3	18	0	0	0	0
einfacher Dienst	4	2	2	0	0	0	0
Gesamt	41	14	27	2	1	4	1

Gesamt	44	14	30	2	3	4	3
---------------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	----------	----------

Altersrente nach 45 Arbeitsjahren

Beamte				davon Leitung (AL oder höher)		davon AbtL.	
	Gesamt	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
höherer Dienst	2	0	2	0	2	0	1
gehobener Dienst	0	0	0	0	0	0	0
mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	2	0	2	0	2	0	1

Angestellte				davon Leitung (AL oder höher)		davon AbtL.	
	Gesamt	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
höherer Dienst	3	2	1	2	1	0	0
gehobener Dienst	8	6	2	0	0	3	1
mittlerer Dienst	15	2	13	0	0	0	0
einfacher Dienst	2	1	1	0	0	0	0
Gesamt	28	11	17	2	1	3	1

Gesamt	30	11	19	2	3	3	2
---------------	-----------	-----------	-----------	----------	----------	----------	----------

regulärer Rentenantritt

Beamte				davon Leitung (AL oder höher)		davon AbtL.	
	Gesamt	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
höherer Dienst	1	0	1	0	1	0	1
gehobener Dienst	0	0	0	0	0	0	0
mittlerer Dienst	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	1	0	1	0	1	0	1

Angestellte				davon Leitung (AL oder höher)		davon AbtL.	
	Gesamt	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
höherer Dienst	1	1	0	1	0	0	0
gehobener Dienst	3	2	1	0	0	1	0
mittlerer Dienst	11	2	9	0	0	0	0
einfacher Dienst	1	0	1	0	0	0	0
Gesamt	16	5	11	1	0	1	0

Gesamt	17	5	12	1	1	1	1
---------------	-----------	----------	-----------	----------	----------	----------	----------



Impressum

Herausgeber:

Stadt Luckenwalde
Die Bürgermeisterin
Markt 10, 14943 Luckenwalde

Stand: Juni 2022

Alle Rechte beim Herausgeber

