



# Gleichstellungsplan 2024 bis 2026



## Inhalt

1. Vorworte	3
2. Rechtsgrundlagen: Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz	6
3. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben	12
4. Frauen in Führung	16
5. Neue Herausforderungen	26
6. Einleitung: Blick auf die Gleichstellungspläne	30
7. Gleichstellungsplan Kernverwaltung	36
8. Gleichstellungsplan Sozial- und Erziehungsdienst	46
9. Gleichstellungsplan Feuerwehr	52
10. Gleichstellungsplan Abfallwirtschaftsbetrieb	62
11. Gleichstellungsplan Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau	70





# Vorworte



## Liebe Leserinnen und Leser,

uns ist es mit der Gleichstellung innerhalb der Stadtverwaltung sehr ernst. Der Weg dahin ist eine Langstrecke, für die wir eine gute Strategie und einen langen Atem brauchen. Dabei tauchen immer wieder Hürden auf, die wir überwinden müssen. Gerade jetzt, in Zeiten des wachsenden Fachkräftemangels, ist es nicht leicht, schneller voranzukommen. Wir erleben deutliche Veränderungen: Die Zahl an Bewerbungen geht zurück. Manchmal bleiben sie komplett aus. Damit wird die Entscheidung, wer für welchen Bereich eingestellt wird, immer schwieriger.

Dennoch behalten wir unser zentrales Ziel fest im Blick: Mehr Frauen in Führungspositionen zu beschäftigen. Wichtige Etappenziele haben wir erreicht. Für noch mehr Vielfalt in den Teams arbeiten wir an einem nachhaltigen Kulturwandel in den Ämtern und Dienststellen. Und wir setzen auf kompetente, motivierte und selbstbewusste Kolleginnen und Kollegen, die sich zutrauen, in verantwortungsvolle Aufgaben hineinzuwachsen. Dabei wollen wir sie noch besser mit passenden Angeboten unterstützen.

Grundsätzlich wünsche ich mir noch mehr Kolleginnen und Kollegen, die in Bereichen arbeiten, die als nicht typisch weiblich oder typisch männlich angesehen werden. Dazu gehören mehr Erzieher in der Kindertagesbetreuung oder Brandmeisterinnen bei der Feuerwehr, um nur einige Berufe zu nennen.

Wir wissen längst, wie wichtig es ist, dass wir in gemischten Teams arbeiten. So können wir unsere Stadt am besten für die Bürgerinnen und Bürger gestalten. Wir sind hierbei nicht nur als verantwortungsvolle Arbeitgeberin gefragt.

Der öffentlichen Verwaltung kommt eine besondere Rolle zu, die wir noch konsequenter ausfüllen wollen. Diversität und Inklusion dürfen nicht nur abstrakte Ziele bleiben. Aktives Handeln ist gefragt.

Der aktuelle Gleichstellungsplan bietet für unsere weitere Personalentwicklung eine gute Grundlage. Er liefert viele Handlungsempfehlungen für das gesamte Spektrum der Personalgewinnung, -förderung und -führung. Damit wir neue Etappen der Gleichstellung erreichen.

Ich danke allen Beteiligten herzlich für die umfangreiche Ausarbeitung. Der Gleichstellungsplan ist ein Impulsgeber für mehr Geschlechtergerechtigkeit bei der Stadt Oldenburg.

**Jürgen Krogmann, Oberbürgermeister**



## Liebe Interessierte,

dieses Jahr wird das 75-jährige Jubiläum des Grundgesetzes gefeiert und damit auch der Artikel 3, Absatz 2: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“. Nach der Wiedervereinigung wurde 1994 der Satz „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ hinzugefügt.

Die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen zu erreichen ist also Verfassungsauftrag und die Gleichberechtigungsgesetze der Bundesländer – so auch das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) – leisten ihren Beitrag, um diesen Verfassungsauftrag zu erfüllen. Seit der Novellierung des NGG im Jahr 2011 sind alle Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten verpflichtet einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Der Mikrokosmos Stadtverwaltung Oldenburg spiegelt gesellschaftliche Strukturen wider und trägt zur Verfestigung von Rollenstereotypen bei. Im Sozial- und Erziehungsdienst sind Männer deutlich unterrepräsentiert, Berufstätigkeit in Teilzeit ist überproportional häufig in Frauenhand, Mütter nehmen deutlich länger Elternzeit als Väter.

Und obwohl drei der vier Top-Führungspositionen weiblich besetzt sind und seit 2018 eine kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils an Führung zu verzeichnen ist, ist in der Gesamtschau auf Führungspositionen für Frauen noch deutlich Luft nach oben. Bei einem Frauenanteil von knapp 60 Prozent in der Kernverwaltung kann ein Anteil der Frauen an Führungspositionen von etwa 40 Prozent nicht zufriedenstellend sein. Im Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist die Stadtverwaltung schon sehr

lange sehr gut aufgestellt. Dennoch gibt es weiterhin Optimierungsmöglichkeiten - beispielsweise bei Tätigkeiten im Schichtdienst abseits der klassischen Büroarbeitsplätze.

Die Vielfalt an Vereinbarkeitsoptionen führt dennoch nicht zur Verringerung des Ungleichgewichts bei der Ausübung von Führungspositionen. Neben prägenden gesellschaftlichen Rollenbildern und -erwartungen scheint die Tatsache, dass sich Führungsaufgaben und Familienarbeit nicht gut miteinander kombinieren lassen, ein großer Hinderungsgrund zu sein. Da gilt es für den nächsten Berichtszeitraum genauer hinzuschauen und gerade im Hinblick auf den bereits vorhandenen Fachkräftemangel nach kreativen Lösungen zu suchen. Oder um es mit den Worten von Pippi Langstrumpf auszudrücken: „Das haben wir noch nie probiert, also geht es sicher gut.“

Vor diesem Hintergrund erfüllt der vorliegende Gleichstellungsplan mit seinen Analysen und Maßnahmen, die zum Teil aus vorherigen Gleichstellungsplänen übernommen und fortgesetzt werden und zu einem anderen Teil auch Ergebnis neuer Überlegungen sind, einen wertvollen Baustein zur Förderung der Gleichberechtigung innerhalb der Stadtverwaltung Oldenburg und alle sind aufgefordert, an der Umsetzung mitzuwirken.

**Wiebke Oncken, Gleichstellungsbeauftragte**

A low-angle photograph of a bronze statue of Lady Justice. She is depicted from the waist up, holding a pair of scales of justice in her raised right hand. Her left hand is partially visible, holding a sword. She wears a classical-style robe with a scalloped hem. The background is a clear, bright blue sky. The lighting is bright, casting shadows on the statue's face and clothing.

# Rechtsgrundlagen

## Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz

- (1) Ziel dieses Gesetzes ist es,
  1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die **Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit** zu fördern und zu erleichtern sowie
  2. Frauen und Männern eine **gleiche Stellung** in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.
- (2) Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften
  1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre **Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren** können,
  2. das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und **weibliche und männliche Sichtweisen** und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem **Leben mit Kindern** einzubeziehen,
  3. die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und **gleiche berufliche Chancen herzustellen**,
  4. **Nachteile**, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu **beseitigen oder auszugleichen** und
  5. Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.
- (3) Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die **Zielsetzung** dieses Gesetzes **zu verwirklichen**.

### Hervorhebungen durch Arbeitsgruppe

Mit der Modernisierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) im Jahr 2011 wurde der ursprüngliche „Stufenplan“ durch den „Gleichstellungsplan“ abgelöst.

Neben der Entwicklung von Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen sollen ebenfalls Maßnahmen in den Gleichstellungsplan aufgenommen werden, durch die die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden kann. Bei der Erstellung eines neuen Gleichstellungsplanes soll darüber hinaus überprüft

werden, inwieweit im vergangenen Berichtszeitraum Unterrepräsentanzen verringert und die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben verbessert werden konnten. Der Gleichstellungsplan ist seitdem jeweils für einen Zeitraum von drei Jahren zu erstellen beziehungsweise fortzuschreiben.

Für die Stadt Oldenburg liegen bisher Pläne für die Jahre 2012 bis 2014, 2015 bis 2017, 2018 bis 2020 sowie 2021 bis 2023 vor.

**Ausblick:** Der Koalitionsvertrag von SPD und Bündnis 90/Die Grünen von 2022 sieht vor, eine Novelle des Gesetzes auf den Weg zu bringen, in der die Rahmenbedingungen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung verbessert werden.

## 2.1 Der Aufbau dieses Gleichstellungsplans

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum 2024 bis 2026 und basiert auf den Daten zum Stichtag 30. Juni 2023.

Der Umfang folgt den rechtlichen Vorgaben, wonach für Dienststellen, die mindestens 50 Personen beschäftigen und in denen dienstrechtliche Befugnisse ausgeübt werden, ein eigener Gleichstellungsplan aufzustellen ist.

Der Gleichstellungsplan der Stadt Oldenburg beinhaltet daher fünf einzelne Gleichstellungspläne:

- Kernverwaltung (ohne Feuerwehr und Sozial- und Erziehungsdienst),
- Sozial- und Erziehungsdienst,
- Feuerwehr,
- Abfallwirtschaftsbetrieb (AWB) und
- Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau (EGH).

Für den Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) ist laut gesetzlichen Vorgaben kein eigener Plan zu erstellen. Doch da dieser gesamtstädtisch betrachtet einen großen Arbeitsbereich mit vielen Eigen- und Besonderheiten darstellt, wird der SuE separat untersucht.

Gemäß den Vorgaben des § 15 Absätze 2 und 3 NGG gliedern sich die fünf Gleichstellungspläne in folgende Inhalte:

1. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur zum 30. Juni 2023
2. Analyse: Feststellung der Unterrepräsentanzen mit möglichen Ursachen
3. Fluktuationsprognose: Bestandsaufnahme und Analyse freiwerdender Stellen im Berichtszeitraum (2024 bis 2026)
4. Evaluation: Wirkungs- und Erfolgskontrolle der Maßnahmen des vorherigen Berichtszeitraums (2021 bis 2023)

5. Ziele und Maßnahmen: Formulierung von Zielen und Standards aufbauend auf den ermittelten Ergebnissen der Analyse sowie Benennung konkreter Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanzen beziehungsweise besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

## 2.2 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Die Stadtverwaltung Oldenburg besteht zum Stichtag 30. Juni 2023 insgesamt betrachtet aus 4 Dezernaten mit 22 Ämtern, 70 Fachdiensten und 82 Bereichen, darin sind die zwei Eigenbetriebe AWB und EGH mit ihren sieben Abteilungen und acht Bereichen enthalten (der Bäderbetrieb Oldenburg wird nicht berücksichtigt.)

Zu diesem Stichtag (30. Juni 2023) waren mit den örtlichen Personalvertretungen, der Gesamtpersonalvertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung 3.075 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung beschäftigt.

Die Bestandsaufnahme stellt eine Momentaufnahme dar. Nachträgliche Änderungen nach dem Stichtag wie etwa rückwirkende Änderungen von Stellenbewertungen, bleiben hier unberücksichtigt.

Betrachtet werden alle aktiven Beamtinnen und Beamten sowie Beschäftigte mit Arbeitsvertrag, Auszubildende werden nicht berücksichtigt.



## 2.3 Fluktuationsabschätzung

Mit Hilfe der zu erwartenden Fluktuation soll abgeschätzt werden, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Dabei sind nicht nur die Altersabgänge, sondern – ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit – auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Abschätzung einzubeziehen (zum Beispiel Kündigungen, Auflösungsverträge, Versetzungen, Abordnungen, Beurlaubungen).

Das Amt für Jugend und Familie bleibt – genau wie in den vergangenen Berichtszeiträumen – bei der Betrachtung des Beendigungsgrundes „Zeitvertragsende“. Da diese Verträge häufig verlängert werden, kommt es kaum zu Abgängen mit dem Grund. In diesem Bereich, insbesondere im Bereich der Kindertagesstätten, gibt es bedingt durch Elternzeit- und Krankheitsvertretungen sehr viele Zeitverträge, die häufig verlängert werden und somit kommt es kaum zu Abgängen aus diesem Grund.

Auch im Fachdienst Bibliotheken und in den drei Museen gibt es viele Zeitverträge, die bei der Auswertung nicht berücksichtigt werden. Die Einbeziehung dieser Zeitverträge würde die Fluktuationsquote fälschlicherweise stark erhö-

hen. In der Bibliothek werden jährlich zur Oldenburger Kinder- und Jugendbuchmesse (KIBUM) zahlreiche kurze Aushilfsverträge geschlossen und in den Museen sind Aushilfen für Aufsichten, Führungen sowie Auf- und Abbauten tätig.

Veränderungen durch Personen, die in die Elternzeit oder in den Sonderurlaub gehen oder aus einer Beurlaubung zurückkehren, bleiben unberücksichtigt, da diese die Stadt in der Regel nicht dauerhaft verlassen und damit keine auf Dauer zu ersetzenden Abgänge darstellen.

Im Zeitraum 2021 bis 2023 haben 508 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Stadtverwaltung Oldenburg verlassen. Dies ergibt einen Jahresdurchschnitt von rund **170 Personen**. Zum Stichtag 30. Juni 2023 waren **3075 Personen** bei der Stadtverwaltung Oldenburg beschäftigt, somit liegt die **jährliche Fluktuationsquote bei circa 5,5 Prozent**.

Dieser Wert stellt eher die untere Grenze der zu erwartenden Personalwechsel dar, da neben dem demografischen Wandel weitere persönliche Faktoren eine Rolle spielen, die derzeit nicht verlässlich prognostizierbar sind. Es ist insoweit eine grobe Einschätzung.

### Ein Blick zurück

Die Gründe für den aktuellen Anstieg im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan sind der spürbare demografische Wandel und die erhöhte Wechselbereitschaft durch die Konkurrenz am Arbeitsmarkt.

### 2009 bis 2011

418 Abgänge,  
Jahresdurchschnitt  
139 Personen,  
Quote = 6,0 Prozent

### 2012 bis 2014

402 Abgänge,  
Jahresdurchschnitt  
134 Personen,  
Quote = 5,6 Prozent



## Unterrepräsentanz - was ist das?

Laut NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, sobald ein Geschlecht innerhalb einer Entgelt- oder Bezahlungsguppe, gemessen an den Vollzeitäquivalenten, mit weniger als 45 Prozent vertreten ist.

Dazu wird die Anzahl der Personen ins Verhältnis zu Vollzeitäquivalenten gesetzt. Dieser umgerechnete Anteil dient dann als Basis für den Vergleich mit der gesetzlichen Vorgabe von 45 Prozent.

## Fluktuation; Fluktuationsquote, Fluktuationsprognose - was ist das?

Fluktuation beschreibt die Abgänge von Beschäftigten beispielsweise durch Eintritt in das Rentenalter, Kündigungen oder Auflösungsverträge.

Im Gleichstellungsplan wird die zu erwartende Fluktuation für die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans und somit eine Fluktuationsprognose dargestellt. Diese errechnet sich anhand einer Fluktuationsquote.

Die Fluktuationsquote bemisst sich aus dem Durchschnittswert der Abgänge der vergangenen drei Jahre und wird mit der Gesamtzahl der Beschäftigten zum Stichtag 30. Juni 2023 ins Verhältnis gesetzt.

Da es sich bei der Fluktuationsprognose um Schätzwerte handelt, wird die Fluktuationsquote für die Stadtverwaltung Oldenburg insgesamt ermittelt und auf jeden Teilbereich angewendet. Die prognostizierten Auswirkungen des demografischen Wandels werden im Rahmen der Fluktuationsabschätzung nicht berücksichtigt.

### 2015 bis 2017

524 Abgänge,  
Jahresdurchschnitt  
175 Personen,  
Quote = 6,3 Prozent

### 2018 bis 2020

394 Abgänge,  
Jahresdurchschnitt  
131 Personen,  
Quote = 4,5 Prozent

### 2021 bis 2023

505 Abgänge,  
Jahresdurchschnitt  
170 Personen,  
Quote = 5,5 Prozent



**Vereinbarkeit  
von Beruf, Familie  
und Privatleben**



## Zielsetzung

Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) ist es, die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung zu fördern und zu erleichtern (§1 Absatz 1 Satz 1 NGG).

In den §§ 4 bis 6 NGG werden familiengerechte Arbeitsgestaltung, Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben und Teilzeitarbeit und Beurlaubung angesprochen.

Die Stadt Oldenburg teilt die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in drei große Bereiche:

1. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort,
2. Kinderbetreuung und
3. Pflege von Angehörigen

Hier finden sich die Vorgaben des NGG wieder. Zu den einzelnen Maßnahmen dieser drei Bereiche gehören zum Beispiel individuell auf die Familien- und Lebenssituation abgestimmte Arbeitszeitregelungen, die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit, das Angebot der Kleinkindbetreuung „Stadtzwerge“ oder Unterstützungsangebote rund um das Thema Pflege von Angehörigen.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben wird in allen Berufs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen der Stadt Oldenburg unterstützt und wird durch gute Personalplanung weiterentwickelt und ausgebaut.

Die vorhandenen Möglichkeiten sind in der Stadtverwaltung sehr umfangreich und gehören auch oft bereits zur Normalität des Arbeitsalltags.

Durch die Corona-Pandemie erhielt insbesondere der Bereich Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort größere Bedeutung. Aufgrund der Sicherheitsvorgaben war ein Arbeiten in Büros mit mehreren Arbeitsplätzen nicht möglich.

Hinzu kam die Notwendigkeit, die eigenen Kinder während des Lockdowns angesichts geschlossener Schulen und Kitas zuhause zu betreuen. Diese neuen Gegebenheiten stellten einen enormen Aufwand in Organisation, Kommunikation aber auch technischer Ausstattung dar. Die Umstellung auf die neuen Gegebenheiten hat weiterhin Einfluss auf die heutige Arbeitswelt (siehe Kapitel 5).

Die im folgenden aufgelisteten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sind bereits vorhanden.

In den einzelnen Gleichstellungsplänen finden sich neue Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben mit dem Ziel, diese im Geltungszeitraum 2024 bis 2026 zu implementieren und als Standard zu integrieren.

## 3.1 Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort

- Rahmendienstvereinbarung (RDV) über flexible Arbeitszeiten bei der Stadtverwaltung Oldenburg
- Dienstvereinbarung (DV) Telearbeit/mobiles Arbeiten
- Flexible Arbeitszeitmodelle aus den Möglichkeiten der DV und nach individuellem Bedarf, großzügige Genehmigungspraxis
- Führen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, zum Beispiel Teilzeitarbeit, mobile Arbeit, Telearbeit
- Angebot von Sabbatmonaten bis hin zum Sabbatjahr
- Umwandlung von Jahressonderzahlungen in zusätzliche Urlaubstage
- Teamarbeit/Teamworkshops zur Unterstützung bei individuellen Bedürfnissen nach Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Seminarangebote (Fortbildungen und EDV-Schulungen) auch halbtägig
- Ausbildung in Teilzeit

## 3.2 Kinderbetreuung

- Städtische Richtlinie zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
- Beratungsangebot zur Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten über den Bereich der Kindertagesbetreuung des Amtes für Jugend und Familie
- Großtagespflegeangebot Stadtzwerge für Kinder unter drei Jahre von städtischen Beschäftigten
- Individuelle Kinderbetreuung bei Fortbildungsveranstaltungen
- Angebot einer Ferienbetreuung in Kooperation mit einem Oldenburger Unternehmen

## 3.3 Pflege von Angehörigen

- Freistellung und finanzielle Unterstützung zur Familienpflegezeit und Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz
- Beratungsangebot zur Unterstützung bei allen Fragen zur Angehörigenpflege durch den Senioren- und PflegeStützpunkt Niedersachsen
- Regelmäßiges Angebot passender Fachvorträge zu den Themen Fürsorge und Pflege Angehöriger

## 3.4 ...und darüber hinaus

- Wiedereinstieg nach der Familienphase erleichtern durch
  - › Kontakthalten während der Familienphase
  - › Durchgehende Zugriffsmöglichkeit auf das städtische Intranet (Extranet)
  - › individuelle Absprachen zu Fortbildungsteilnahmen während der Elternzeit
  - › Teilnahme am Firmenfitnessprogramm Hansefit während der Elternzeit (ab 01. April 2024)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement als Unterstützung bei längeren oder wiederholten Krankheiten, um die Gesundheit zu stabilisieren
- Gesundheits- und Arbeitsfähigkeitscoaching
- Passgenaues Fortbildungsangebot für Beschäftigte und Führungskräfte nach den ermittelten Bedarfen in den Fortbildungskonferenzen
- Persönliche Personalentwicklung als Beratungsangebot zur persönlichen und beruflichen Standortbestimmung und als Unterstützungsangebot bei der Suche von Fort- und Weiterbildungsangeboten
- Coaching als ganzheitliches Unterstützungsangebot speziell für Führungskräfte
- Betriebliche Sozialberatung für berufliche sowie private Herausforderungen

# Frauen in Führung



## **Gleiche berufliche Chancen**

Neben der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit ist ein weiteres Ziel des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG), Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

Zur Zielerreichung sind unter anderem die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen sowie Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle

erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen (§ 1 Absatz 2 Satz 3 und 4 NGG).

Vor diesem Hintergrund wird in diesem Gleichstellungsplan die Aufteilung von Frauen und Männern in Führungspositionen betrachtet.

	Personen gesamt	weiblich	männlich	weiblich in Prozent	männlich in Prozent
<b>30. Juni 2018</b>					
Dezernatsleitungen	4	3	1	75	25
Amts- und Betriebsleitungen	24	5	19	21	79
Fachdienst- und Abteilungsleitungen	63	18	45	29	71
Bereichsleitungen	78	34	44	44	56
<b>30. Juni 2019</b>					
Dezernatsleitungen	4	2	2	50	50
Amts- und Betriebsleitungen	24	5	19	21	79
Fachdienst- und Abteilungsleitungen	64	18	46	28	72
Bereichsleitungen	78	36	42	46 ↑	54
<b>30. Juni 2020</b>					
Dezernatsleitungen	4	2	2	50	50
Amts- und Betriebsleitungen	23	5	18	22 ↑	78
Fachdienst- und Abteilungsleitungen	66*	20	46	30 ↑	70
Bereichsleitungen	76	32	44	42	58
<b>30. Juni 2023</b>					
Dezernatsleitungen	4	3	1	75 ↑	25
Amts- und Betriebsleitungen	22	7	15	32 ↑	68
Fachdienst- und Abteilungsleitungen	70*	28	42	40 ↑	60
Bereichsleitungen	80**	35	45	44 ↑	56
*Eine Fachdienstleitung ist mit zwei Personen (weiblich, männlich) besetzt.					
**Zwei Stellen sind unbesetzt					

Der Blick in die Historie der Führungsstellenbesetzung bei der Stadt Oldenburg zeigt, dass tendenziell mehr Männer als Frauen Führungspositionen innehaben. Die Dominanz von Männern in Führungspositionen ist vor allem bei Amts- und Betriebsleitungen und somit der höheren Führungsebene erkennbar. Der Frauenanteil der Fachdienst- und Abteilungsleitungen

stieg seit 2018 von 29 Prozent auf 40 Prozent; diese Entwicklung ist positiv zu bewerten.

Die Entwicklung ist also grundsätzlich positiv zu beurteilen. Die Frage ist jedoch, wie es gelingen kann, noch mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, um eine Ausgeglichenheit - vor allem auch auf Amtsleitungsebene - zu erreichen.

Folgende Maßnahmen werden bereits durchgeführt, um Frauen für Führungspositionen zu gewinnen und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu erleichtern:

### Informationen zu Unterstützungsangeboten

- Informationsfluss ausbauen durch:
  - › Transparenz und gute Darstellung im Intranet
  - › Jahreskalender zu verschiedenen Themen der Gleichstellung, Beispiel Vereinbarkeit 2022
- Informationen in der Elternzeit:
  - › Intranetzugriff über das Extranet

### Betreuung

- Kinderbetreuungsangebot bei Fortbildungen ausbauen und Informationen über Angebot einer Ferienbetreuung für Mitarbeiterkinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren in Kooperation mit einem Oldenburger Unternehmen

### Fortbildungen

- Unterstützung für pflegende Beschäftigte durch Vorträge und Gelegenheit zum Austausch
- Spezielle Fortbildungen für Frauen zum Thema Selbststärkung, als Beispiel Rollenverständnis, Doppelbelastung oder Lebenssituationen
- Fortbildungsangebote für Neulinge in der Verwaltung/Quereinsteigende
- Entwicklung einer E-Learning-Plattform oder E-Learning-Modulen im Intranet



	Anzahl der Führungskräfte
Amtsleitungen	22
Fachdienstleistungen und Abteilungsleitungen	71
Bereichsleitungen	80

Eine Hürde für die Übernahme einer Führungstätigkeit könnte der Aspekt der Arbeitsdichte, Verantwortung sowie der Wunsch nach einer Teilzeittätigkeit sein.

Ein Blick auf die Teilzeitquote der Führungskräfte zeigt, dass auf Amtsleitungsebene keine Führungskraft in Teilzeit arbeitet. Dies lässt darauf schließen, dass der Arbeitsumfang und die Verantwortung einer Teilzeittätigkeit hier entgegenstehen. Eine Vollzeittätigkeit ist aber wiederum gegebenenfalls mit Familienarbeit nicht vereinbar.

Auf Fachdienstleistungs- und Abteilungsebene arbeiten von 71 Führungskräften sechs Frauen und vier Männer in Teilzeit – jedoch liegt die durch-

schnittliche Arbeitszeit der Teilzeitführungs-kräfte bei 33,56 Wochenstunden. Daraus kann gefolgert werden, dass die Arbeitsdichte auch auf dieser Führungsebene allenfalls eine geringe Stundenreduzierung erlaubt.

Auf Bereichsleitungsebene arbeiten von 80 Führungskräften 19 Frauen und 4 Männer in Teilzeit; dies entspricht 29 Prozent. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Teilzeitkräfte liegt bei 32,01 Stunden.

Es ist also erkennbar, dass der Frauenanteil auf unterer Führungsebene höher ist – ebenso die Zahl der weiblichen Führungskräfte in Teilzeit. Wenn es gelänge, Führungstätigkeit auch in Teilzeit zu ermöglichen, liegt die Vermutung

Teilzeit Frauen	Teilzeit Männer	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Teilzeitkräfte in Stunden
0	0	0
6	4	33,56
19	4	32,01

nahe, dass auch mehr Frauen für diese Aufgaben gewonnen werden können. Eine Entwicklung neuer Führungsmodelle könnte einen guten Beitrag zu diesem Ziel leisten.

Denkbar wäre beispielsweise die Teilung einer Führungsstelle auf zwei Teilzeitkräfte, was die Verteilung von Arbeitsumfang und Verantwortung bedeuten würde.

Selbstverständlich sind bei neuen Lösungsmodellen noch viele Detailfragen offen, aber sie könnten einen großen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit leisten. Außerdem entsprechen sie den veränderten Ansprüchen der neuen Mitarbeitenden aus der Generation Y und Z an eine Work-Life-Balance.

Zusammenfassend bleibt festzustellen, dass weitere Hürden abzubauen sind, die sowohl in der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bestehen, aber auch die individuelle Bereitschaft zur Übernahme einer Führungsposition betreffen. Dies kann etwa im Jahresgespräch, im Coaching, im geplanten Mentoring geschehen.

An potenziellen weiblichen Führungskräften mangelt es der Stadt Oldenburg zumindest nicht - wie der exemplarische Blick auf die Studierendenzahlen der Verwaltungsbereufe mit Einstellungsjahrgängen für die Laufbahngruppe 2 zeigt:

Tabelle: Studierende Laufbahngruppe 2 seit 2013

Einstellungsjahrgang	weiblich in Prozent	männlich in Prozent	Gesamt in Prozent
2013	3/60	2/40	5
2014	7/78	2/22	9
2015	1/20	4/80	5
2016	7/88	1/12	8
2017	6/67	3/33	9
2018	2/18	9/82	11
2019	6/55	5/45	11
2020	8/67	4/33	12
2021	18/75	6/25	24
2022	20/80	5/20	25
2023	18/78	5/22	23
Gesamt	96/68	46/32	

Seit 2013 wurden 96 Frauen und 46 Männer eingestellt, das entspricht einer Quote von 68 zu 32 Prozent. Die Tendenz in den letzten Jahren zeigt sogar, dass mehr als 75 Prozent der Studierenden weiblich ist. Somit lässt sich feststellen, dass die Nachwuchskräfte – und damit die potentiellen Führungskräfte der nächsten Jahre – im Trend überwiegend weiblich sind.

Weiterhin sollen mit diesen Maßnahmen gute Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit sich Frauen und Männer die Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich aufteilen können.

Um diesen positiven Trend zu unterstützen, wird die Stadt Oldenburg als Arbeitgeberin weiter gute Unterstützungsmaßnahmen sowie neue Unterstützungsangebote erarbeiten und anbieten, beispielsweise zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, zu Trainingsangeboten speziell für Frauen oder zum Ermöglichen des Netzwerkens.



## Ein Blick auf die Fluktuationsprognose der Führungskräfte

Die Tabelle zeigt bei einer Fluktuation von jährlich 5,5 Prozent für die einzelnen Führungspositionen folgende neu zu besetzende Stellen pro Jahr beziehungsweise für den Berichtszeitraum 2024 bis 2026:

Tabelle: Fluktuation Führungskräfte			
	Anzahl der Führungskräfte am 30. Juni 2023	Fluktuationsprognose pro Jahr	Fluktuationsprognose im Berichtszeitraum 2024 bis 2026
Amtsleitungen	22	1	4 (durch Rundung)
Fachdienstleistungen	71	4	12
Bereichsleitungen	82	5	14 (durch Rundung)

Die aktuelle Altersstruktur der Führungskräfte und die prognostizierten Auswirkungen des demografischen Wandels werden im Rahmen der Fluktuationsabschätzung für die Führungskräfte

nicht berücksichtigt. Doch auch so ist erkennbar, dass im Vergleich zu den bisherigen Gleichstellungsplänen mehr Führungsstellen neu zu besetzen sind.

## Generation Y und Z

Gibt es typische Eigenschaften von bestimmten Jahrgängen? Verschiedene Studien legen das nahe und so sind Bezeichnungen wie Generation Y und Z entstanden. Ein kurzer Überblick:

„Die **Generation Y**, die in der „Wendezeit“ um 1989 geboren wurde, wird auch als „Millennials“ bezeichnet. Sie wuchs mit digitalen Medien auf, kennt keine Welt ohne Smartphones und Netz. Nach den Erhebungen der Soziologie steht die „Work-Life-Balance“ bei diesen Menschen im Mittelpunkt, wird die Sinnfrage gestellt und die Individualität betont. (...)

Besonders ungeduldig und anspruchsvoll soll die **Generation Z** sein, die bis 2010 geboren wurde. Sie gilt als aufgeschlossen und neugierig, global ausgerichtet, aber auch sehr egozentrisch.

(...) Die freie Entfaltung eigener Interessen wird nachdrücklich eingefordert. Wer es sich leisten kann, reduziert die Arbeitszeit, um privaten Neigungen nachgehen zu können.“

Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bedeutet das, dass die Erwartungen an Flexibilität der Arbeitszeit und des Arbeitsortes zunehmen. Die Bedeutung des Privaten wird größer. Gemeinsame Werte spielen eine wichtige Rolle, gefordert werden sinnstiftende, abwechslungsreiche Tätigkeiten. Die Loyalität zum Unternehmen wird geringer.

(Quelle: BR online, [br.de/nachrichten/kultur/baby-boomergen-z-millennials-aus-welcher-generation-sind-sie](https://www.br.de/nachrichten/kultur/baby-boomergen-z-millennials-aus-welcher-generation-sind-sie), vom 19.03.23)

## Elternzeit

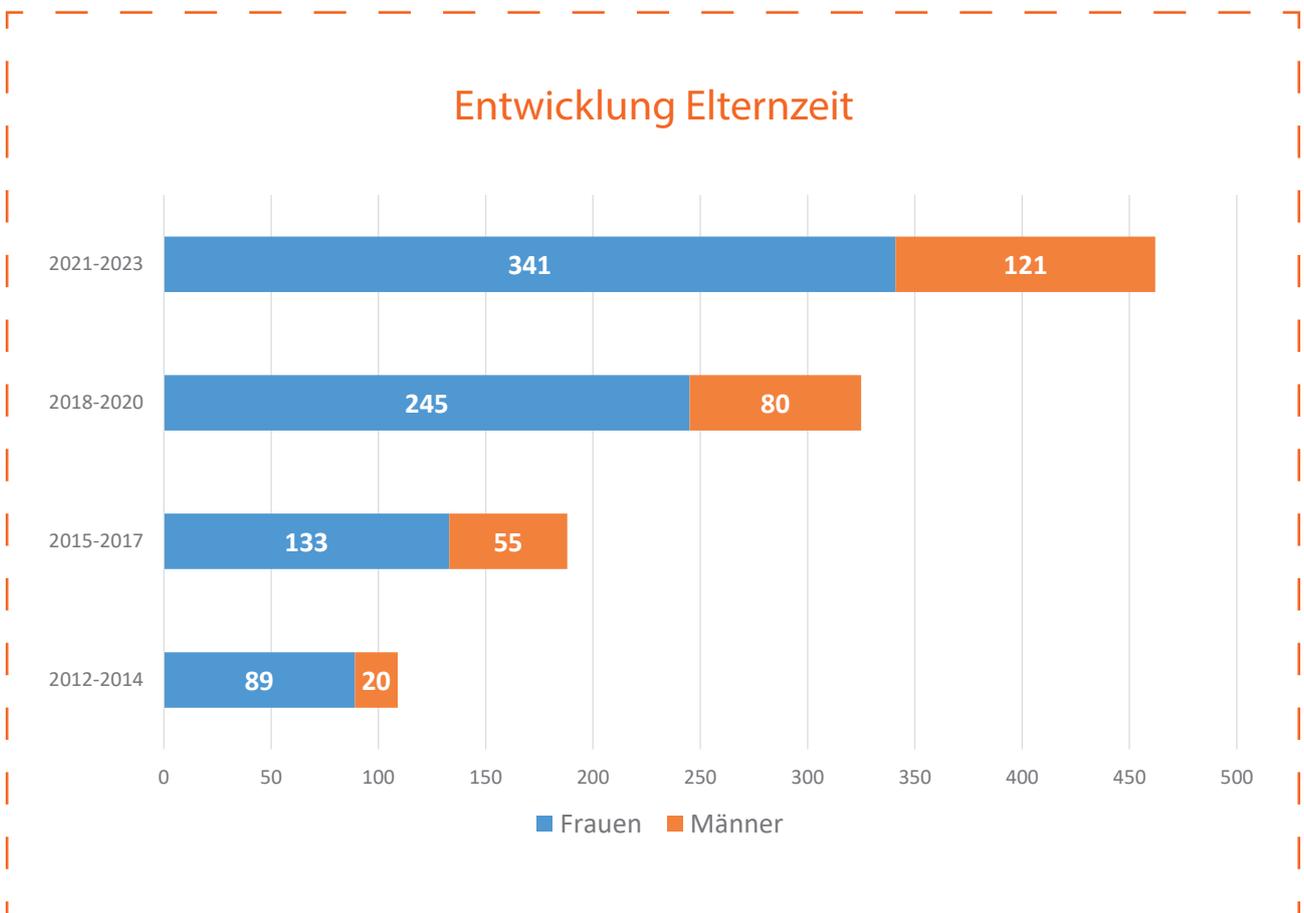
Die Werte zeigen einen starken Zuwachs in der Nutzung der Elternzeit, sowohl bei Frauen als auch bei Männern.

Die Gesamtzahl ist im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan von 325 auf 462 gestiegen. Der prozentuale Anteil an Frauen ist dabei leicht gesunken, von 75,4 auf 73,8 Prozent.

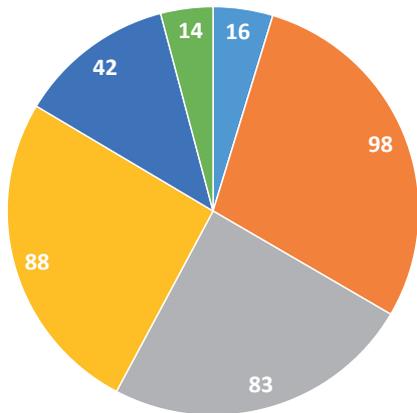
Einen deutlichen Unterschied gibt es weiterhin in der Dauer der Elternzeit. Während 94 von 121 Männern bis zu zwei Monate Elternzeit vereinba-

ren, entscheiden sich Frauen für längere Elternzeiten: über 7 Monate bis maximal 24 Monate sind es 269 von 341 Frauen. Im Vergleich dazu haben sich zwei Männer für eine Elternzeit von bis zu 22 Monaten entschieden.

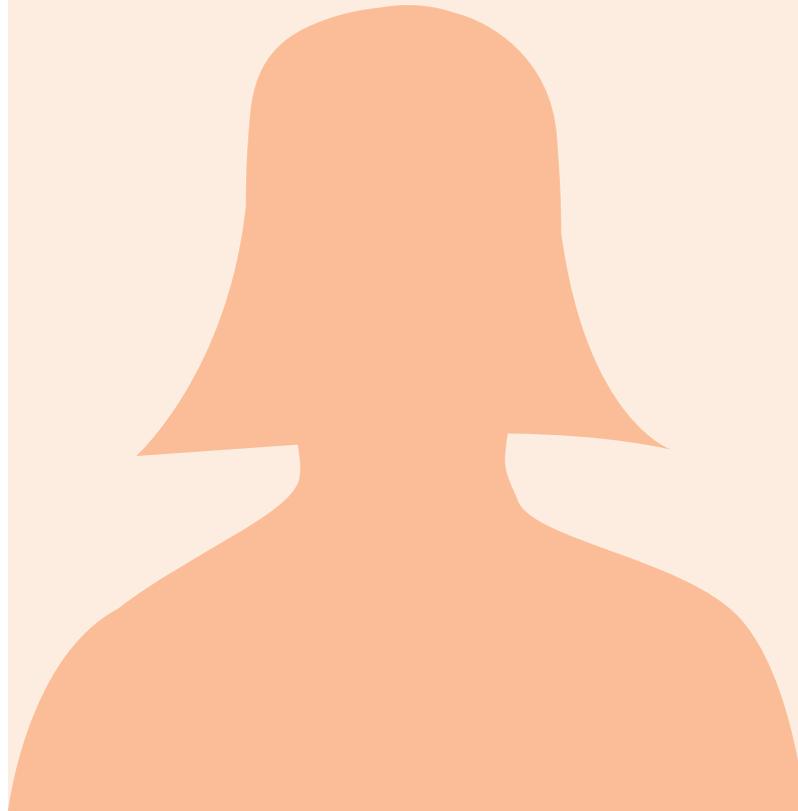
**Fazit:** Die Zahlen der Nutzenden der Elternzeit steigen klar an. Der Männeranteil nimmt zu, in der Elternzeitdauer sind Abwesenheiten von bis zu 12 oder 24 Monaten bei Frauen häufiger.



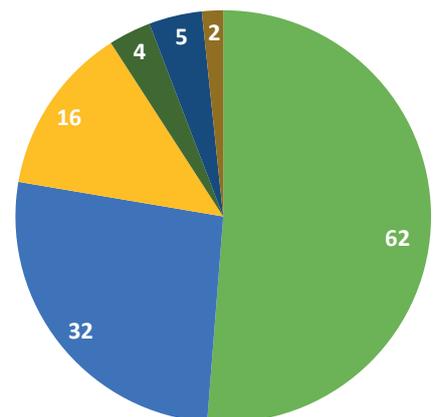
## Dauer Elternzeit Frauen



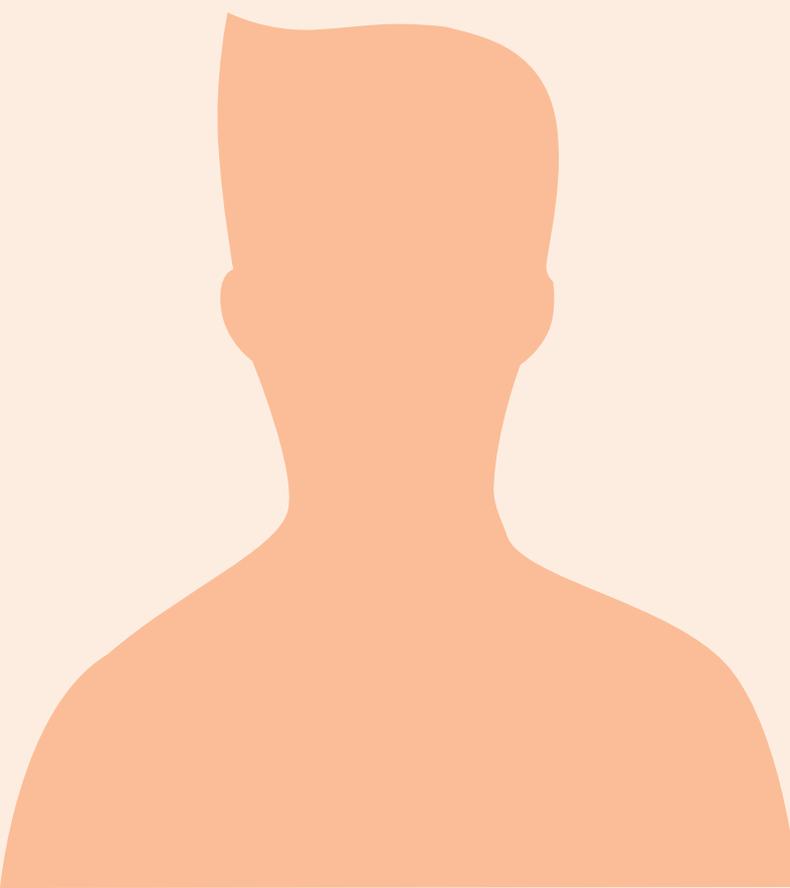
- 1 bis 6 Monate
- 7 bis 12 Monate
- 13 bis 18 Monate
- 19 bis 24 Monate
- 25 bis 36 Monate
- 37 und mehr Monate



## Dauer Elternzeit Männer



- 1 Monat
- 2 Monate
- 3 bis 5 Monate
- 6 bis 8 Monate
- 12 bis 16 Monate
- 17 bis 22 Monate



# Neue Herausforderungen



## **Veränderte Rahmenbedingungen und Herausforderungen für Verwaltung nach 2020**

Die Ereignisse rund um die Pandemie haben mit ihren sozialen, technischen und organisatorischen Konsequenzen das Leben aller Menschen massiv beeinflusst und auch die Arbeitswelt stark verändert.

## 5.1 Neue Arbeitswelt

Die Erfahrung, auf eine neue Bedrohungslage sehr schnell reagieren zu müssen, hat sich nachhaltig in den Köpfen verankert. Gleichzeitig wurde deutlich, dass es der Verwaltung gelungen ist, sehr kurzfristig auf die Herausforderungen reagieren zu können und unter Berücksichtigung der jeweiligen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden und der Bevölkerung den Dienstbetrieb aufrecht halten zu können.

Bekanntermaßen waren Instrumente wie Homeoffice, Schichtmodelle und räumliche Trennung die Grundlage für kontinuierliches Arbeiten. Der Einsatz von Videokonferenz-Software etablierte sich sehr schnell, um Präsenztermine (Besprechungen, Fortbildungen, Seminare, Teamrunden) zu ersetzen.

Das offizielle Ende der Pandemie bedeutete in der Stadtverwaltung auch das Ende der Sonderregelungen für mobiles Arbeiten.

In der Konsequenz sind die Zahlen für Nutzende der „normalen“ Dienstvereinbarung Telearbeit und mobiles Arbeiten drastisch gestiegen.

Durch die Kombination aus Arbeitszeiten innerhalb und außerhalb des Büros sahen sich Führungskräfte und Teams wiederum mit einer neuen Situation konfrontiert:

- Wie lässt sich der fachliche Austausch und das soziale Miteinander mit den veränderten Begebenheiten und Erwartungen verbinden?
- Wie lässt sich Führung auf Distanz bewältigen?
- Wie viel Begleitung bei der Aufgabenerledigung ist nötig und möglich?

Und das nicht nur während einer Ausnahme-situation, sondern auf Dauer. Denn mit den Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitszeit und –ort lässt sich oft die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern: Wegezeiten entfallen, Arbeitszeiten lassen sich mit Betreuungszeiten leichter abstimmen. Es gilt zu beachten: Führung muss neu gedacht werden. Was bedeutet es für ein Team, wenn die persönlichen Begegnungen weniger werden? Zur Unterstützung der Führungskräfte wurden 2022/2023 Veranstaltungen zum sogenannten Hybriden Arbeiten und zu Führung auf Distanz vom Fachdienst Personal und Organisation angeboten. Für alle Mitarbeitenden gab es ergänzend Fortbildungsangebote zum Zeit- und Selbstmanagement im Homeoffice.

## 5.2 Fachkräftemangel

Neben der Frage, wie sich die „neue Arbeitswelt“ entwickelt, verschärft sich zusehends das Angebot an Fachkräften. Die Zahl der Auswahlgespräche steigt, da die Fluktuation zunimmt, sei es durch den demografischen Wandel oder auch durch persönliche Veränderungen: Der Arbeitsmarkt präsentiert sich noch mehr als vor drei Jahren als Nachfragemarkt, so dass Bewerberinnen und Bewerber die Angebote der Arbeitgeberinnen sehr intensiv vergleichen: Wer

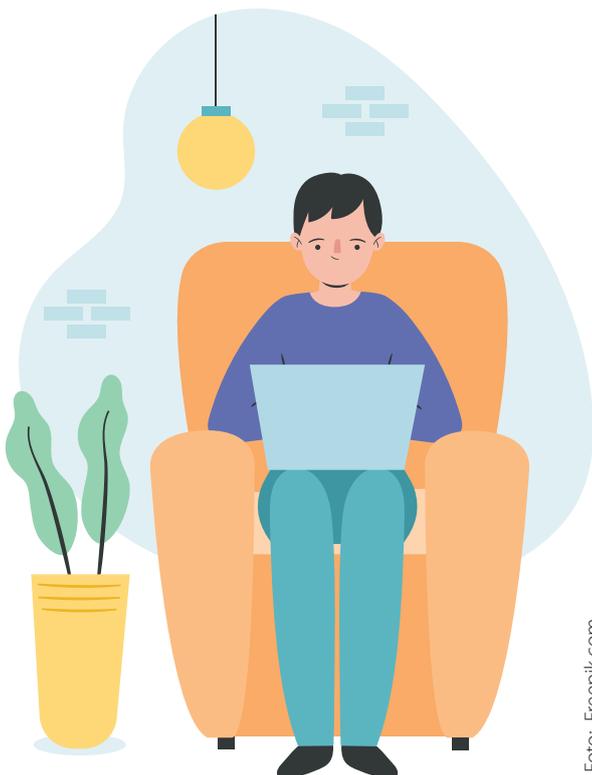


Foto: Freepik.com

bietet mir mehr, wo stimmen die Benefits, die Standortbedingungen und die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Notwendigkeit, sich auf diesem Markt professionell und ansprechend zu präsentieren, wurde in der Stadtverwaltung früh erkannt und durch gezieltes Personalmarketing aufgegriffen. Zuletzt entstand eine völlig neue Karriereseite, die alle Aspekte der vorgenannten Anforderungen berücksichtigt:

Ein übersichtliches, modernes und leicht zu bedienendes Angebot mit direkter Anbindung an ein digitales Bewerbungsverfahren, die Darstellung der Arbeitgeberin Stadt mit „Testimonials“ aus der Verwaltung und eine Beschreibung der städtischen Benefits.

Mit dem Start der Karriereseiten im August 2022 war ein wichtiger Schritt zur Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit geschafft. Damit einher ging die Anpassung der Stellenanzeigen, in denen gezielt Aspekte der Gleichstellung aufgegriffen wurden. Der männliche Erzieher und die weibliche Hausmeisterin durchbrechen klassische Rollenerwartungen und haben Vorbildfunktion.

Neben dem Meilenstein der neuen Karriereseiten entwickelt die Stadtverwaltung in vielen weiteren Projekten die Rahmenbedingungen der Arbeitswelt weiter. Arbeitsgruppen befassen sich mit Themen der Fachkräftegewinnung, des Onboarding, Personalmarketings und der fachlichen und tarifrechtlichen Entwicklungsmöglichkeiten.

Die Verzahnung von modernen Raum- und Arbeitskonzepten als Ausdruck einer leistungsfähigen Arbeitgeberin verbindet sich mit dem Anspruch auf effiziente Prozesse und wirtschaftliche Bürolösungen. In 2023 wurde ein Projekt zum Raummanagement initiiert.

Der Wettbewerb der kommunalen Arbeitgeberinnen untereinander und der Vergleich zur Privatwirtschaft ist ein Aspekt, der sich wie ein



roter Faden durch alle Gespräche zum Gleichstellungsplan zieht: Seit 2020 hat sich die Bewerbungssituation verschlechtert. Das führt dazu, dass Stellenbesetzungen bisweilen erst nach mehreren Ausschreibungen möglich sind. Diese Rahmenbedingungen erschweren nachvollziehbarerweise den Wunsch und den Anspruch aller Bereiche, die Ziele der Gleichstellung umzusetzen. Es fehlt bisweilen schlicht an der dafür erforderlichen Personalauswahl.

Der Spielraum zur Erfüllung der Anforderungen des NGG ist im gleichen Maße kleiner geworden. Die Umsetzung im Alltag ist durch Fachkräftemangel und demografischen Wandel nochmal verschärft worden. Der steigende Anteil an Teilzeitkräften und Elternzeitphasen ist positiv zu bewerten und erfordert gleichzeitig ein hohes Maß an operativer Steuerung, um die Aufgaben erledigung sicher zu stellen.

Mit Nachdruck arbeiten alle zentralen und dezentralen Organisationseinheiten an neuen, kreativen Lösungen, um über die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs hinaus auch die übergeordneten Ziele und Werte der Gleichstellung voranzubringen.

# Einleitung



## Gleichstellungspläne

Die Vorbereitung dieses Gleichstellungsplanes hat gezeigt: Es ist verwaltungsweltweit ein deutliches Bewusstsein für die Wichtigkeit dieser Aufgabe erkennbar.

In allen Bereichen wurden Ideen entwickelt, um einem Ungleichgewicht, um Unterrepräsentanzen entgegen zu wirken.

Gleichzeitig gibt es in allen Bereichen Aufgaben, die historisch gewachsen einem Geschlecht zugeordnet werden und damit den Stempel „typisch“ tragen. Klassische Beispiele sind Erzieherinnen, Reinigungskräfte, Schulsekretärinnen, Handwerker oder Müllwerker. Ähnliche Rollenstereotypen zeigen sich auch bei anderen „Baustellen“, wie der Verteilung der Teilzeit (ist überwiegend weiblich) und auf der Führungsebene (ist überwiegend männlich).

Die Ursachen hierfür sind unterschiedlich, erfordern auch einen gesamtgesellschaftlichen Blick und lassen sich daher im Arbeitsumfeld der Stadtverwaltung nicht mit einem „Fingerschnippen“ beseitigen.

Wichtig ist daher, kontinuierlich das Bewusstsein für die Situation zu schärfen und die bereits genannten, vorhandenen Instrumente (Flexibilisierung, Teilzeitmodelle, Technikeinsatz, Beratungsangebote, Marketing und Aufklärung...) zu nutzen und auszubauen.

Das sind Bausteine, deren Wirkung nicht unterschätzt werden darf und die für die Bereiche bisweilen Neuland bedeuten:

- Wo ist (erstmalig) Teilzeit möglich, ohne dass es zu Lasten des Teams geht?
- Wieviel Vertrauen braucht mobiles Arbeiten?
- Gibt es berufliche Perspektiven, die in einer individuellen Beratung erörtert werden können?

Durch das Etablieren von neuen Rollenmodellen, neuen Vorbildern und den Mut, alte Strukturen einmal gegen den Strich zu bürsten, werden weitere Fortschritte erzielt. Der Spielraum, das zu tun, ist nicht unbegrenzt. Rechtliche Vorgaben setzen klare Grenzen. Der Arbeitsmarkt ist ein Nachfragemarkt, bei dem das Finden qualifizierter Beschäftigter – gleich welchen Geschlechts – schon ein großer Erfolg ist.

Diese Rahmenbedingungen im Hinterkopf bewahrend zeigt der neue Gleichstellungsplan auf den folgenden Seiten: Gute Ideen und neue Maßnahmen wurden auf vielen Ebenen entwickelt. Die stadtinternen Grundlagen für zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeit sind da und werden intensiv genutzt.

Von einem offenen Austausch über gute oder weniger gute Erfahrungen profitieren alle: Best practices innerhalb der Verwaltung und interkommunal, um dem Ziel näher zu kommen.

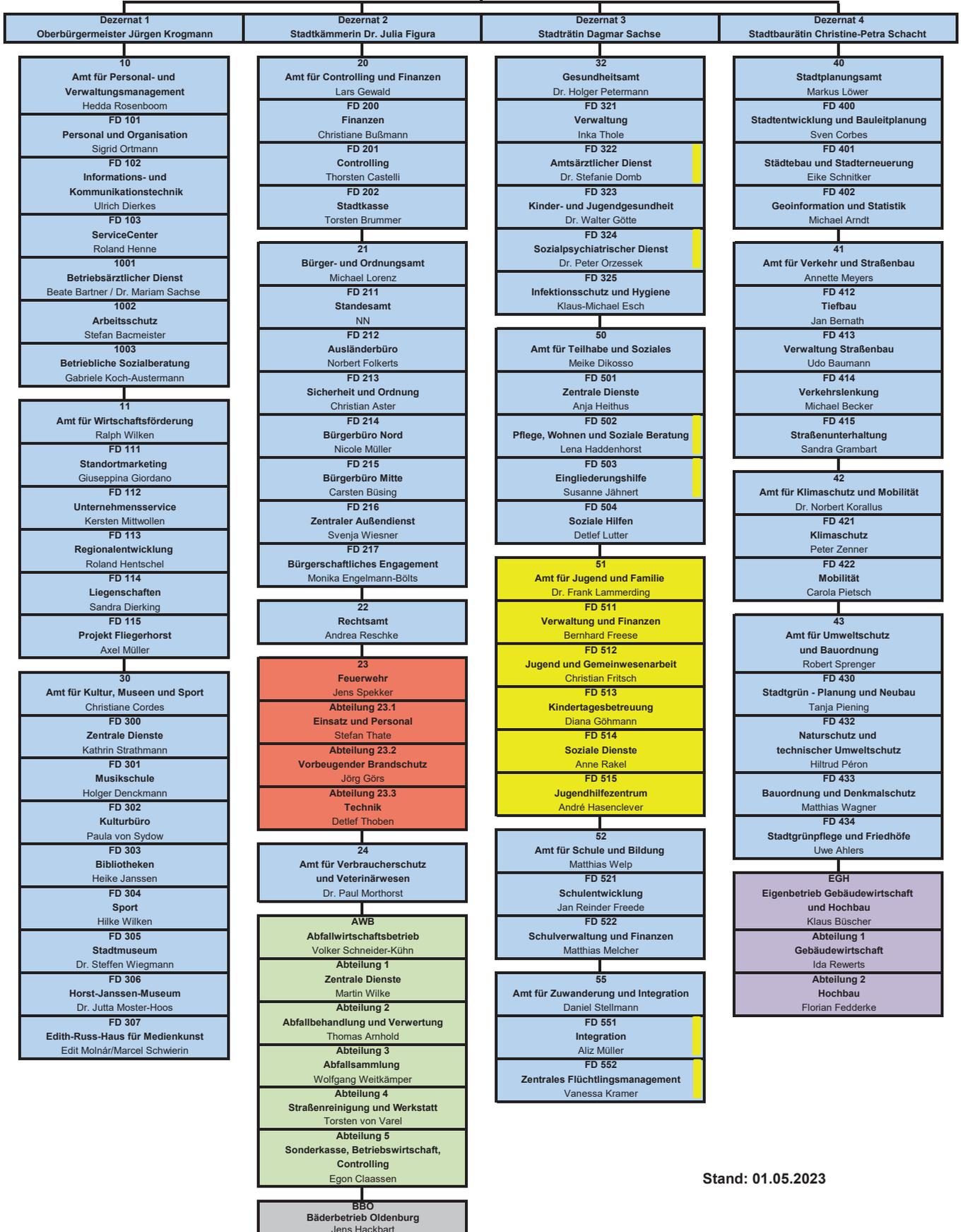
## Übersicht und Zuordnung der Gleichstellungspläne

Eine Übersicht der fünf Gleichstellungspläne und deren organisatorische Zuordnung: siehe Seite 33.

01 Büro des Oberbürgermeisters Frank Hinrichs
011 - Stabsstelle Digitalisierung Julia Masurkewitz-Möller
FD 010 Zentralbereich des Oberbürgermeisters und Gremien Andrea Cyranik
FD 012 Repräsentation und Internationale Zusammenarbeit Christian Kranz
FD 013 Kommunikation Stephan Onnen

**Oberbürgermeister**  
**Jürgen Krogmann**

03 - Gleichstellungsbüro Wiebke Oncken
04 - Rechnungsprüfungsamt Ramona Krupke
Personalvertretungen Schwerbehindertenvertretung



Stand: 01.05.2023

## 6.1 Zum neuen Gleichstellungsplan

Mit dem Gleichstellungsplan 2021 bis 2023 wurde die Tabellenform angepasst, diese Darstellung wird in diesem Plan fortgeführt. Jeder der fünf Gleichstellungspläne für **Kernverwaltung**, **Sozial- und Erziehungsdienst**, **Feuerwehr**, **Abfallwirtschaftsbetrieb** und **Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau** ist über eine

Doppelseite mit allen Informationen und Statistiken zu finden.

Diese Aufstellung folgt dem Vordruck des Landes Niedersachsen. Um die Lesbarkeit zu erleichtern, stellen wir den Aufbau kurz vor:

Entgelt-, Besoldungsgruppe	laufende Nummer	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte – Frauen	davon Ganztagskräfte – Männer	davon Teilzeitkräfte – Frauen	davon Teilzeitkräfte – Männer	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Frauen	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Männer
1	2	A	B	C	D	E	F	G

**Spalte 1:** Entgelt- oder Besoldungsgruppe

**Spalte 2:** laufende Nummer

**Spalte A:** Anzahl der Personen insgesamt

**Spalte B/C:** davon in Vollzeit nach Frauen und Männern

**Spalte D/E:** davon Teilzeit nach Frauen und Männern

**Spalte F/G:** Beschäftigungsvolumen nach Frauen und Männern

**Spalte H/I:** Anteil in Prozent an der Zahl der Beschäftigten nach Frauen und Männern

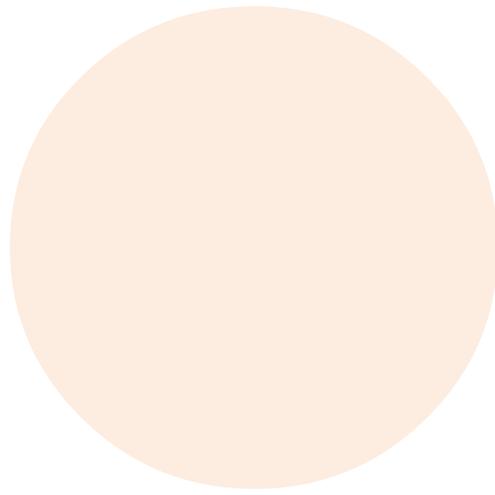
**Spalte J/K:** Anteil in Prozent am Beschäftigungsvolumen nach Frauen und Männern

**Spalte L:** Unterrepräsentiertes Geschlecht

**Spalte M:** Unterrepräsentanz in Prozent

**Spalte auf einen Blick:** Darstellung unterrepräsentiertes Geschlecht F für Frauen oder M für Männer

**Spalte N:** Hinweise



Entgelt-, Besoldungsgruppe	Anteil an der Zahl der Beschäftigten in Prozent – Frauen	Anteil an der Zahl der Beschäftigten in Prozent – Männer	Anteil am Beschäftigungsvolumen – Frauen	Anteil am Beschäftigungsvolumen – Männer	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 Prozent) – unterrepräsentiertes Geschlecht:	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 Prozent) – zum Stichtag 30. Juni 2020 festgestellter anteiliger von-Hundert-Satz	Hinweise
1	H	I	J	K	L	M (J oder K)	N

Die Tabelle beginnt in Spalte 1 mit den Entgelt- und Besoldungsgruppen. Zur Verdeutlichung hat jede Zeile eine eigene laufende Nummer in Spalte 2. Die Gesamtzahl der Personen, die einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe angehören, wird in Spalte A ausgewiesen, die Anzahl in Vollzeit beziehungsweise Teilzeit folgt jeweils für Frauen und Männer in den Spalten B/C, D/E.

Die absoluten Zahlen werden dann in dem „Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten“ (Spalte F/G) verrechnet. Das meint eine Umrechnung von Personen, die in Teilzeit arbeiten, auf Vollzeitstellen. Beispiel: Wenn zwei Personen mit jeweils 19,5 Stunden arbeiten, entspricht das einem Vollzeitäquivalent (39 Stunden bei Beschäftigten). Auf dieser Grundlage werden in den Spalten J und K die Arbeitszeitanteile von Frauen und Männern in Bezug zu den Vollzeitwerten gesetzt. Dieser Prozentsatz ist zur Feststellung der „Unterrepräsentanz“ maßgeblich: Liegt der Wert der Zeitanteile unter 45 Prozent, so ist die gesetzliche Vorgabe nicht erreicht und das ermittelte Geschlecht ist unterrepräsentiert in dieser

Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Das wird in der nächsten Spalte durch ein F oder M verdeutlicht. In der Spalte N stehen bisweilen Hinweise oder Besonderheiten.

Mit dieser veränderten Darstellungsform sind auf einen Blick die Verteilung und Prozentsätze zu erkennen. Das erleichtert wiederum die laufende Arbeit mit den Zahlen und erlaubt es jederzeit den Sachstand zum Stichtag nachzulesen.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass durch die vorgegebene Sortierung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen unvermeidbar verschiedene Aufgabenbereiche zusammengefasst werden. So umfasst beispielsweise die Entgeltgruppe 9b sowohl Verwaltungstätigkeiten als auch Aufgaben in der Musikschule, in Technik oder in der Bibliothek. Der Anteil an Frauen und Männern kann in diesen einzelnen Tätigkeitsfeldern durchaus variieren, im Gesamtüberblick einer Entgeltgruppe ist das nicht sofort ersichtlich. Erläuternde Hinweise in der Tabelle und im Text greifen diese Aspekte auf.

# Gleichstellungsplan Kernverwaltung



## 7.1 Bestandsaufnahme

Die Tabelle auf den Seiten 38 und 39 stellt die Aufteilung nach Frauen und Männern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen für die Dienststelle Kernverwaltung dar.

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach §15 Absatz 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Absatz 3 NGG für die Dienststelle Kernverwaltung (ohne Sozial- und Erziehungsdienst): Teil 1 von 2

Entgelt-, Besoldungsgruppe	laufende Nummer	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte – Frauen	davon Ganztagskräfte – Männer	davon Teilzeitkräfte – Frauen	davon Teilzeitkräfte – Männer	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Frauen	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Männer	
1	2	A	B	C	D	E	F	G	
EG 02	1	28	0	1	24	3	14,3	3,1	
EG 03	2	62	9	40	6	7	12,9	44,6	
EG 04	3	56	5	37	7	7	9,6	42,5	
EG 05	4	184	50	70	51	13	84,7	79,2	
EG 06	5	199	47	36	107	9	114,2	42,3	
EG 07	6	133	43	27	55	8	79,5	32,9	
EG 08	7	69	29	19	20	1	43,6	19,9	
EG 09a	8	217	66	49	80	22	120,6	62,0	
EG 09b	9	110	12	33	35	30	29,2	45,8	
EG 09c	10	61	28	16	14	3	38,0	18,0	
EG 10	11	76	25	17	29	5	42,4	20,9	
EG 11	12	137	36	50	34	17	59,0	62,3	
EG 12	13	43	5	23	12	3	14,1	25,4	
EG 13	14	36	13	10	11	2	21,1	11,7	
EG 14	15	33	11	14	4	4	13,1	16,1	
EG 15	16	14	2	6	6	0	5,4	6,0	
EG 15a	17	1	0	1	0	0	0,0	1,0	
A6	18	23	16	6	0	1	16,0	6,9	
A7	19	12	7	0	5	0	10,4	0,0	
A8	20	34	11	5	18	0	23,6	5,0	
A9mD	21	27	11	10	4	2	13,4	11,8	
A9	22	31	14	13	3	1	15,5	13,6	
A10	23	41	13	10	17	1	23,7	10,5	
A11	24	58	21	14	21	2	35,4	15,7	
A12	25	51	13	19	15	4	24,5	22,0	
A13	26	23	6	13	3	1	8,4	14,0	
A14	27	9	3	4	2	0	4,3	4,0	
A15	28	5	0	4	1	0	0,7	4,0	
A16	29	8	3	5	0	0	3,0	5,0	
Gesamt	30	1785	502	553	584	146	883,6	647,3	

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach §15 Absatz 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Absatz 3 NGG für die Dienststelle Kernverwaltung (ohne Sozial- und Erziehungsdienst): Teil 1 von 2

Entgelt-, Besoldungsgruppe	Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in Prozent – Frauen	Anteil an der Zahl der Beschäftigten in Prozent – Männer	Anteil am Beschäftigungsvolumen – Frauen	Anteil am Beschäftigungsvolumen – Männer	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 Prozent) – unterrepräsentiertes Geschlecht:	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 Prozent) – zum Stichtag 30. Juni 2023 festgestellter anteiliger von-Hundert-Satz	Hinweise
1	H	I	J	K	L	M (J oder K)	N
EG 02	85,7	14,3	82,1	17,9	Männer	17,9	
EG 03	24,2	75,8	22,4	77,6	Frauen	22,4	
EG 04	21,4	78,6	18,4	81,6	Frauen	18,4	
EG 05	54,9	45,1	51,7	48,3		48,3	
EG 06	77,4	22,6	73,0	27,0	Männer	27,0	*
EG 07	73,7	26,3	70,7	29,3	Männer	29,3	
EG 08	71,0	29,0	68,7	31,3	Männer	31,3	
EG 09a	67,3	32,7	66,0	34,0	Männer	34,0	
EG 09b	42,7	57,3	38,9	61,1	Frauen	38,9	**
EG 09c	68,9	31,1	67,8	32,2	Männer	32,2	
EG 10	71,1	28,9	66,9	33,1	Männer	33,1	
EG 11	51,1	48,9	48,7	51,3		48,7	
EG 12	39,5	60,5	35,7	64,3	Frauen	35,7	
EG 13	66,7	33,3	64,4	35,6	Männer	35,6	
EG 14	45,5	54,5	44,9	55,1	Frauen	44,9	
EG 15	57,1	42,9	47,6	52,4		47,6	
EG 15a	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
A6	69,6	30,4	69,9	30,1	Männer	30,1	
A7	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
A8	85,3	14,7	82,5	17,5	Männer	17,5	
A9mD	55,6	44,4	53,2	46,8		46,8	
A9	54,8	45,2	53,2	46,8		46,8	
A10	73,2	26,8	69,3	30,7	Männer	30,7	
A11	72,4	27,6	69,3	30,7	Männer	30,7	
A12	54,9	45,1	52,7	47,3		47,3	
A13	39,1	60,9	37,6	62,4	Frauen	37,6	
A14	55,6	44,4	51,5	48,5		48,5	
A15	20,0	80,0	14,0	86,0	Frauen	14,0	
A16	37,5	62,5	37,5	62,5	Frauen	37,5	
Gesamt	60,8	39,2	57,7	42,3	Männer	42,3	

\* EG 06 beinhaltet auch Mitarbeitende aus Schulsekretariaten

\*\* EG 09b beinhaltet auch Musikschullehrerinnen/Musikschullehrer

 ausgeglichene Verteilung nach dem NGG

## 7.2 Analyse

Mit insgesamt 1.785 Personen ist die „Kernverwaltung“ der zahlenmäßig größte Bereich. Hierunter fallen alle Aufgaben der Dezernate 1 bis 4 und des Jobcenters. Nicht dazu gehören die in übrigen Gleichstellungsplänen dargestellten Bereiche.

Auch wenn der Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen mit 57,7 Prozent in etwa dem Wert des letzten Gleichstellungsplanes entspricht (57,5 Prozent), sind in den einzelnen Entgeltgruppen und Besoldungsstufen Unterschiede zu erkennen. Waren zum Stichtag 30. Juni 2020 noch zwei Entgeltgruppen und eine Besoldungsstufe ausgeglichen in der Geschlechterverteilung, so

waren zum Stichtag 30. Juni 2023 drei Entgeltgruppen und vier Besoldungsstufen ausgeglichen. Dies kann positiv bewertet werden, jedoch zeigt sich, dass die Ausgeglichenheit in erster Linie typische Bürotätigkeiten in der Verwaltung betrifft.

Die Tätigkeiten und Qualifikationen der Arbeitsplätze in der Kernverwaltung sind jedoch tatsächlich breit gefächert und reichen weit über die typische Verwaltungstätigkeit hinaus.

Exemplarisch werden deshalb zwei Entgeltgruppen genauer betrachtet, die diese Vielfalt und Unterschiedlichkeiten verdeutlichen.

### Fokus 1: Entgeltgruppe 9a

Die größte Gruppe an Mitarbeitenden findet sich in der EG 9a mit 217 Beschäftigten.

In dieser Entgeltgruppe dominiert der Frauenanteil mit 66 Prozent. Betrachtet man die einzelnen Berufsgruppen stellt sich das Bild anders dar: die größte Berufsgruppe in EG 9 bilden mit 82 Prozent die Verwaltungskräfte. Der Frauenanteil beträgt hier 71 Prozent.

Daneben finden sich in dieser Entgeltstufe aber auch Gärtnerinnen und Gärtner (eine Frau, sechs Männer), Musikschullehrerinnen und –lehrer (jeweils sieben), technische Angestellte und Informatikerinnen und Informatiker (zwei Frauen und acht Männer) sowie Kräfte im Gesundheitswesen wie Hebammen und Pflegekräfte (14 Frauen und 3 Männer) wieder.

Es sind also auch hier typische Frauen- und Männerberufe auszumachen.

## Fokus 2: Entgeltgruppe 5

Als zweites Beispiel soll die Entgeltgruppe 5 dienen. Darin sind insgesamt 184 Mitarbeitende tätig.

Hierunter fallen Verwaltungskräfte (64 Frauen, 25 Männer), der Bibliotheksdienst (18 Frauen, 1 Mann), der Zentrale Außendienst (13 Frauen, 6 Männer), die handwerklich geprägte Straßenerhaltung (1 Frau, 18 Männer) sowie die Arbeit in Grünflächen (7 Frauen, 32 Männer).

In der gesamten Entgeltgruppe liegt der Frauenanteil bei 51,7 Prozent; damit wird die gesetzliche Vorgabe erfüllt, dass beide Geschlechter mit mehr als 45 Prozent vertreten sind.

In unterschiedlicher Ausprägung zeigen sich in beiden Entgeltgruppen typische Frauen- oder Männerberufe, die nicht auf Knopfdruck verändert werden können. Eine Verbesserung der

Bewerbungssituation und Steigerung der Bewerbungen des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts ist da eine Daueraufgabe.

### 7.3 Fluktuationsprognose

Zum Stichtag 30. Juni 2023 waren im Bereich der Kernverwaltung insgesamt 1.785 Personen beschäftigt. Eine Fluktuation von jährlich 5,5 Prozent ergibt hier rund 99 neu zu besetzende Stellen pro Jahr. Für den Berichtszeitraum 2024 bis 2026 sind somit voraussichtlich 295 Stellen neu zu besetzen.

**Zum Vergleich:** im vergangenen Berichtszeitraum 2021 bis 2023 lag der berechnete Stellenabgang im Bereich Kernverwaltung bei insgesamt 234 Personen.



## 7.4 Evaluation

Durch die Vielzahl der Aufgaben, Qualifikationen und Arbeitsbedingungen ist es im Bereich der Kernverwaltung besonders wichtig, auf die im Kapitel 3 (Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben) und Kapitel 4 (Frauen in Führung) erläuterten grundlegenden Instrumente hinzuweisen.

In einzelnen Berufsbildern gilt es durch gezielte Maßnahmen, die gewohnten Berufsmuster zu verändern. Hier spielen Imagekampagnen und Informationen eine große Rolle, die auch bereits umgesetzt wurden (zum Beispiel Fotos weiblicher und männlicher Mitarbeitender bei Stellenausschreibungen).

Bisweilen kann schon das (erstmalige) Umsetzen einer Teilzeittätigkeit – insbesondere außerhalb der Verwaltungsaufgaben – ein wichtiger Schritt zur Flexibilisierung und Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen sein. Die begonnenen Maßnahmen auf der Grundlage der oben genannten Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben werden fortgeführt und weiterentwickelt.

Der Schwerpunkt des letzten Gleichstellungsplanes waren Maßnahmen, die Ergebnis einer Umfrage der Stadt Oldenburg und der Carl von Ossietzky Universität zur Unterstützung von Frauen am Arbeitsplatz waren. Mehrere erarbeitete Maßnahmen konnten bereits umgesetzt werden:

1. Im Rahmen der Talententwicklung wurde ein Assessment Center geplant und in 2024 durchgeführt, Teilnehmende waren zu 2/3 Frauen.
2. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort wird angeboten und gut genutzt.
3. Außerdem wurde 2023 die Fortbildung für Frauen „Führungskraft – ist das was für mich?“ angeboten. Es gab drei Fortbildungstermine und 41 Frauen haben teilgenommen.
4. Gelegenheiten zum Austausch pflegender Angehöriger wurden in Verbindung mit Vorträgen angeboten.

Zum geplanten Mentoring-Programm liegt ein Eckpunktepapier vor. Es soll ab 2025 umgesetzt werden.

Bisherige Maßnahmen	Umsetzung 2021 bis 2023
<b>Führungstalente/Talententwicklung</b>	Potenzial-AC mit Kandidatinnen und Kandidaten aus Entwicklungskonferenzen (8 Frauen, 4 Männer) wurde ausgeschrieben und beauftragt; die Durchführung fand Anfang 2024 statt
<b>Paritätisch besetzte Leitungsververtretung</b> Eine paritätische Besetzung, wenn die Auswahlmöglichkeit besteht.	Wo möglich und sinnvoll, wird dies umgesetzt. Eine Herausforderung ist dabei die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber.
<b>„Setz die Genderbrille auf“</b> Den Alltag mal durchleuchten lassen.	Bei neuen Vordrucken werden neutrale Bezeichnungen verwendet.
<b>Fortbildung für Frauen</b> Spezielle Themen identifizieren, um gezielte Angebote zu machen.	Es gab drei Durchgänge der Fortbildung für Frauen „Führungskraft – Ist das was für mich?“ (41 Teilnehmerinnen).

Bisherige Maßnahmen	Umsetzung 2021 bis 2023
<p><b>Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts</b> Erhöhung der Bewerbungszahlen und Erhöhung der Aufmerksamkeit.</p>	<p>Dieses Ziel wird verfolgt. In den Stellenanzeigen werden städtische Mitarbeitende beider Geschlechter dargestellt, um hier eine Offenheit zu zeigen und beide Geschlechter anzusprechen. So gibt es inzwischen Hausmeisterinnen sowie mehr Erzieher.</p> <p>Imagefilme mit Auszubildenden mit dem Selbstverständnis, das unterrepräsentierte Geschlecht anzusprechen (siehe Ausbildungs-Film mit dem Abfallwirtschaftsbetrieb).</p>
<p><b>Kinderbuch</b> Nach dem Vorbild von Pixi-Büchern oder ähnlichen Publikationen.</p>	<p>Dieses Vorhaben wurde auf 2025 verschoben. Das Gleichstellungsbüro hat 2021 allen Kitas und Tagespflegepersonen Beutel mit klischeefreien Büchern, Spielanleitungen und Informationsmaterialien, die im Kita-Alltag eingesetzt werden können, angeboten. Diese wurden vom Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. zur Verfügung gestellt. Außerdem wurden vom Gleichstellungsbüro zwei Medienkoffer angeschafft, die in der Kinderbibliothek am PFL zur Ausleihe zur Verfügung stehen.</p>
<p><b>Informationsumfang weiter ausbauen</b> Es gibt sehr viele Angebote und Möglichkeiten. Wie lassen sich die Infos darüber noch besser darstellen und verbreiten?</p>	<p>Das Intranet wird regelmäßig optimiert. Der interne Jahreskalender wurde für die Themen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben gestaltet.</p>
<p><b>Flexibilisierung der Arbeitszeit</b> Die vorhandenen Regelungen weiter entwickeln und darüber informieren und beraten. Das gilt für zeitliche und räumliche Flexibilisierung und schließt Führungskräfte ein.</p>	<p>Die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeiten und –orte (Dienstvereinbarung Telearbeit/mobiles Arbeiten) werden gut genutzt. Das Verhältnis von Aufgabenverteilung zu Teilzeit muss stimmen. Beratungsangebot für organisatorische Auswirkungen und tarifrechtliche Möglichkeiten besteht.</p> <p>Flexibles Arbeiten ist auch für Führungskräfte möglich.</p> <p>Geteilte Führung wurde bereits in einer Kita praktiziert. Daneben gibt es das Führungsduo im Edith-Ruß-Haus.</p> <p>Führung in Teilzeit ist möglich und wird genutzt (siehe Kapitel 4).</p>
<p><b>Ferienbetreuung</b> Es gibt die Angebote, über die gesammelt informiert werden soll.</p>	<p>Es wurde erstmals in 2023 eine Ferienbetreuung in Kooperation mit Cewe und der Spielefeuerwehr angeboten. Derzeit wird geklärt, ob es hierfür Fördermöglichkeiten der EU gibt, um die Kosten zu senken.</p> <p>Aufgrund mangelnder Kapazitäten ist es nicht gelungen, alle Ferienbetreuungsangebote gesammelt zu ermitteln und darzustellen.</p>
<p><b>Mentoring-Programm</b> Unterstützenden Rahmen schaffen, um die Entwicklung von Nachwuchskräften zu fördern.</p>	<p>Das Eckpunkte-Papier zum Mentoring-Programm zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte liegt vor. Die Umsetzung soll ab 2025 durch zwei Rückkehrerinnen aus der Elternzeit erfolgen.</p>

Bisherige Maßnahmen	Umsetzung 2021 bis 2023
<b>Kinderbetreuung bei Fortbildung</b> Das bestehende Angebot zur Kinderbetreuung bei städtischen Fortbildungen ausbauen und bewerben.	Diese Unterstützung wurde bisher nicht nachgefragt. Die steuerrechtlichen Vorgaben sind noch unklar. Für Beamtinnen und Beamte kann dies nicht angeboten werden.
<b>„Mittagsgespräch“</b> Unterstützung pflegender Kolleginnen und Kollegen.	Es wurden zwei Vorträge für pflegende Angehörige mit anschließender Gelegenheit zum Austausch angeboten.
<b>Neu in der Verwaltung?</b> Fortbildungsangebote, um den Einstieg in die Welt der Verwaltung zu erleichtern.	Es wurden fünf Durchgänge einer Fortbildungsreihe „Verwaltung für Quereinsteigende“ durchgeführt. Dies soll auch weiterhin angeboten werden.  Die Entwicklung einer E-Learning-Plattform oder Bereitstellung von E-Learning-Modulen im Intranet wird derzeit geprüft.  Daneben wurde der Onboarding-Prozess strukturiert, um eine gute Einarbeitung und Kennenlernen der Verwaltung zu erreichen.
<b>Elternzeit: In Verbindung bleiben</b> Die vorhandenen Möglichkeiten ausbauen und bewerben.	Mitarbeitende in Elternzeit haben Zugriff auf das Extranet und erhalten so alle wichtigen Informationen.

## 7.5 Ziele und Maßnahmen

Die übrigen Maßnahmen aus den bisherigen Gleichstellungsplänen stellen Daueraufgaben dar.

Maßnahmen	Umsetzung 2024 bis 2026
<b>Angebot von Sabbatmonaten bis zu einem Sabbatjahr</b>	Es wird weiterhin über die Möglichkeit, Sabbatmonate bis zu einem Sabbatjahr zu nehmen und die Voraussetzungen dafür informiert.
<b>Ausbildung in Teilzeit</b>	Die derzeitige Zahl von fünf Teilzeit-Auszubildenden in den Verwaltungsbereichen soll erhöht und auch auf andere Bereiche (z. B. gewerblich-technische) erweitert werden.
<b>Flexibilisierung in Führung weiterentwickeln</b>	Wie in Kapitel 4 dargestellt, soll durch neue Führungsmodelle wie „Führen in Teilzeit“ sowie „Geteilte Führung“ die Flexibilisierung in Führungspositionen erweitert werden. Dies dient dem Abbau von Hürden zur Führungsentscheidung und damit der Gewinnung von mehr weiblichen Führungskräften.

## Teilzeit und Vollzeit im Vergleich

	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Teilzeit-Quote in Prozent
<b>Kernverwaltung</b>				
Frauen	502	584	1086	53,8
Männer	553	146	699	20,9
<b>Sozial- und Erziehungsdienst</b>				
Frauen	170	320	490	65,3
Männer	70	25	95	26,3
<b>Feuerwehr</b>				
Frauen	9	2	11	18,2
Männer	160	7	167	4,2
<b>Abfallwirtschaftsbetrieb</b>				
Frauen	8	3	11	27,3
Männer	154	6	160	3,9
<b>Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau</b>				
Frauen	18	184	202	91,1
Männer	124	30	154	19,4



# Gleichstellungsplan Sozial- und Erziehungsdienst



## 8.1 Bestandsaufnahme

Die Tabelle auf den Seiten 48 und 49 stellt die Aufteilung nach Frauen und Männern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen für die Dienststelle Kernverwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst dar.

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach §15 Absatz 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Absatz 3 NGG für die Dienststelle Kernverwaltung, hier Sozial- und Erziehungsdienst: Teil 1 von 2

Entgelt-, Besoldungsgruppe	laufende Nummer	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte – Frauen	davon Ganztagskräfte – Männer	davon Teilzeitkräfte – Frauen	davon Teilzeitkräfte – Männer	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Frauen	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Männer
1	2	A	B	C	D	E	F	G
S02	1	19	0	0	18	1	8,7	0,8
S03	2	67	24	2	40	1	53,2	3,0
S04	3	0	0	0	0	0	0	0,0
S08a	4	132	37	8	85	2	101,2	9,7
S08b	5	81	19	14	39	9	46,3	20,9
S09	6	13	1	1	11	0	9,4	1,0
S10	7	0	0	0	0	0	0,0	0,0
S11b	8	31	10	8	31	0	31,8	8,0
S12	9	95	33	13	41	8	62,7	19,6
S13	10	6	4	0	2	0	5,8	0,0
S14	11	80	28	12	36	4	55,4	15,3
S15	12	27	9	5	13	0	17,9	5,0
S16	13	7	3	1	3	0	5,5	1,0
S17	14	9	2	6	1	0	2,8	6,0
Gesamt	15	585	170	70	320	25	400,7	90,3

## 8.2 Analyse

Bei diesen Aufgaben, die organisatorisch der Kernverwaltung zuzuordnen sind, zeigt sich das „typische“ Rollenbild der weiblichen Erzieherin, die überwiegend in Teilzeit tätig ist. Während bei den Ganztagskräften insgesamt das Verhältnis annähernd 70:30 ist, erhöht es sich bei den Teilzeitbeschäftigten auf 93:7. Das zeigt einerseits einen hohen Grad an zeitlicher Flexibilität, andererseits spiegelt es eine (gesellschaftliche) Erwartung,

dass neben dem Beruf die Betreuung der Familie (Kinder, Pflege) noch immer zum weitaus größeren Anteil von Frauen übernommen wird.

Insgesamt muss attestiert werden, dass der Einfluss auf die Unterrepräsentanz gering bleibt, solange Männer nicht häufiger diese Berufsbilder wählen. Der Weg, früh das Interesse zu wecken, ist daher ein maßgeblicher Schritt. In 2022 wur-

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach §15 Absatz 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Absatz 3 NGG für die Dienststelle Kernverwaltung, hier Sozial- und Erziehungsdienst: Teil 2 von 2

Entgelt-, Besoldungsgruppe	Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in Prozent – Frauen	Anteil an der Zahl der Beschäftigten in Prozent – Männer	Anteil am Beschäftigungsvolumen – Frauen	Anteil am Beschäftigungsvolumen – Männer	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 Prozent) – unterrepräsentiertes Geschlecht:	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 Prozent) – zum Stichtag 30. Juni 2020 festgestellter anteiliger von-Hundert-Satz	Hinweise
1	H	I	J	K	L	M (J oder K)	N
S02	94,7	5,3	91,2	8,8	Männer	8,8	
S03	95,5	4,5	94,7	5,3	Männer	5,3	
S04	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	
S08a	92,4	7,6	91,3	8,7	Männer	8,7	
S08b	71,6	28,4	68,9	31,1	Männer	31,1	
S09	92,3	7,7	90,4	9,6	Männer	9,6	
S10	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	
S11b	83,7	16,3	79,9	20,1	Männer	20,1	
S12	77,9	22,1	76,2	23,8	Männer	23,8	
S13	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
S14	80,0	20,0	78,3	21,7	Männer	21,7	
S15	81,5	18,5	78,2	21,8	Männer	21,8	
S16	85,7	14,3	84,7	15,3	Männer	15,3	
S17	33,3	66,7	31,6	68,4	Frauen	31,6	
Gesamt	83,3	16,2	81,6	18,4	Männer	18,4	

 ausgeglichene Verteilung nach dem NGG

den 109 Praktikumsplätze vergeben, davon 55 im erzieherischen Umfeld. Der Anteil männlicher Schüler lag bei 22 (in Prozent: 40), 2023 waren es 102 Praktika, davon 64 in Einrichtungen des Amtes für Jugend und Familie, mit 14 männlichen Praktikanten. Speziell in den Kindertagesstätten, Krippen und im Hort waren es 53 Praktika, darunter waren elf männliche Schüler; das entspricht 21 Prozent.

## 8.3 Fluktuationsprognose

Zum Stichtag 30. Juni 2023 waren im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes insgesamt 585 Personen beschäftigt. Eine Fluktuation von jährlich 5,5 Prozent ergibt hier rund 32 neu zu besetzende Stellen pro Jahr. Für den Berichtszeitraum 2024 bis 2026 sind somit voraussichtlich 97 Stellen neu zu besetzen.

**Zum Vergleich:** im vergangenen Berichtszeitraum 2021 bis 2023 lag der berechnete Stellenabgang im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst bei insgesamt 71 Personen. (Allerdings gab es aufgrund neu eröffneter Kitas auch darüber hinaus einen Personalzuwachs um 60 Mitarbeitende.)



## 8.4 Evaluation

Durch die vorgenannten Daten und Strukturen wird deutlich, dass weiter die Bestrebungen bestehen, den Beruf des Erziehers für Männer attraktiv zu machen. Dazu dienen Praktika in der Schulzeit oder der konkrete Hinweis in Ausschreibungen. Für den Einstieg in diesen Beruf ist wiederum die Frage nach Ausbildungsplätzen

maßgeblich, die bisher aus rechtlichen Gründen von der Stadt Oldenburg nicht angeboten werden können. Durch diese Rahmenbedingungen werden die bisherigen Maßnahmen weiterverfolgt und aufgrund der Erfahrungen weiter angepasst.

Bisherige Maßnahmen	Umsetzung 2021 bis 2023
<b>Schülerpraktika statt „Schnupperzeiten“</b> Jungen als Schülerpraktikanten in Kindertagesstätten, in denen bereits Erzieher tätig sind.	Auf den Karriereseiten „rollendurchbrechende“ Praktikangebote: Jungen sind in Kitas willkommen.  Schulpraktika: 2022 wurden von 18 Praktikumsplätzen in Kitas/Krippen acht von Jungen besetzt. 2023 wurden von 19 Praktikumsplätzen in Kitas/Krippen sechs von Jungen besetzt.
<b>Erzieher-Ausbildung</b> Städtische Ausbildung von Erziehern.	Die Ausbildung von Erziehern bei der Stadt ist derzeit noch nicht möglich (keine duale Ausbildung). Es wird – in Zusammenarbeit mit dem Amt 51 – geprüft, ob eine Stipendienrichtlinie für Erzieherinnen und Erzieher eingeführt werden und damit die schulische Ausbildung gefördert werden darf.
<b>„Männerzusatz“</b> Textzusatz in Ausschreibungen, paritätische Besetzung der Personen auf den Fotos.	Gezielte Ansprache männlicher Bewerber, Verwendung neuer Fotos, die das verdeutlichen.
<b>Leitungsververtretung</b>	Paritätische Besetzung.

## 8.5 Ziele und Maßnahmen

Die bisherigen Maßnahmen sollen weiter verfolgt werden.

# Gleichstellungsplan Feuerwehr



## 9.1 Bestandsaufnahme

Die Tabelle auf den Seiten 54 und 55 stellt die Aufteilung nach Frauen und Männern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen für die Dienststelle Feuerwehr dar.

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach §15 Absatz 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Absatz 3 NGG für die Dienststelle Feuerwehr: Teil 1 von 2

Entgelt-, Besoldungsgruppe	laufende Nummer	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte – Frauen	davon Ganztagskräfte – Männer	davon Teilzeitkräfte – Frauen	davon Teilzeitkräfte – Männer	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Frauen	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Männer	
1	2	A	B	C	D	E	F	G	
EG 04	1	1	0	0	0	1	0,0	0,9	
EG 05	2	6	4	1	1	0	4,8	1,0	
EG 06	3	1	1	0	0	0	1,0	0,0	
EG 07	4	1	0	0	1	0	0,5	0,0	
EG 08	5	1	0	1	0	0	0,0	1,0	
EG 09a	6	2	0	2	0	0	0,0	2,0	
EG 09b	7	1	0	0	0	1	0,0	0,8	
EG 09c	8	1	1	0	0	0	1,0	0,0	
EG 10	9	1	0	1	0	0	0,0	1,0	
A7	10	34	1	33	0	0	1,0	33,0	
A8	11	35	0	33	0	2	0,0	34,3	
A9mD	12	70	0	69	0	1	0,0	69,8	
A9	13	1	0	1	0	0	0,0	1,0	
A10	14	5	0	5	0	0	0,0	5,0	
A11	15	12	2	9	0	1	2,0	9,8	
A13	16	4	0	3	0	1	0,0	3,9	
A14	17	1	0	1	0	0	0,0	1,0	
A15	18	1	0	1	0	0	0,0	1,0	
Gesamt	19	178	9	160	2	7	10,3	165,3	

## 9.2 Analyse

Für den Feuerwehrdienst gilt es weiter, das Rollenmodell „typisch männlich“ aufzubrechen und die Tätigkeiten auch für Bewerberinnen interessant zu machen. Umso wichtiger ist es, dass bereits eine Feuerwehrfrau den Dienst bei der Stadt Oldenburg aufgenommen hat. Darauf aufbauend werden außenwirksame Maßnahmen ergriffen, um das Bild Feuerwehrmann-Feuerwehrfrau zu platzieren. Ein wichtiger Schritt bei

der Flexibilisierung innerhalb der Organisation ist die Realisierung von Teilzeitwünschen, so dass sowohl in den Entgeltgruppen 4, 5, 7, 9b als auch in den Besoldungsgruppen A8, A9mD, A11 und A13 jeweils konkrete zeitliche Flexibilisierungsmöglichkeiten umgesetzt wurden: Bisher haben sich sieben Männer und zwei Frauen für das Arbeiten in Teilzeit entschieden. Darin sind auch mehrere Stellen des Einsatzdienstes enthalten.

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach §15 Absatz 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Absatz 3 NGG für die Dienststelle Feuerwehr: Teil 2 von 2

	Entgelt-, Besoldungsgruppe	Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in Prozent – Frauen	Anteil an der Zahl der Beschäftigten in Prozent – Männer	Anteil am Beschäftigungsvolumen – Frauen	Anteil am Beschäftigungsvolumen – Männer	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 Prozent) – unterrepräsentiertes Geschlecht:	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 Prozent) – zum Stichtag 30. Juni 2020 festgestellter anteiliger von-Hundert-Satz	Hinweise
	1	H	I	J	K	L	M (J oder K)	N
	EG 04	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	EG 05	83,3	16,7	82,8	17,2	Männer	17,2	
	EG 06	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	EG 07	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	EG 08	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	EG 09a	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	EG 09b	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	EG 09c	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	EG 10	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A7	2,9	97,1	2,9	97,1	Frauen	2,9	
	A8	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A9mD	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A9	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A10	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A11	16,7	83,3	17,0	83,0	Frauen	17,0	
	A12	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A14	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A16	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	Gesamt	6,2	93,8	5,9	94,1	Frauen	5,9	

 ausgeglichene Verteilung nach dem NGG

Die größte Veränderung in den Entgelt-, Besoldungsgruppen: Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan (Stichtag 30. Juni 2020) ist die Zahl der Stellen in A7 und A8 von insgesamt 93 auf 69 gesunken, dafür ist die Zahl bei A9mD gestiegen von 37 auf 70. Die Verschiebung ergibt sich durch die Rettungsdiensttätigkeiten aus dem Notfallsanitätärgesetz, auf dessen Grundlage 2021 eine Neubewertung der Stellen erfolgte.

In den letzten Jahren konnte insbesondere durch das Angebot der Notfallsanitätäerausbildung die Anzahl der Bewerberinnen deutlich gesteigert werden. Der Sporttest als Nachweis für die erforderliche körperliche Leistungsfähigkeit stellt sowohl für Männer als auch für Frauen eine große Hürde dar.

## 9.3 Fluktuationsprognose

Zum Stichtag 30. Juni 2023 waren im Bereich der Feuerwehr insgesamt 178 Personen beschäftigt. Eine Fluktuation von jährlich 5,5 Prozent ergibt hier rund 10 neu zu besetzende Stellen pro Jahr. Für den Berichtszeitraum 2024 bis 2026 sind somit voraussichtlich 30 Stellen neu zu besetzen.

## 9.4 Evaluation

Der Verwaltungsbereich der Feuerwehr bedarf keiner gezielten Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsplans.

Im Einsatzdienst hingegen wurden einige Maßnahmen ergriffen, wobei rechtliche Hürden wie das Anforderungsprofil für eine Bewerbung

**Zum Vergleich:** im vergangenen Berichtszeitraum 2020 bis 2023 lag der berechnete Stellenabgang im Bereich Feuerwehr bei insgesamt 21 Personen.

(abgeschlossene für den Feuerwehrdienst geeignete Ausbildung) oder auch die erforderliche individuelle Vorbereitung auf den Sporttest nicht beeinflussbar sind.

Wo sich Ansatzmöglichkeiten finden, werden diese genutzt, so dass das begonnene Maßnahmenpaket auch fortgesetzt werden wird. Die gezielte Ansprache von weiblichen Bewerberinnen etwa für Aufgaben im Rettungsdienst ist durch das Angebot eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) gegeben.

Das FSJ bietet den großen Vorteil, dass sich die auf ein Jahr befristeten Stellen an Schulabsolventinnen und -absolventen richtet und es keine abgeschlossene Ausbildung braucht.

Das Angebot, in Teilzeit arbeiten zu können, wird weiter aufrechterhalten und auch genutzt, sowohl im Verwaltungsbereich als auch im Einsatzdienst. Dem besonderen Pilotprojekt mit der BBS Wechloy ist ein Info-Kasten gewidmet.



Bisherige Maßnahmen	Umsetzung 2021 bis 2023
<p><b>Kampagne zur Imagearbeit</b> Zusätzliche Schritte, um die Wahrnehmung zu verändern</p>	<p>Der Zukunftstag oder das FSJ konnten weiter angeboten werden.</p> <p>Teilweise ist die Teilnahme an Berufsfindungstagen an Schulen möglich, wobei die Erfahrung aus Berufsinformationstagen zeigt, dass „Blaulichtberufe“ nur eine geringe Nachfrage verzeichnen. Die Anzahl der angebotenen Stellen sind bei der Feuerwehr im Vergleich zu Polizei oder Bundeswehr auch deutlich geringer.</p> <p>Die Erstellung eine Pixi-Buchs wurde wegen fehlender Ressourcen bisher nicht weiterverfolgt.</p> <p>Die Kampagnen des Landesfeuerwehrverbandes bewerben vor allem den ehrenamtlichen Feuerwehrdienst, für das Akquirieren von Frauen wurde noch kein passendes Info-Material entdeckt.</p>
<p><b>Ausschreibung Brandmeisterinnen und Brandmeister</b> Der Ausschreibungszyklus wird verringert.</p>	<p>Die Ausschreibung zur Ausbildung wird ein jährliches Angebot, bisher alle drei Jahre.</p>
<p><b>Vorbereitung Sporttest</b> Die Anforderungen an den Sporttest werden weiterhin transparent gemacht.</p>	<p>In der Einladung zum Sporttest werden die Aufgaben und Kriterien des Sporttests mitgeteilt. Es wird ein Probeeingungstest mit Trainingsberatung angeboten.</p> <p>Der Sporttest entspricht den Anforderungen der Sporthochschule Köln im Auftrag des Deutschen Städtetages. Hier kann für eine Disziplin auch ein „Joker“ gesetzt werden. Ein Probetest wird angeboten. Die erforderliche Eigenmotivation wird damit unterstützt.</p>
<p><b>Erweiterte Ausschreibungsmedien</b> Die Werbung für freie Stellen und Ausschreibungen wird intensiviert.</p>	<p>Stellenangebote der Berufsfeuerwehr werden stärker bei der Freiwilligen Feuerwehr beworben, etwa durch Info-briefe, Flyer, Plakate. Gleiches gilt für die Berufsbildenden Schulen (BBS), an denen die Werbung ebenfalls intensiviert wird.</p> <p>Die Freiwilligen Feuerwehren verfügen über eigene Homepages, auf denen Stellenanzeigen veröffentlicht werden. Insgesamt werden erweiterte Kanäle zur Veröffentlichung genutzt, auch die Webseite <a href="http://www.feuerwehrfrauen.de">www.feuerwehrfrauen.de</a>. Die Werbung für die Tätigkeit erfolgt auch über Messen, Info-Tagen an Schulen, BBS.</p>
<p><b>Ausschreibungen verbessern</b> Durch veränderte Bilder soll die Aufmerksamkeit für Bewerberinnen erhöht werden.</p>	<p>Ausschreibungen werden immer mit einem Bild der Feuerwehr veröffentlicht, auf dem Feuerwehrfahrzeuge, Feuerwehrmann und Feuerwehrfrau abgebildet sind.</p> <p>Der Ausschreibungstext wird angepasst. Das bisherige Bild mit den genannten Fahrzeugen und Personen wird aktualisiert.</p>

Bisherige Maßnahmen	Umsetzung 2021 bis 2023
<b>Netzwerk der Feuerwehrfrauen</b> Digitale Kanäle für Bewerberinnen nutzen.	Das bestehende Netzwerk der Feuerwehrfrauen, <a href="http://www.feuerwehrfrauen.de">www.feuerwehrfrauen.de</a> , wird mehr genutzt, Ausschreibungen dort veröffentlicht. Die Vernetzung wurde intensiviert, am Netzwerk der Feuerwehrfrauen im Oktober 2023 nahm eine Vertreterin aus Oldenburg teil.
<b>Evaluation der Bewerbungszahlen</b> Verbesserung der Datengrundlage zur Analyse der Maßnahmen.	Hier gibt es keine aktuellen Kennzahlen. Diese sollen in Zusammenarbeit mit dem Fachdienst Personal und Organisation entwickelt werden.
<b>Berufseinstieg erleichtern</b> Das Berufsbild wird Schülerinnen und Schülern vermittelt.	<p>Das Freiwillige Soziale Jahr und der Zukunftstag für Jungen und Mädchen (Girls' Day) werden weiterhin jährlich angeboten.</p> <p>Das Angebot Freiwilligendienst konnte aufrechterhalten werden. Die Teilnahme am Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) erfordert keine abgeschlossene Ausbildung und ist ein gutes Instrument, einen Einblick in die Arbeitsbereiche der Feuerwehr anzubieten. Seit 1. September 2023 sind drei FSJ-Lerinnen tätig.</p> <p>Der Schichtdienst macht hingegen das Angebot und die Betreuung von weiteren Praktika schwierig.</p> <p>Ein bemerkenswertes Pilotprojekt ist zusammen mit der BBS Wechloy umgesetzt worden (siehe Info-Kasten).</p>

## 9.5 Ziele und Maßnahmen

Maßnahmen	Umsetzung 2024 bis 2026
<b>Außenwirkung allgemein stärken über Social Media</b> in Abstimmung mit dem Fachdienst Kommunikation	Idee: Der Grundlehrgang der Laufbahnausbildung Fachrichtung Feuerwehr könnte über einen längeren Zeitraum (sechs Monate) begleitet und medial verwertet werden.
<b>Außenwirkung für Frauen stärken</b>	Über entsprechende Fotos in Ausschreibungen, über Social-Media-Beiträge soll speziell das Bild von Frauen im Feuerwehrdienst etabliert werden.
<b>Evaluation der Kennzahlen</b>	In Abstimmung mit dem Fachdienst Personal und Organisation sollen die Zahlen aus den Bewerbungen analysiert werden.

## Pressemitteilung

### **Einstieg in Arbeit bei der Feuerwehr: Pilotprojekt an BBS Wechloy**

16 Schülerinnen und Schüler starten Grundausbildung – Vier Stunden pro Woche

Oldenburg. Retten, löschen, bergen, schützen – das sind die Aufgaben der Feuerwehr. Doch wie sieht das genau in der Praxis aus? Welche Grundlagen benötigen die Einsatzkräfte? Und habe ich selbst das Zeug zur Feuerwehrfrau oder zum Feuerwehrmann? Das können 16 Schülerinnen und Schüler<sup>1</sup> der BBS Wechloy nun in einem gemeinsamen Pilotprojekt mit der Berufsfeuerwehr Oldenburg herausfinden: Heute fiel für sie der Startschuss für eine Art „Grundausbildung für die Arbeit bei der Feuerwehr“, die sie für den Zeitraum eines Schuljahres durchlaufen werden. Vier Stunden pro Woche werden sie, unter anderem angeleitet durch einen Vertreter der Feuerwehr Oldenburg, Inhalte der sogenannten „Truppmann 1 Ausbildung“ lernen, die erste Grundlagenausbildung für die Freiwillige Feuerwehr.

### **Mit Theorie und Praxis zur Truppfrau oder zum Truppmann**

Sven Linck, Ausbildungsbeauftragter der Berufsfeuerwehr Oldenburg, sagt zu der Kooperation: „Das Projekt ist als Pilotprojekt zur Integration von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern gedacht und läuft bis Juni 2024. Hier lernen die Schülerinnen und Schüler die Grundlagen der Feuerwehrarbeit und erleben, was alles dahintersteckt. Uns ist wichtig, dass sie dabei nicht nur bloße Theorie lernen, sondern auch praktisch selbstständig arbeiten. Da gehört das richtige Ausrollen von Schläuchen ebenso dazu, wie die Beherrschung der wichtigsten Knoten und natürlich Erste-Hilfe-Maßnahmen, um im Ernstfall effektiv Hilfe leisten zu können.“

<sup>1</sup> Zwischenzeitlich hat sich die Zahl auf 17 Teilnehmende erhöht, davon sechs Schülerinnen

Die Feuerwehr führt den Unterricht alle 14 Tage durch und die BBS wiederholt wesentliche theoretische Inhalte in den Wochen dazwischen, um das Verständnis und die Sprachkompetenz zu steigern. Am Ende des Schuljahres beenden dann eine theoretische und eine praktische Prüfung die Ausbildung, mit der sich die Teilnehmenden bei jeder Freiwilligen Feuerwehr bewerben können – und dann dort für den Einsatzdienst eingesetzt werden können.

### **Informieren über die Feuerwehr**

Mit diesem Pilotprojekt erhofft sich die Feuerwehr Oldenburg, das Interesse für das Rettungssystem in Deutschland zu erhöhen, die Resilienz der Bevölkerung zu stärken und das Interesse an der Berufsfeuerwehr zu wecken.



Foto: Stadt Oldenburg

# Gleichstellungsplan Abfallwirtschafts- betrieb



## 10.1 Bestandsaufnahme

Die Tabelle auf den Seiten 62 und 63 stellt die Aufteilung nach Frauen und Männern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen für die Dienststelle Abfallwirtschaftsbetrieb (AWB) dar.

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach §15 Absatz 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Absatz 3 NGG für die Dienststelle Abfallwirtschaftsbetrieb (AWB): Teil 1 von 2

Entgelt-, Besoldungsgruppe	laufende Nummer	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte – Frauen	davon Ganztagskräfte – Männer	davon Teilzeitkräfte – Frauen	davon Teilzeitkräfte – Männer	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Frauen	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Männer
1	2	A	B	C	D	E	F	G
EG 02ü	1	21	0	21	0	0	0,0	21,0
EG 03	2	32	0	31	0	1	0,0	31,8
EG 04	3	19	2	15	0	2	2,0	15,9
EG 05	4	58	1	56	0	1	1,0	56,6
EG 06	5	11	3	8	0	0	3,0	8,0
EG 07	6	6	0	6	0	0	0,0	6,0
EG 08	7	6	1	5	0	0	1,0	5,0
EG 09a	8	1	0	0	1	0	0,8	0,0
EG 09b	9	2	0	2	0	0	0,0	2,0
EG 09c	10	1	0	1	0	0	0,0	1,0
EG 10	11	2	1	1	0	0	1,0	1,0
EG 11	12	1	0	0	0	1	0,0	0,8
EG 12	13	4	0	3	0	1	0,0	3,5
EG 15	14	1	0	1	0	0	0,0	1,0
A8	15	1	0	1	0	0	0,0	1,0
A9mD	16	1	0	1	0	0	0,0	1,0
A10	17	1	0	0	1	0	0,8	0,0
A11	18	1	0	0	1	0	0,8	0,0
A13	19	2	0	2	0	0	0	2,0
Gesamt	20	171	8	154	3	6	10,3	157,6

## 10.2 Analyse

Die Personalstruktur des Abfallwirtschaftsbetriebes (AWB) ist geprägt von vielen männlichen Mitarbeitern in den Entgeltgruppen EG 2 bis 6: Von insgesamt 141 Personen sind lediglich 3 weiblich. Wie in anderen Tätigkeitsfeldern, die gesellschaftlich noch sehr traditionell wahrgenommen werden, braucht es auch hier langen Atem und kleine Schritte. Ein grundlegender

Schritt ist dabei, dass Arbeitsplätze in Teilzeit ausgeübt werden können. Darüber hinaus wurden bereits vorausschauend Maßnahmen getroffen, um die räumliche Situation für einen höheren Frauenanteil vorzubereiten.

Seitens des AWB wird intensiv daran gearbeitet, die Wahrnehmung für den Betrieb und die

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach §15 Absatz 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Absatz 3 NGG für die Dienststelle Abfallwirtschaftsbetrieb (AWB): Teil 2 von 2

Äquivalenzen	Entgelt-, Besoldungsgruppe	Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in Prozent – Frauen	Anteil an der Zahl der Beschäftigten in Prozent – Männer	Anteil am Beschäftigungsvolumen – Frauen	Anteil am Beschäftigungsvolumen – Männer	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 Prozent) – unterrepräsentiertes Geschlecht:	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 Prozent) – zum Stichtag 30. Juni 2020 festgestellter anteiliger von-Hundert-Satz	Hinweise
	1	H	I	J	K	L	M (J oder K)	N
	EG 02(ü)	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	EG 03	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	EG 04	10,5	89,5	11,2	88,8	Frauen	11,2	
	EG 05	1,7	98,3	1,7	98,3	Frauen	1,7	
	EG 06	27,3	72,7	27,3	72,7	Frauen	27,3	
	EG 07	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	EG 08	16,7	83,3	16,7	83,3	Frauen	16,7	
	EG 09a	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	EG 09b	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	EG 09c	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	EG 10	50,0	50,0	50,0	50,0		50,0	
	EG 11	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	EG 12	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	EG 15	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A8	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A9mD	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A10	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	A11	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	A13	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	Gesamt	6,4	93,6	6,1	93,9	Frauen	6,1	

 ausgeglichene Verteilung nach dem NGG

Aufgaben insgesamt nach außen und innen zu verändern, um über ein verändertes Image die benötigten (weiblichen) Fachkräfte zu gewinnen. Das zeigt sich in vielen der nachfolgenden Maßnahmen, in denen es um die Bedeutung der Aufgaben des AWB im Klimaschutz geht, um die berufliche Weiterentwicklung und ganz grundlegend um hohe Standards bei der Arbeitsplatzge-

staltung. Zu diesem Paket gehören aber auch bereits jetzt gezielte Angebote an Schulklassen zu Standortführungen. In Zusammenarbeit mit dem Regionalen Umweltbildungszentrum (RUZ) ist außerdem ein Abfall-Lehr/Lernpfad geplant, der die Zusammenhänge vom Einkauf bis zur Entsorgung im Kontext der Kreislaufwirtschaft darstellt und sich an alle Interessierten richten wird.

## 10.3 Fluktuationsprognose

Zum Stichtag 30. Juni 2023 waren im Bereich des AWB insgesamt 171 Personen beschäftigt. Eine Fluktuation von jährlich 5,5 Prozent ergibt hier rund 9 neu zu besetzende Stellen pro Jahr. Für den Berichtszeitraum 2024 bis 2026 sind somit voraussichtlich 27 Stellen neu zu besetzen.

**Zum Vergleich:** im vergangenen Berichtszeitraum 2021 bis 2023 lag der berechnete Stellenabgang im AWB bei insgesamt 24 Personen.

## 10.4 Evaluation

Mit der Umsetzung von Teilzeitstellen ist es gelungen zu zeigen, dass eine Flexibilisierung auch im gewerblich-technischen Bereich geht. Die Bereitschaft von Arbeitgeberin und Mitarbeitenden eine passende Lösung zu finden, ist dabei Voraussetzung. Die Haltung des AWB, die vorhandenen Instrumente zu nutzen und Neues zu entwickeln, ist ausgeprägt. Eine besondere Bedeutung hat die Außendarstellung der Tätigkei-

ten insgesamt, die besser beworben werden soll. Wie in den anderen Bereichen spielt auch hier die Wechselwirkung zwischen Fachkräftemangel und Unterrepräsentanz etwa beim Beispiel Berufskraftfahrerinnen eine Rolle. Über angepasste Ausschreibungstexte oder Praktikumsplätze werden die Berufe und der Betrieb bekannter gemacht und der Einstieg erleichtert.

Bisherige Maßnahmen	Umsetzung 2021 bis 2023
<p><b>Haltung verdeutlichen</b> Als Teil der Außenwirkung das eigene Selbstverständnis positionieren.</p>	<p>Offenen Umgang zur breiteren Öffnung des Abfallwirtschaftsbetriebs für Frauen und Teilzeitkräfte aufgreifen (siehe auch Imagekampagne). Die Benefits werden in Ausschreibungen gesondert erwähnt. Positive Effekte könnten durch das Angebot Firmenfitness statt der bisherigen Betrieblichen Gesundheitsförderung eintreten. Diese Maßnahme wird als eigener Qualitätsstandard damit zur Daueraufgabe und zeigt sich in vielen Bausteinen im Kontext der Imagekampagne.</p>
<p><b>Bauliche Vorbereitungen</b> Grundlegende Strukturen und Arbeitsbedingungen schaffen.</p>	<p>Umbaumaßnahmen als Voraussetzung für die Erhöhung des Frauenanteils (Umkleiden, Sanitäreinrichtung) wurden am Standort Wehdestraße durchgeführt.</p> <p>Der Standort Neuenwege wird entsprechend umgerüstet und erhält einen Neubau. Zwischenzeitlich werden zwei Container als Übergangslösung eingesetzt, von denen einer für Frauen ist. Der Sozialbereich am Langenweg wurde im IV. Quartal 2023 fertiggestellt.</p> <p>Grundsätzlich sind an allen Standorten die baulichen Vorbereitungen für die Einstellung von Frauen abgeschlossen oder sind in Arbeit.</p>

Bisherige Maßnahmen	Umsetzung 2021 bis 2023
<p><b>Imagekampagne</b> Zur Verdeutlichung und Vermittlung eines modernen und flexiblen Betriebs.</p>	<p>Gute Darstellung der Berufsfelder und Arbeitsbedingungen im Abfallwirtschaftsbetrieb sind Teil der Imagekampagne und werden auf vielen Ebenen und in vielen der hier dargestellten Maßnahmen bespielt.</p> <p>Ein Beispiel: In Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsbe- reich ist ein Imagefilm mit einer weiblichen Auszubilden- den entstanden.</p>
<p><b>Außendarstellung</b></p>	<p>Digitale Medien und Social Media nutzen. Die Aspekte Klimaschutz, Recycling spielen dabei ebenso eine Rolle wie ganz konkrete Vorteile für einzelne Berufsgruppen, etwa die zeitliche Planbarkeit durch verlässliche Arbeitszeiten für Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer oder auch die Ausstattung mit hochwertiger Arbeitsschutzkleidung.</p> <p>Es gilt weiter die übergreifenden Werte mit den konkreten Vorteilen der Rahmenbedingungen des Arbeitsplatzes darzustellen.</p>
<p><b>Stellenausschreibungen und Frauenförderung</b></p>	<p>Formulierungen in Stellenausschreibungen um Frauen- förderung ergänzen, vor allem für die Bereiche, in denen die Erhöhung des Frauenanteils realisierbar ist (Grenze zum Beispiel Lastenhandhabungsverordnung, Umsetzung im Arbeitsschutz durch Länderausschuss mit unterschied- lichen Werten für Frauen und Männer). So konnten in drei Fällen Stellen erfolgreich mit Frauen besetzt werden.</p>
<p><b>Neuer Blick auf Arbeitszeiten</b></p>	<p>In der Außendarstellung daran arbeiten, dass der Spielraum bei den Arbeitszeitmodellen deutlich wird und Begriffe wie „Samstags-arbeit“ nicht negativ belegt werden, sondern auch Vorteile bieten. Erforderliche Schritte wie die Rotation innerhalb von bestimmten Aufgabengruppen (Fahrerinnen, Fahrer, Laderinnen und Lader) werden bedarfsweise umgesetzt. Weitere Grundlagen (etwa die Aktualisierung der Dienstvereinbarung für den gewerblichen Bereich) sind in Arbeit.</p>
<p><b>„Frauentag“</b></p>	<p>Es wird über einen Info-Tag nachgedacht, der speziell auf Frauen zugeschnitten ist und ihnen die Aufgaben des Abfallwirtschaftsbetriebs näherbringt. Dazu wurde ein vor- bereitender Austausch auch mit den Verbänden Verband kommunaler Unternehmen (VKU) und Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Kreislaufwirtschaft (BDE) geführt, der auch weiter fortgesetzt werden soll. Coronabedingt fiel dazu eine Veranstaltung aus, eine Teil- nahme an weiteren Info-Veranstaltungen der Verbände war seitdem nicht möglich, so dass bisher noch kein Frauentag durchgeführt werden konnte.</p>

Bisherige Maßnahmen	Umsetzung 2021 bis 2023
<p><b>Projekt Stadtsauberkeit</b> Beispiel für ein neues Thema, bei dem auch weibliche Kräfte gesucht werden.</p>	<p>Die Idee ist eine Erhöhung des Frauenanteils etwa durch Einflussnahme in den Gesprächen mit dem Jobcenter. Leider gab es zu diesem Projekt keine Bewerbung von Frauen.</p>
<p><b>Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitszeitmodelle</b></p>	<p>Ein bedarfsgerechter und offener Umgang mit den Anforderungen und Wünschen bei der Gestaltung der Arbeitszeitmodelle. Wie oben bereits dargelegt, wird kontinuierlich an guten Arbeitsbedingungen gearbeitet. Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit (Teilzeit) ist möglich und wurde bei konkreten Wünschen umgesetzt.</p>
<p><b>Betriebsübergreifender Blick</b></p>	<p>Möglichkeiten der Kopplung von Reinigungstätigkeit im Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau und Tätigkeiten im AWB wurden geprüft. Eine Umsetzung hat sich bisher als nicht machbar erwiesen, da in beiden Bereichen ein zeitgleicher Bedarf besteht.</p>
<p><b>Ausbildungsberufe</b></p>	<p>Weiterhin Werbung für Ausbildungsberufe beim AWB: auf Ausbildungsmessen ausdrücklich Ausbildungsberufe wie Kfz-Mechatronikerin/ Mechatroniker und Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft für Frauen bewerben. Die Werbemaßnahmen auf Messen und anderen Veranstaltungen laufen als Teil der Imagekampagne.</p> <p>Wie bei den anderen Maßnahmen zeigt sich auch hier, dass aus den Ideen jetzt Daueraufgaben werden, um weibliche und männliche Fachkräfte zu bekommen oder sie zu entwickeln.</p>
<p><b>Zusatzqualifikation und Ausbildung</b> Hier verbinden sich erneut Fachkräftemangel und Gewinnung von weiblichen Fachkräften.</p>	<p>Perspektiven schaffen für die vom AWB finanzierte Aus- und Weiterbildung nach dem Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz (BKrFQG) mit Zielrichtung nach innen und außen. Im Ergebnis kann diese Maßnahme nun in Eigenregie beim AWB umgesetzt werden.</p> <p>Insgesamt hat das Thema der Entwicklung von beruflichen Perspektiven für alle gewerblichen Bereiche einen sehr hohen Stellenwert, es betrifft auch den Weg zu Meister-, Techniker- und Mechatronikerabschlüssen. Auf den bisherigen Ergebnissen aufbauend, sollen nun betriebsintern konkrete Rahmenbedingungen und das Verfahren für die Weiterqualifikationen festgelegt und mit der Personalvertretung abgestimmt werden.</p> <p>Die Qualifizierungsangebote stehen im Kontext einer gezielten Personalplanung und sind im Budget 2024 verankert. Diese Angebote ergänzen die vorhandenen Benefits und entfalten so Wirkung nach innen und außen.</p>

## 10.5 Ziele und Maßnahmen

Maßnahmen	Umsetzung 2024 bis 2026
Projekt „Attraktiver Arbeitgeber AWB“	<p>Aufsetzen eines Projekts zur Personalgewinnung und -haltung. Darstellung der Vorzüge und Vorteile der Arbeit im AWB.</p> <p>Dies wird ausdrücklich nicht als Konkurrenz zur Kampagne der Kernverwaltung verstanden, sondern als sinnvolle Ergänzung mit Blick auf die Besonderheiten einer gewerblich-operativen Einheit. Ressourcen sind dafür eingeplant, die konkrete Projektarbeit ist in Vorbereitung</p>
Kampagnenarbeit	<p>Im Rahmen künftiger Kampagnen (etwa „5 Jahre Saubere Biotonne“ oder „Zero Waste“) wird auch auf die Aspekte der im AWB zu erbringenden Aufgaben und Arbeiten eingegangen: Die Sinnhaftigkeit der Arbeit im AWB im Kontext Klimaschutz und Recycling soll helfen, Menschen für die Tätigkeiten zu begeistern.</p> <p>Eigene Social-Media-Aktivitäten werden geprüft, um auch darüber mehr Frauen anzusprechen</p>
Stellenausschreibungen	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bei Ausschreibungen für Fachkräfte-Stellen werden zusätzlich noch weitere Internetportale, vorrangig Stepstone, gegebenenfalls weitere wie LinkedIn, bedient.</li> <li>2. Zukünftig werden Anforderungsprofile dahingehend verändert, dass Führerscheine mit Klassen C/CE nicht mehr gefordert werden, sondern im Rahmen einer Qualifizierung im AWB erworben werden können.</li> </ol>
Zukunftstag	<p>Prüfung, welches Programm machbar und interessant ist, um Mädchen die Berufsfelder näher zu bringen.</p>



A photograph of a modern building interior. On the left, a staircase with grey steps and a dark metal railing leads up. The wall behind the stairs has the word 'AULA' in large, dark letters. To the right, a large, multi-paned window allows bright light into the space, casting shadows on the floor. A tall, green plant is visible near the window. In the background, there are white plastic chairs and a table. The overall atmosphere is bright and clean.

# **Gleichstellungsplan Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau**



## 11.1 Bestandsaufnahme

Die Tabelle auf den Seiten 70 und 71 stellt die Aufteilung nach Frauen und Männern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen für die Dienststelle Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau dar.

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach §15 Absatz 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Absatz 3 NGG für die Dienststelle Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau (EGH): Teil 1 von 2

Entgelt-, Besoldungsgruppe	laufende Nummer	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte – Frauen	davon Ganztagskräfte – Männer	davon Teilzeitkräfte – Frauen	davon Teilzeitkräfte – Männer	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Frauen	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Männer	
1	2	A	B	C	D	E	F	G	
EG 02	1	161	0	0	148	13	63,7	6,3	
EG 02ü	2	3	0	1	2	0	1,2	1,0	
EG 03	3	4	0	3	0	1	0,0	3,8	
EG 04	4	25	0	24	0	1	0,0	24,6	
EG 05	5	53	2	44	2	5	3,2	47,5	
EG 06	6	20	3	12	4	1	5,9	12,9	
EG 07	7	13	0	9	4	0	2,8	9,0	
EG 08	8	1	1	0	0	0	1,0	0,0	
EG 09a	9	8	3	3	2	0	4,2	3,0	
EG 09b	10	11	0	7	1	3	0,8	9,3	
EG 09c	11	1	0	0	1	0	0,6	0,0	
EG 10	12	2	2	0	0	0	2,0	0,0	
EG 11	13	34	3	13	14	4	12,5	16,4	
EG 12	14	2	0	0	2	0	1,4	0,0	
EG 13	15	1	0	0	0	1	0,0	0,8	
A6	16	1	0	1	0	0	0,0	1,0	
A7	17	1	1	0	0	0	1,0	0,0	
A8	18	1	0	0	1	0	0,5	0,0	
A9mD	19	1	0	0	1	0	0,7	0,0	
A10	20	3	2	1	0	0	2,0	1,0	
A11	21	2	0	1	1	0	0,8	1,0	
A12	22	3	0	1	1	1	0,9	1,9	
A13	23	2	0	2	0	0	0,0	2,0	
A14	24	1	1	0	0	0	1,0	0,0	
A15	25	1	0	1	0	0	0,0	1,0	
A16	26	1	0	1	0	0	0,0	1,0	
Gesamt	27	356	18	124	184	30	106,1	143,4	

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach §15 Absatz 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Absatz 3 NGG für die Dienststelle Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau (EGH): Teil 2 von 2

	Entgelt-, Besoldungsgruppe	Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in Prozent – Frauen	Anteil an der Zahl der Beschäftigten in Prozent – Männer	Anteil am Beschäftigungsvolumen – Frauen	Anteil am Beschäftigungsvolumen – Männer	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 Prozent) – unterrepräsentiertes Geschlecht:	Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 Prozent) – zum Stichtag 30. Juni 2020 festgestellter anteiliger von-Hundert-Satz	Hinweise
	1	H	I	J	K	L	M (J oder K)	N
	EG 02	91,9	8,1	90,9	9,1	Männer	9,1	
	EG 02ü	66,7	33,3	53,7	46,3		46,3	
	EG 03	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	EG 04	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	EG 05	7,5	92,5	6,3	93,7	Frauen	6,3	
	EG 06	35,0	65,0	31,5	68,5	Frauen	31,5	
	EG 07	30,8	69,2	23,4	76,6	Frauen	23,4	
	EG 08	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	EG 09a	62,5	37,5	58,2	41,8	Männer	41,8	
	EG 09b	9,1	90,9	8,4	91,6	Frauen	8,4	
	EG 09c	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	EG 10	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	EG 11	50,0	50,0	43,2	56,8	Frauen	43,2	
	EG 12	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	EG 13	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A6	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A7	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	A8	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	A9mD	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	A10	66,7	33,3	66,7	33,3	Männer	33,3	
	A11	50,0	50,0	42,9	57,1	Frauen	42,9	
	A12	33,3	66,7	32,1	67,9	Frauen	32,1	
	A13	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A14	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	A15	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A16	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	Gesamt	56,7	43,3	42,5	57,5	Frauen	42,5	

 ausgeglichene Verteilung nach dem NGG

## 11.2 Analyse

Die Personalstruktur des Eigenbetriebs Gebäudewirtschaft und Hochbau ist heterogen und zeigt vor allem zwei Aufgabenbereiche mit großem Ungleichgewicht. Das sind zum einen die Reinigungskräfte (EG 2) mit einem Frauenanteil von 90,9 Prozent (im letzten Plan 94,8) und zum anderen die Hausmeisterdienste (vor allem in den EG 4 bis 6) mit einem Männeranteil zwischen 68,5 und 100 Prozent. Hier gilt es mit den bisherigen und neuen Ideen, die Stellen für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht attraktiver zu machen und die Akzeptanz zu erhöhen.

Erfreulich ist, dass sowohl bei den Reinigungskräften als auch in den Hausmeisterdiensten kleine Erfolge bei den Stellenbesetzungen erzielt wurden.

Die Zahl der Männer bei den Reinigungskräften konnte von 9 auf 13 gesteigert werden. Die Zahl der Frauen im Hausmeisterdienst wurde durch Besetzungen nach dem 30. Juni 2023 von 2 auf 4 erhöht.

## 11.3 Fluktuationsprognose

Zum Stichtag 30. Juni 2023 waren im Bereich des Eigenbetriebs Gebäudewirtschaft und Hochbau insgesamt 356 Personen beschäftigt. Eine Fluktuation von jährlich 5,5 Prozent ergibt hier rund 20 neu zu besetzende Stellen pro Jahr. Für den Berichtszeitraum 2024 bis 2026 sind voraussichtlich 59 Stellen neu zu besetzen.

**Zum Vergleich:** im vergangenen Berichtszeitraum 2021 bis 2023 lag der berechnete Stellenabgang im Bereich Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau bei insgesamt 45 Personen.

In beiden Bereichen haben diese Personen eine wichtige Vorbildfunktion nach innen und außen.

Der Abteilung 2 des Eigenbetriebs Gebäudewirtschaft und Hochbau sind unter anderem Architektur- und Ingenieursaufgaben (regelmäßig EG 11) zugeordnet. Gerade in der EG 11 zeigt sich eine ausgeglichene Geschlechterverteilung (17 zu 17) und die Möglichkeit zur Arbeit in Teilzeit, die von Frauen (14) deutlich mehr genutzt wird als von Männern (4).

Zudem werden die Möglichkeiten mobilen Arbeitens oder der Telearbeit angeboten und genutzt: In Abteilung 2 des EGH wurde 26 Personen (10 Frauen, 16 Männern) ein entsprechender Antrag genehmigt. In Abteilung 1 wurden 18 Anträge genehmigt (11 Frauen, 7 Männer).



## 11.4 Evaluation

Es gilt weiter, die begonnenen Maßnahmen fortzusetzen, um die Unterrepräsentanz vor allem in den beiden Aufgabenbereichen Reinigung und Hausmeister nach und nach abzubauen. Dabei wird der Personenkreis potentieller Bewerberinnen und Bewerber soweit es geht ausgeweitet

und nach Möglichkeiten gesucht, den finanziellen Rahmen durch zwei Reinigungszeiten zu erweitern. Durch veränderte Ausschreibungen soll dem unterrepräsentierten Geschlecht die Bewerbung erleichtert werden.

Bisherige Maßnahmen	Umsetzung 2021 bis 2023
<p><b>Reinigungsbereich</b> Erhöhung der Stundenzahl ermöglichen.</p>	<p>Einige der Reinigungskräfte wünschen sich eine Erhöhung der Reinigungsstunden. Da die Anzahl der Reinigungsstunden auch davon abhängt, in welchen Zeitfenstern eine Reinigung durch Nutzende ermöglicht wird, bedarf es kreativer Lösungen.</p> <p>Teilweise werden mehrere Reinigungsreviere in unterschiedlichen Objekten zusammengelegt, teilweise werden in Absprache mit Nutzerinnen und Nutzern Reinigungszeiten in frühe Morgenstunden oder auch während des Dienstbetriebes zusammengelegt, um so die gewünschte Stundenzahl zu erreichen. Derartige Lösungen sind jedoch nicht in jedem Bereich möglich.</p> <p>Gleichwohl wird versucht, den Wünschen der Reinigungskräfte zu entsprechen.</p>
<p><b>Stellenausschreibungen und Netzwerk/Ingenieurinnen und Ingenieure und Architektinnen und Architekten</b> Verstärkte Außenwirkung durch Kontakt zur Jade Hochschule.</p>	<p>Verstärkte Präsenz an der Jade Hochschule durch Veröffentlichung der städtischen Stellenanzeigen am dortigen Karriereportal (<a href="https://www.jade-hs.de/studium/zum-ende-des-studiums/karriereportal/">https://www.jade-hs.de/studium/zum-ende-des-studiums/karriereportal/</a>) sowie Netzwerkarbeit mit der Studienberatung der Jade Hochschule, um Stellenanzeigen auch in analoger Form dort zu platzieren.</p> <p>Ein bezahltes Praktikum nach erfolgreichem Bachelorabschluss wurde mit einer weiblichen Studentin durchgeführt. Schulpraktika werden immer ermöglicht.</p>
<p><b>Vereinbarkeit Beruf, Familie und Privatleben</b></p>	<p>Anträge auf Telearbeit/mobiles Arbeiten werden wohlwollend geprüft und bei Eignung des Arbeitsplatzes ermöglicht. Die Nachfrage ist groß und die Möglichkeit der Flexibilisierung gegeben: In Abteilung 2 des EGH wurde 26 Personen (10 Frauen, 16 Männern) ein entsprechender Antrag genehmigt. In Abteilung 1 wurden 18 Anträge genehmigt (11 Frauen, 7 Männer).</p>

## 11.5 Ziele und Maßnahmen

Maßnahmen	Umsetzung 2024 bis 2026
Erhöhung der Stunden für Reinigungskräfte weiterverfolgen.	Insbesondere im Bereich der Schulreinigung sollen die Rahmenbedingungen durch weitere Abstimmungen mit den Schulleitungen verbessert werden, um die Kombination von Reinigungsrevieren weiter zu erhöhen.  Der Einsatz von arbeitserleichterndem Gerät gerade in Schulen soll genutzt werden, auch um technikaffine Männer dafür zu interessieren.
Hausmeisterinnen in ihrer Vorbildfunktion weiter unterstützen	Wie bisher werden im Arbeitsalltag alle Unterstützungsangebote fortgesetzt.
Außenwahrnehmung Reinigungskräfte vor allem für die Zielgruppe Männer verbessern	Der Einsatz von Social Media ist beabsichtigt und soll auch die Maschinenreinigung darstellen, die speziell Männer ansprechen soll.





