GLEICHSTELLUNG

Gleichstellungsplan 2021 bis 2023

STADT OLDENBURG i.O.

Inhalt

1. Vorworte 3

2. Rechtsgrundlagen: Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz 6

3. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben 10

4. Frauen in Führung 12

5. Einleitung: Blick auf die Gleichstellungspläne 18

6. Gleichstellungsplan Kernverwaltung 22

7. Gleichstellungsplan Sozial- und Erziehungsdienst 28

8. Gleichstellungsplan Feuerwehr 34

9. Gleichstellungsplan Abfallwirtschaftsbetrieb 40

10. Gleichstellungsplan Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau 46

Ausblick 53

Was mache ich für die Gleichstellung? 54

1. Vorworte

Foto: Markus Hibbeler

Liebe Leserinnen und Leser,

wir sind noch nicht am Ziel bei der Gleichstellung in der Stadtverwaltung, aber wir haben dieses Ziel fest im Blick. Dazu brauchen wir noch mehr Wandel im Bewusstsein. Führungspositionen mit noch mehr Frauen zu besetzen und sie auf dem Weg dahin zu fördern, ist mir sehr wichtig. Die öffentliche Verwaltung hat bei dieser Querschnittsaufgabe eine besondere Vorbildfunktion. Vielfalt in den Teams gehört zu den bedeutenden Erfolgsfaktoren in Unternehmen. Deshalb ist es für uns als Arbeitgeberin wichtig zu wissen, wo es noch hakt, um für die kommenden Generationen attraktiv zu sein. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt bei vielen Nachwuchskräften eine immer wichtigere Rolle.

Der aktuelle Gleichstellungsplan bietet für unsere weitere Personalentwicklung eine gute und hilfreiche Grundlage. Er liefert zugleich eine Vielzahl an Handlungsempfehlungen, die sich nicht nur auf die Besetzung von Stellen beziehen, sondern das gesamte Spektrum der Personalgewinnung, -förderung und -führung umfasst.

Ich danke allen Beteiligten herzlich für die umfangreiche Ausarbeitung. Der Gleichstellungsplan soll als Ansporn und Impulsgeber für mehr Geschlechtergerechtigkeit bei der Stadt Oldenburg dienen.

Jürgen Krogmann, Oberbürgermeister

Foto: Foto- und Bilderwerk

Liebe Interessierte,

eine gerechte Arbeitswelt, in der sich Männer und Frauen so entwickeln können, wie es ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht, wirkt sich positiv auf alle aus. Als Arbeitgeberin leistet die Stadt Oldenburg bereits viel, um die Chancengleichheit zu erhöhen. Doch auch wir sind noch nicht am Ziel und müssen uns noch besser aufstellen.

Auf dem Weg dahin ist der Gleichstellungsplan ein wichtiges Instrument. Genaue Analysen geben Aufschluss darüber, wo wir gerade stehen und an welchen Stellen Unterrepräsentanzen abgebaut werden müssen. Gemeinsam mit der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben wurden auf dieser Datengrundlage gezielt Maßnahmen ausgearbeitet, um die Gleichstellung der Geschlechter zu stärken. Dabei stand besonders auch die Thematik Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Fokus.

Die Vielfältigkeit der Aufgaben in der Stadtverwaltung spiegelt sich in den viele kreativen und auch unkonventionellen Maßnahmen wider, die der aktuelle Gleichstellungsplan bereithält.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf dem Anteil der Frauen in Führungspositionen. Hier gibt es nach wie vor Ausbaupotenzial. Ich bin mir sicher, dass wir durch Vorbilder, flexible Arbeitszeitmodelle und dem gemeinsamen Willen diesen Anteil in den nächsten Jahren erhöhen können.

Wiebke Oncken, Gleichstellungsbeauftragte

Foto: Florentine/Pixelio.de

Ein Blick ins Gesetz: § 1 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

(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

2. Rechtsgrundlagen: Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz

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 sowie 2018 bis 2020 vor.

2.1 Der Aufbau dieses Gleichstellungsplans

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum 2021 bis 2023 und basiert auf den Daten zum Stichtag 30. Juni 2020.

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 vier Gleichstellungspläne in folgende Inhalte:

1. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur zum 30. Juni 2020
2. Analyse: Feststellung der Unterrepräsentanzen mit möglichen Ursachen
3. Fluktuationsprognose: Bestandsaufnahme und Analyse freiwerdender Stellen im Berichtszeitraum (2021 bis 2023)
4. Evaluation: Wirkungs- und Erfolgskontrolle der Maßnahmen des vorherigen Berichtszeitraums (2018 bis 2020)
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 2020 insgesamt betrachtet aus vier Dezernaten mit 23 Ämtern, 65 Fachdiensten und 76 Bereichen, darin sind die drei Eigenbetriebe (exklusive Bäderbetrieb Oldenburg, BBO) mit ihren sieben Abteilungen und fünf

Foto: Nicholas Swatz/Pexel.com

Bereichen enthalten. Zu diesem Stichtag (30. Juni 2020) waren mit den örtlichen Personalvertretungen, der Gesamtpersonalvertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung 2.936 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadtverwaltung beschäftigt. Die Bestandsaufnahme stellt eine Momentaufnahme dar. Nachträgliche Änderungen, wie etwa rückwirkende Änderungen von Stellenbewertungen, bleiben hier unberücksichtigt. Betrachtet werden alle aktiven Beamtinnen und Beamten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag, Auszubildende werden nicht berücksichtigt.

2.3 Fluktuationsabschätzung

Als Grundlage des NGG dient neben der Bestandsaufnahme und der Analyse der Beschäftigtenstruktur auch die zu erwartende Fluktuation. Fluktuation beschreibt die Abgänge von Beschäftigten durch beispielsweise Eintritt in das Rentenalter, Kündigungen oder Auflösungsverträge. Aus dem jährlichen Durchschnittswert der Abgänge der vergangenen drei Jahre, der mit der Gesamtzahl der Beschäftigten zum Stichtag 30. Juni 2020 ins Verhältnis gesetzt wird, errechnet sich die Fluktuationsquote. Anhand der Fluktuationsquote bemisst sich die Fluktuationsprognose. In den einzelnen Gleichstellungsplänen werden die für die Geltungsdauer zu erwartende Fluktuation und die jeweilige Fluktuationsprognose dargestellt.

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“ unberücksichtigt. 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. Daher würde die Einbeziehung dieser Zeitverträge die Fluktuationsquote fälschlicherweise stark erhöhen. Auch der Fachdienst Bibliotheken und die drei städtischen Museen bleiben bei der Erhebung der Zeitvertragsenden außer Betracht. 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 2018 bis 2020 haben 394 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Stadtverwaltung Oldenburg verlassen. Dies ergibt einen Jahresdurchschnitt von rund **131 Personen**. Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren **2.936 Personen** bei der Stadtverwaltung Oldenburg beschäftigt, somit liegt die **jährliche Fluktuationsquote bei 4,5 Prozent.**

Mögliche Gründe für die aktuelle niedrige Quote könnten folgende sein:

- Steigender Beschäftigtenanteil bei gleichbleibenden/weniger Abgängen
- Gute Nachfolgeregelung bei den Abgängen, die sich durch den demografischen Wandel ergeben
- Attraktive Arbeitgeberin Stadt Oldenburg, daher insgesamt weniger Abgänge

Unterrepräsentanz – was ist das?

Laut NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, sobald ein Geschlecht innerhalb einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe, 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.

Fluktuationsprognose, Fluktuationsquote

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.

Fluktuation – ein Blick zurück

2009 bis 2011: 418 Abgänge, Jahresdurchschnitt 139 Personen, Quote = 6,0 Prozent

2012 bis 2014: 402 Abgänge, Jahresdurchschnitt 134 Personen, Quote = 5,6 Prozent

2015 bis 2017: 524 Abgänge, Jahresdurchschnitt 175 Personen, Quote = 6,3 Prozent

2018 bis 2020: 394 Abgänge, Jahresdurchschnitt 131 Personen, Quote = 4,5 Prozent

3. Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

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 ist in allen Berufs-, Besoldungs-und Entgeltgruppen der Stadt Oldenburg ein Thema und kann durch gute Personalplanung weiterentwickelt und ausgebaut werden.

Die vorhandenen Möglichkeiten sind in der Stadtverwaltung sehr umfangreich und gehören auch oft bereits zur Normalität und zum Arbeitsalltag. Daher stellt dieser Gleichstellungsplan durch die folgende Übersicht dar, welche Maßnahmen zur Vereinbarkeit bereits vorhanden sind. In den einzelnen Gleichstellungsplänen der Bereiche Kernverwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst, Feuerwehr, Abfallwirtschaftsbetrieb und Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau finden sich neue Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben mit dem Ziel, diese nach dem Geltungszeitraum 2021 bis 2023 in der Übersicht 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 eines Sabbatjahres
- 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 für Kinder unter drei Jahre von städtischen Beschäftigten
- Individuelle Kinderbetreuung bei Fortbildungsveranstaltungen

3.3 Pflege von Angehörigen

- Städtische Richtlinie zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
- Freistellung und finanzielle Unterstützung zur Familienpflegezeit und Pflegezeit
- 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 an Kursen der betrieblichen Gesundheitsförderung während der Elternzeit
- Betriebliches Eingliederungsmanagement als Unterstützung bei längeren oder wiederholten Krankheiten, um die Gesundheit zu stabilisieren
- Betriebliche Gesundheitsförderung als Sportangebot zur Gesunderhaltung, auch passgenaue Angebote für verwaltungsuntypische Arbeitszeiten (zum Beispiel Angebote für Reinigungskräfte am Vormittag)
- 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

Foto: Rene Asmussen/Pexels.com

4. Frauen in Führung

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). Daher lag für die Erstellung dieses Gleichstellungsplans ein Hauptaugenmerk auf der Gleichstellung von Frauen und Männern in Führungspositionen.

Der Blick in die Historie der Führungsstellenbesetzung bei der Stadt Oldenburg zeigt, dass tendenziell mehr Männer als Frauen Führungspositionen innehaben und die Verteilung über die Jahre annähernd gleichblieb.

Hier stellt sich die Frage nach möglichen Gründen. Die historisch gewachsene ungleiche Geschlechterverteilung verändert sich nach und nach, durch die demografische Entwicklung, durch die steigende Frauenerwerbstätigkeit oder durch veränderte Rollenmuster: Sind diese noch nicht in der Führungsebene angekommen? Liegt es an der (fehlenden) Karriereförderung der Frauen? Oder doch eher an der Karrieremotivation der Frauen? Welche soziologischen oder gesellschaftlichen Gründe gibt es? Gibt es andere Motivationen, Erwartungen oder Hindernisse?

Um Antworten auf diese Fragen zu finden, hat sich die Stadt Oldenburg 2019 entschieden, gemeinsam mit einer Projektgruppe der Carl von Ossietzky Universität eine Umfrage zur Unterstützung von Frauen am Arbeitsplatz durchzuführen. Ziel war es, die Frauenfördermaßnahmen der Stadt Oldenburg auf ihre Eignung hin zu überprüfen und gegebenenfalls weiter zu entwickeln. Einige Ergebnisse dieser Umfrage sind im Folgenden zusammengefasst.

Die Stadt Oldenburg bietet bereits viele Angebote für Frauen, zu denen im Einzelnen wichtige Rückmeldungen gegeben wurden, die auch Berücksichtigung in diesem Plan finden. Zentrale Botschaften sind der Wunsch nach stärkerer Information über die Angebote, aber auch danach, einzelne Angebote zu verbessern und weitere aufzugreifen. Zudem wird aus den Antworten deutlich, dass neue Schwerpunkte gesetzt werden sollen, beispielsweise in Jahres-

	Personen gesamt	weiblich	männlich	weiblich in Prozent	männlich in Prozent
30. Juni 2018					
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
30. Juni 2019					
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
30. Juni 2020					
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

*Eine Fachdienstleitung ist mit zwei Personen (weiblich, männlich) besetzt.

Foto: drobotdean/Freepik

Foto: drobotdean/Freepik

Teilzeit bleibt Frauensache

481
Frauen/Vollzeit

538
Männer/Vollzeit

570
Frauen/Teilzeit

145
Männer/Teilzeit

Die Teilzeitquoten in Prozent auf einen Blick

Kernverwaltung	Frauen 32,9	Männer 8,4
Sozial- und Erziehungsdienst	Frauen 50,9	Männer 4,8
Feuerwehr	Frauen 3,1	Männer 3,7
AWB	Frauen 2,3	Männer 4,7
EGH	Frauen 54,2	Männer 7,6

gesprächen, durch ein neues Mentoring-Programm oder in gezielten Fortbildungen zu verschiedenen Lebenslagen.

Teilweise werden die Resultate aus dem im Jahr 2020 fertiggestellten Bericht „Evaluation und Weiterentwicklung der Frauenfördermaßnahmen bei der Stadt Oldenburg" bereits umgesetzt oder können in den nächsten Jahren umgesetzt werden.

Im Einzelnen ergeben sich die folgenden Maßnahmen aus den Antworten der Umfrage:

Informationen

- Informationsfluss ausbauen durch:
  - Transparenz und gute Darstellung im Intranet
  - OLround-Artikel
  - Merkblatt im Hosentaschenformat
  - Jahreskalender zu verschiedenen Themen der Gleichstellung, Beispiel Vereinbarkeit 2022
- Informationen in der Elternzeit:
  - Intranetzugriff über das Extranet, Info über die OLround als Impuls zur Nutzung des Angebots an die private E-Mail-Adresse schicken

Betreuung

- Eltern-Kind-Rucksack mit den wichtigsten Utensilien für Bereiche, in denen kein Homeoffice möglich ist
- Kinderbetreuungsangebot bei Fortbildungen ausbauen und über Gesamtangebot informieren
- Informationen zu Ferienbetreuungsangeboten gebündelt zur Verfügung stellen

Fortbildungen

- Unterstützung für pflegende Beschäftigte durch ein spezielles Angebot wie „Mittagsgespräch"
- Spezielle Fortbildungen für Frauen zum Thema Selbststärkung anbieten, als Beispiel Rollenverständnis, Doppelbelastung oder Lebenssituationen
- Fortbildungsangebote für Neulinge in der Verwaltung/Quereinsteigende: Entwicklung einer E-Learning-Plattform oder E-Learning-Modulen im Intranet

Mentoring

- Mentoring-Programme für weibliche Nachwuchskräfte und für alle weiblichen Beschäftigten entwickeln

Fakultät II Department für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften

Bericht vom 15. April 2020 Evaluation und Weiterentwicklung der Frauenfördermaßnahmen bei der Stadt Oldenburg, Sommersemester 2019 und Wintersemester 2019/2020

Vanessa Utwich, Annika Dörken, Lena Duveneck

…geben einerseits einen Überblick über die Studien zu dem Thema, in denen durchaus auch unterschiedliche Ergebnisse abgebildet werden, andererseits konkretisieren sie die gestellten Forschungsfragen über die Mitarbeiterinnenumfrage. Daher ist dieser Bericht sehr gewinnbringend für die Arbeit, und wesentliche zentrale Ergebnisse sind direkt in das Maßnahmenpaket eingeflossen.

Durch die detaillierten Analysen ist die Umfrage eine wertvolle Quelle für die Weiterentwicklung der Angebote.

An dieser Stelle ausdrücklich einen herzlichen Dank für die Ausarbeitung und an alle Teilnehmerinnen fürs Mitmachen!

Es gilt also, insbesondere Hürden abzubauen, die sowohl in der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bestehen, aber auch die individuelle Bereitschaft zu einer Bewerbung zu unterstützen, etwa im Jahresgespräch, im Coaching, im geplanten Mentoring. Gesellschaftlich und perspektivisch geht der Blick in Richtung der Generationen Y und Z, die mit veränderten Erwartungen und Haltungen auch die Rollenmuster verändern. Die Rahmenbedingungen dafür sind in den städtischen Regelungen angelegt.

Exemplarisch für die Verwaltungsberufe hier ein Blick auf die Gesamtzahlen der Studierenden der Einstellungsjahrgänge für die Laufbahngruppe 2: Seit 2013 wurden 40 Frauen und 30 Männer eingestellt, das entspricht 57 zu 43 Prozent. In einzelnen Jahren wichen die Zahlen deutlich ab: 20 Prozent Frauen zu 80 Prozent Männer im Jahr 2015 oder genau anders verteilt 88 Prozent Frauen zu 12 Prozent Männer im Jahr 2016. In den letzten zwei Jahren wiederum haben 14 Frauen und neun Männer das Studium in Hannover oder Osnabrück aufgenommen, das entspricht einem Prozentanteil von 61 zu 39 zugunsten der Studentinnen. Somit lässt sich feststellen, dass die Nachwuchskräfte – und damit die potentiellen Führungskräfte der nächsten Jahre – im Trend überwiegend weiblich sind.

Tabelle: Studierende Laufbahngruppe 2 seit 2013

Einstellungsjahrgang	weiblich	männlich	Gesamt
2013	3/60 Prozent	2/40 Prozent	5
2014	7/78 Prozent	2/22 Prozent	9
2015	1/20 Prozent	4/80 Prozent	5
2016	7/88 Prozent	1/12 Prozent	8
2017	6/67 Prozent	3/33 Prozent	9
2018	2/18 Prozent	9/82 Prozent	11
2019	6/55 Prozent	5/45 Prozent	11
2020	8/67 Prozent	4/33 Prozent	12
Gesamt	40/57 Prozent	30/43 Prozent	70

Um diesen positiven Trend zu unterstützen, wird die Stadt Oldenburg als Arbeitgeberin weiter gute Unterstützungsmaßnahmen sowie neue Unterstützungsangebote anbieten und empfehlen, beispielsweise zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben, zu Trainingsangeboten speziell für Frauen oder zum Ermöglichen des Netzwerkens. Weiterhin sollen mit diesen Maßnahmen gute Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit sich Frauen und Männer die Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich aufteilen können.

Ein Blick auf die Fluktuationsprognose der Führungskräfte

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren im Bereich der Stadtverwaltung Oldenburg insgesamt 23 Amtsleitungen, 66 Fachdienstleitungen und 76 Bereichsleitungen beschäftigt.

Eine Fluktuation von jährlich 4,5 Prozent ergibt hier für die einzelnen Führungspositionen folgende neu zu besetzende Stellen pro Jahr beziehungsweise für den Berichtszeitraum 2021 bis 2023:

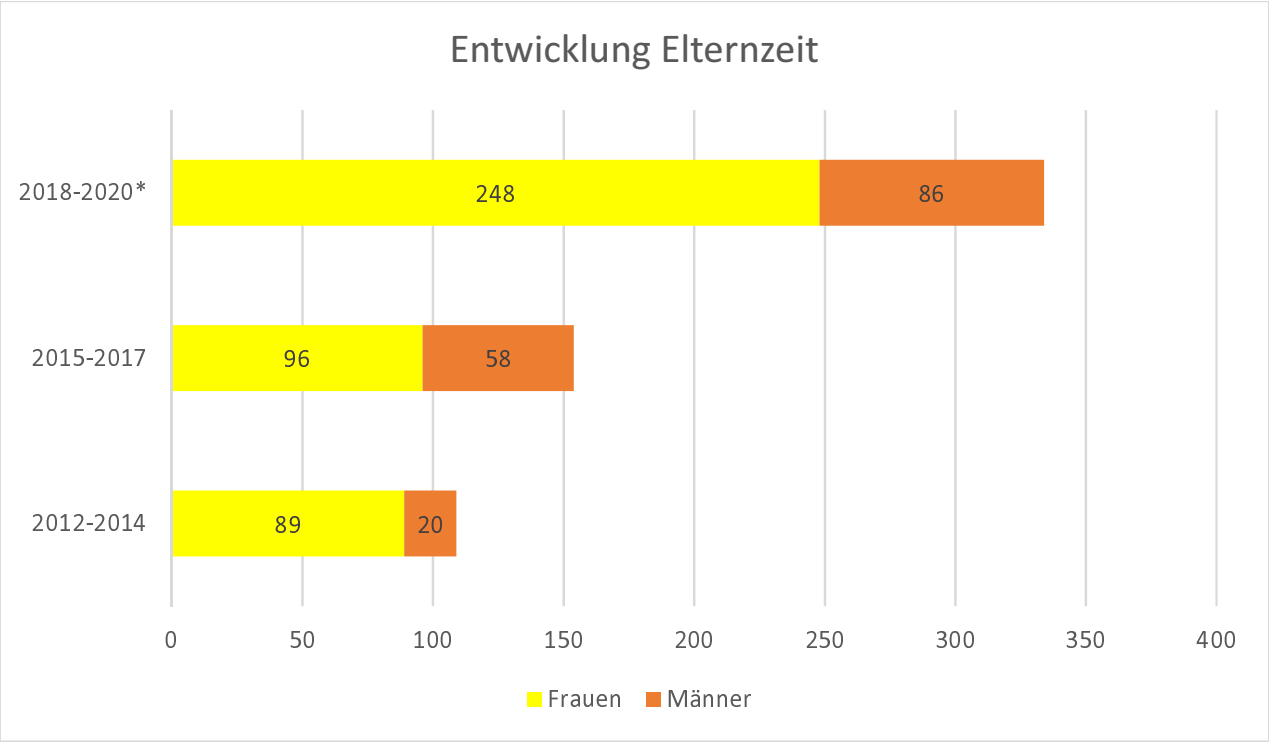
Tabelle: Fluktuation Führungskräfte

	Anzahl der Führungskräfte am 30. Juni 2020	Fluktuationsprognose pro Jahr	Fluktuationsprognose im Berichtszeitraum 2021 bis 2023
Amtsleitungen	23	1	3
Fachdienstleitungen	66	3	9
Bereichsleitungen	76	3	10 (durch Rundung)

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

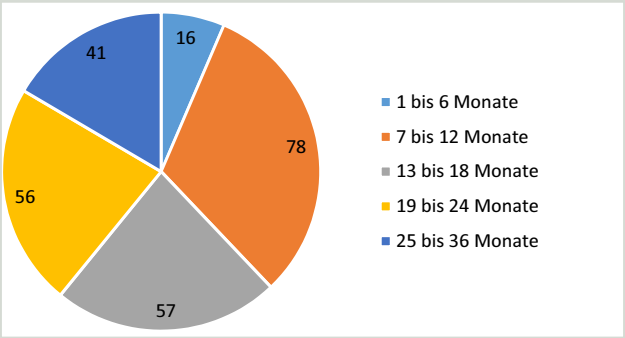
Elternzeit

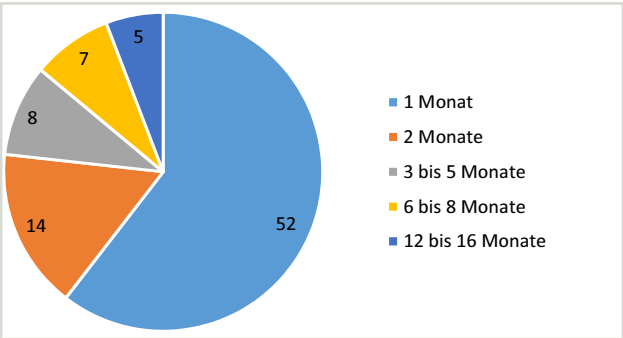
Die Grafik zeigt die Anzahl der Personen, die Elternzeiten genutzt haben. Darin sind für 2019 und 2020 auch Personen enthalten, die Elternzeit mit Teilzeit kombiniert haben, insgesamt sechs Männer und drei Frauen.



* Durch Anpassung der Auswertungsmöglichkeiten ergeben sich umfangreichere Datenbestände. Auf Grundlage dieser Methode werden zukünftige Auswertungen erfolgen.

Die beiden Kreisdiagramme zeigen die Dauer der Elternzeit in Monaten, jeweils für Frauen und Männer.





5. Einleitung: Blick auf die Gleichstellungspläne

Die Vorbereitung dieses Gleichstellungsplanes hat gezeigt: Es ist verwaltungsweit 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 können und damit den Stempel „typisch" tragen. Klassische Beispiele sind Erzieherinnen, weibliche Reinigungskräfte, Handwerker, weibliche Schulverwaltungskräfte 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 und lassen sich nicht mit Fingerschnipsen beseitigen. Wichtig ist daher, kontinuierlich das Bewusstsein für die Situation zu schärfen und die oben 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 dem 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.

Das Organigramm der Stadtverwaltung und die Aufteilung der Gleichstellungspläne, die mit verschiedenen Farben dargestellt werden:

Oberbürgermeister
Jürgen Krogmann

- **01 - Büro des Oberbürgermeisters** – Frank Hinrichs
- **011 - Stabsstelle Digitalisierung** – Julia Masurkewitz-Möller
- **02 - Pressebüro** – Reinhard Schenke
- **03 - Gleichstellungsbüro** – Wiebke Oncken
- **04 - Rechnungsprüfungsamt** – Heike Schüller
- **Personalvertretungen Schwerbehindertenvertretung**

Dezernat 1 – Oberbürgermeister Jürgen Krogmann

10 – Amt für Personal- und Verwaltungsmanagement – Volker Trautmann
- FD 101 – Personal und Organisation – Lars Gewald
- FD 102 – Informations- und Kommunikationstechnik – Ulrich Dierkes
- FD 103 – ServiceCenter – Sigrid Ortmann
- 1001 – Betriebsärztlicher Dienst – Beate Bartner
- 1002 – Arbeitsschutz – Stefan Bacmeister
- 1003 – Betriebliche Sozialberatung – Gabriele Koch-Austermann

11 – Amt für Wirtschaftsförderung – Ralph Wilken
- FD 111 – Standortmarketing – Giuseppina Giordano
- FD 112 – Unternehmensservice – NN
- FD 113 – Regionalentwicklung – Roland Hentschel
- FD 114 – Liegenschaften – Bettina Hey
- FD 115 – Projekt Fliegerhorst – Axel Müller

30 – Amt für Kultur, Museen und Sport – Christiane Cordes
- FD 301 – Musikschule – Holger Denckmann
- FD 302 – Kulturbüro – Paula von Sydow
- FD 303 – Bibliotheken – Heike Janssen
- FD 304 – Sport – Hilke Wilken
- FD 305 – Stadtmuseum – Dr. Steffen Wiegmann
- FD 306 – Horst-Janssen-Museum – Dr. Jutta Moster-Hoos
- FD 307 – Edith-Ruß-Haus für Medienkunst – Edit Molnár/Marcel Schwierin

Dezernat 2 – Erste Stadträtin Silke Meyn

20 – Amt für Controlling und Finanzen – Joachim Guttek
- FD 200 – Finanzen – Ramona Krupke
- FD 201 – Controlling – Thorsten Castelli
- FD 202 – Stadtkasse – Torsten Brummer

21 – Bürger- und Ordnungsamt – Michael Lorenz
- FD 211 – Standesamt – Inka Thole
- FD 212 – Ausländerbüro – Norbert Folkerts
- FD 213 – Sicherheit und Ordnung – Christian Aster
- FD 214 – Bürgerbüro Nord – Carsten Kötter
- FD 215 – Bürgerbüro Mitte – Carsten Büsing
- FD 216 – Zentraler Außendienst – Mirko Töpken

22 – Rechtsamt – Bernhard Dösch

23 – Feuerwehr – Michael Bremer
- Abteilung 23.1 – Einsatz und Personal – Jens Spekker
- Abteilung 23.2 – Vorbeugender Brandschutz – Jörg Görs
- Abteilung 23.3 – Technik – Detlef Thoben

24 – Amt für Verbraucherschutz und Veterinärwesen – Dr. Paul Morthorst

AWB – Abfallwirtschaftsbetrieb – Volker Schneider-Kühn
- Abteilung 1 – Personal-, Organisations- und Verwaltungsangelegenheiten – Frank-Michael Walter
- Abteilung 2 – Abfallbehandlung und Verwertung – Thomas Arnhold
- Abteilung 3 – Abfallsammlung – Wolfgang Weitkämper
- Abteilung 4 – Straßenreinigung und Werkstatt – Torsten von Varel
- Abteilung 5 – Sonderkasse, Betriebswirtschaft, Controlling – Egon Claassen

BBO – Bäderbetrieb Oldenburg – Jens Hackbart

Hafen – Eigenbetrieb Hafen Stadt Oldenburg – Ramona Krupke

Dezernat 3 – Stadträtin Dagmar Sachse

32 – Gesundheitsamt – Dr. Holger Petermann
- FD 321 – Verwaltung – Claudia Wehming
- FD 322 – Amtsärztlicher Dienst – Dr. Stefanie Domb
- FD 323 – Kinder- und Jugendgesundheit – Dr. Walter Götte
- FD 324 – Sozialpsychiatrischer Dienst – Dr. Peter Orzessek
- FD 325 – Infektionsschutz und Hygiene – Klaus-Michael Esch

50 – Amt für Teilhabe und Soziales – Bernd-Günter Schwabe
- FD 501 – Zentrale Dienste – Anja Heithus
- FD 502 – Pflege, Wohnen und Soziale Beratung – Meike Dikosso
- FD 503 – Soziale Leistungen – Susanne Jähnert
- FD 504 – Besondere soziale Hilfen – Manfred Lange

51 – Amt für Jugend und Familie – Dr. Frank Lammerding
- FD 511 – Verwaltung und Finanzen – Bernhard Freese
- FD 512 – Jugend und Gemeinwesenarbeit – Christian Fritsch
- FD 513 – Kindertagesbetreuung – Elfriede Finke-Bracker
- FD 514 – Soziale Dienste – Anne Rakel
- FD 515 – Jugendhilfezentrum – Hans Kozlowski

52 – Amt für Schule und Bildung – Matthias Welp
- FD 521 – Schulentwicklung – Jan Reinder Freede
- FD 522 – Schulverwaltung und Finanzen – Matthias Melcher

55 – Amt für Zuwanderung und Integration – Daniel Stellmann (komm.)
- FD 551 – Integration – Aliz Müller
- FD 552 – Zentrales Flüchtlingsmanagement – Daniel Stellmann

Dezernat 4 – Stadtbaurat Dr. Sven Uhrhan

40 – Stadtplanungsamt – Elke Wicherts
- FD 400 – Stadtentwicklung und Bauleitplanung – Sven Corbes
- FD 401 – Städtebau und Stadterneuerung – Eike Schnitker
- FD 402 – Geoinformation und Statistik – Michael Arndt

41 – Amt für Verkehr und Straßenbau – Prof. Bernd Müller
- FD 411 – Verkehrsplanung – Dr. Norbert Korallus
- FD 412 – Tiefbau – Johann de Buhr
- FD 413 – Verwaltung Straßenbau – Udo Baumann
- FD 414 – Verkehrslenkung – Michael Becker
- FD 415 – Straßenunterhaltung – Annette Meyers

43 – Amt für Umweltschutz und Bauordnung – Klaus Büscher
- FD 430 – Stadtgrün - Planung und Neubau – Christoph Winterhalter
- FD 431 – Umweltmanagement – Gerd Iwanuk
- FD 432 – Naturschutz und technischer Umweltschutz – Robert Sprenger
- FD 433 – Bauordnung und Denkmalschutz – Florian Fedderke
- FD 434 – Stadtgrünpflege und Friedhöfe – Uwe Ahlers

EGH – Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau – Carl Deters
- Abteilung 1 – Gebäudewirtschaft – Ida Rewerts
- Abteilung 2 – Hochbau – Bernard Krause

Stand: 01.06.2020

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

Zum neuen Gleichstellungsplan

Die Struktur des neuen Gleichstellungsplanes hat sich verändert. Jeder der fünf Gleichstellungspläne für Kernverwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst, Feuerwehr, Abfallwirtschaftsbetrieb und Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau ist nun 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:

Teil1
Spalte 1: Entgelt- oder Besoldungsgruppe
Spalte 2: laufende Nummer
Spalte A: Anzahl der Beschäftigten insgesamt
Spalte B: davon Ganztagskräfte – Frauen
Spalte C: davon Ganztagskräfte – Männer
Spalte D: davon Teilzeitkräfte Frauen
Spalte E: davon Teilzeitkräfte Männer
Spalte F: Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Frauen
Spalte G: Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität) – Männer

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	N

Teil 2
Spalte 1: Entgelt- oder Besoldungsgruppe
Spalte H: Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in Prozent – Frauen
Spalte I: Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in Prozent – Männer
Spalte J: Anteil in Prozent am Beschäftigungsvolumen – Frauen
Spalte K: Anteil in Prozent am Beschäftigungsvolumen – Männer
Spalte L: Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 Prozent) – unterrepräsentiertes Geschlecht:
Spalte M: Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 Prozent) – zum Stichtag 30. Juni 2020 festgestellter anteiliger von-Hundert-Satz
Spalte N: Hinweise

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. 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.

6. Gleichstellungsplan Kernverwaltung

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	1	3	20	4	12,3	6,4	
EG 03	2	70	12	37	9	12	17,6	45,5	
EG 04	3	53	4	37	2	10	5,0	44,4	
EG 05	4	263	62	67	124	10	139,2	73,8	
EG 06	5	107	26	36	39	6	54,0	39,6	
EG 07	6	135	53	22	56	4	90,1	25,0	
EG 08	7	104	43	21	34	6	65,0	25,1	
EG 09a	8	171	49	50	51	21	81,6	61,1	
EG 09b	9	110	15	26	39	30	35,5	38,3	
EG 09c	10	79	34	14	22	9	50,7	19,6	
EG 10	11	74	33	12	25	4	49,1	14,8	
EG 11	12	104	19	40	30	15	40,2	51,4	
EG 12	13	39	4	21	11	3	12,3	23,2	
EG 13	14	34	9	10	13	2	17,0	11,7	
EG 14	15	25	8	11	5	1	11,3	11,8	
EG 15	16	10	0	6	4	0	2,1	6,0	
EG 15a	17	1	0	1	0	0	0,0	1,0	
A6	18	13	9	4	0	0	9,0	4,0	
A7	19	12	2	1	9	0	7,9	1,0	
A8	20	43	17	9	17	0	28,0	9,0	
A9mD	21	27	9	14	2	2	10,3	15,6	
A9	22	30	15	13	2	0	16,6	13,0	
A10	23	50	18	8	23	1	33,0	8,8	
A11	24	60	18	21	19	2	31,0	22,6	
A12	25	48	12	23	11	2	20,7	24,7	
A13	26	17	5	11	1	0	5,8	11,0	
A13hD	27	1	0	0	0	1	0,0	0,7	
A14	28	9	1	7	1	0	1,5	7,0	
A15	29	8	2	5	1	0	2,5	5,0	
A16	30	9	1	8	0	0	1,0	8,0	
Gesamt	31	1734	481	538	570	145	850,4	628,9	

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 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	75,0	25,0	65,8	34,2	Männer	34,2	
EG 03	30,0	70,0	27,8	72,2	Frauen	27,8	
EG 04	11,3	88,7	10,1	89,9	Frauen	10,1	
EG 05	70,7	29,3	65,4	34,6	Männer	34,6	*
EG 06	60,7	39,3	57,7	42,3	Männer	42,3	
EG 07	80,7	19,3	78,3	21,7	Männer	21,7	
EG 08	74,0	26,0	72,2	27,8	Männer	27,8	
EG 09a	58,5	41,5	57,2	42,8	Männer	42,8	
EG 09b	49,1	50,9	48,1	51,9		48,1	**
EG 09c	70,9	29,1	72,1	27,9	Männer	27,9	
EG 10	78,4	21,6	76,8	23,2	Männer	23,2	
EG 11	47,1	52,9	43,9	56,1	Frauen	43,9	
EG 12	38,5	61,5	34,6	65,4	Frauen	34,6	
EG 13	64,7	35,3	59,3	40,7	Männer	40,7	
EG 14	52,0	48,0	49,0	51,0		49,0	
EG 15	40,0	60,0	25,6	74,4	Frauen	25,6	
EG 15a	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
A6	69,2	30,8	69,2	30,8	Männer	30,8	
A7	91,7	8,3	88,7	11,3	Männer	11,3	
A8	79,1	20,9	75,7	24,3	Männer	24,3	
A9mD	40,7	59,3	39,9	60,1	Frauen	39,9	
A9	56,7	43,3	56,1	43,9	Männer	43,9	
A10	82,0	18,0	79,1	20,9	Männer	20,9	
A11	61,7	38,3	57,9	42,1	Männer	42,1	
A12	47,9	52,1	45,7	54,3		45,7	
A13	35,3	64,7	34,3	65,7	Frauen	34,3	
A13hD	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
A14	22,2	77,8	17,6	82,4	Frauen	17,6	
A15	37,5	62,5	33,3	66,7	Frauen	33,3	
A16	11,1	88,9	11,1	88,9	Frauen	11,1	
Gesamt	60,6	39,4	57,5	42,5	Männer	42,5	

* EG 05 beinhaltet auch Mitarbeitende aus Schulsekretariaten, Verkehrskontrolle, Bibliotheken, Handwerk mit Ausbildung

** EG 09b beinhaltet auch Musikschullehrerinnen/Musikschullehrer

ausgeglichene Verteilung nach dem NGG

6.1 Bestandsaufnahme

Die Tabelle auf den Seiten 22 und 23 stellt die Aufteilung nach Frauen und Männern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen für die Dienststelle Kernverwaltung dar.

6.2 Analyse

Mit insgesamt 1.734 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. Dem Umfang entsprechend breit gefächert sind die Tätigkeiten und Qualifikationen der Jobs in der Kernverwaltung. Exemplarisch werden deshalb zwei Entgeltgruppen genauer betrachtet, die diese Vielfalt und Unterschiedlichkeiten verdeutlichen.

Fokus 1: Entgeltgruppe 5

Die größte Gruppe an Mitarbeitenden findet sich in der EG 5 mit insgesamt 263 Personen. Darunter fallen die Schulsekretärinnen (67 Frauen, kein Mann), der Bibliotheksdienst (17 Frauen, 1 Mann), der Zentrale Außendienst (17 Frauen, 11 Männer), die handwerklich geprägten Bereiche Straßenunterhaltung (keine Frau, 13 Männer) oder die Arbeit in Grünflächen (32 Männer, 4 Frauen). Über alles betrachtet liegt der Frauenanteil bei 65 Prozent. Das darf den Blick nicht verbauen für die sehr große Streuung in den verschiedenen Tätigkeiten.

In unterschiedlicher Ausprägung zeigen sich hier schon 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.

Fokus 2: Entgeltgruppe 9b

Als zweites Beispiel soll die Entgeltgruppe 9b dienen. Hierunter fallen zum Beispiel Musiklehrerinnen und Musiklehrer (je 28 Frauen und Männer), ansonsten nahezu alle Tätigkeiten von Verwaltung über IT, Technik und Bibliotheken. Die übrigen 54 Personen verteilen sich auf 26 Frauen und 28 Männer. Neben der Entgeltgruppe 14 und der Besoldungsgruppe A12 wird hier die gesetzliche Vorgabe erfüllt und der Anteil an Frauen und Männern liegt jeweils über 45 Prozent.

6.3 Fluktuationsprognose

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren im Bereich der Kernverwaltung insgesamt 1.734 Personen beschäftigt. Eine Fluktuation von jährlich 4,5 Prozent ergibt hier rund 78 neu zu besetzende Stellen pro Jahr. Für den Berichtszeitraum 2021 bis 2023 sind somit voraussichtlich 234 Stellen neu zu besetzen.

Zum Vergleich: im vergangenen Berichtszeitraum 2018 bis 2020 lag der berechnete Stellenabgang im Bereich Kernverwaltung bei insgesamt 318 Personen.

6.4 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 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 bereichsübergreifend konzipiert werden. 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 und werden fortgeführt und weiterentwickelt.

Foto: artinspired/AdobeStock

Der Schwerpunkt des letzten Gleichstellungsplanes waren Maßnahmen, die insbesondere die Förderung von Frauen in Führung betrafen. Diese Bausteine dazu wurden umgesetzt: Das bewusste Bedenken von Frauen bei freiwerdenden Führungspositionen im Stellenbesetzungsverfahren, durch die Aufnahme des Teilzeitzusatzes in Ausschreibungen und auch durch die Gewährung von gewünschten Stundenreduzierungen von Führungskräften. Das neue Konzept Führungstalente wurde gestartet und wird in diesem Gleichstellungsplan mit angepassten Bedingungen weiterverfolgt.

Bisherige Maßnahmen: Umsetzung 2018 bis 2020

Bisherige Maßnahme	Umsetzung 2018 bis 2020
Führungstalente	Das neue Konzept wurde erstellt und begonnen. In verbesserter Form wird es im neuen Gleichstellungsplan fortgeführt.
Frauen in Führungspositionen bringen Bei der Nachbesetzung von Führungsstellen verstärkt Frauen aktivieren.	Aktives und bewusstes Bedenken dieser Maßnahme bei der Besetzung freiwerdender Führungspositionen. Teilzeitzusatz in Ausschreibungen für Führungspositionen ergänzen.
Teilzeit in Führungspositionen unterstützen Teilzeit bei Führungskräften realisieren.	Stundenreduzierungswünschen wurde entsprochen.

6.5 Ziele und Maßnahmen

Maßnahmen: Umsetzung 2021 bis 2023

Maßnahmen Frauen in Führung	Umsetzung 2021 bis 2023
Führungstalente/Talententwicklung	Ab 2021 wird es einen Neustart dieses Moduls geben mit dem Ziel, mehr Nachhaltigkeit zu schaffen.
Flexibilisierung der Arbeitszeit Die vorhandenen Regelungen weiter entwickeln und darüber informieren und beraten. Das gilt für zeitliche und räumliche Flexibilisierung und schließt Führungskräfte ein.	Flexible Arbeitszeiten weiterhin gut bewerben. Führung in Teilzeit: Wie können die Aufgaben bei verringertem Stundenumfang erledigt werden? Die Prüfung der Trennung von anteiligen Sachaufgaben ist wesentlich, hier ist immer eine Beratung durch den Fachdienst Personal und Organisation möglich. Neue Dienstvereinbarung Telearbeit/mobiles Arbeiten; sie gilt jetzt und zukünftig auch für Führungskräfte.

Maßnahmen Frauen in Führung, fortgesetzt	Umsetzung 2021 bis 2023
Paritätisch besetzte Leitungsvertretung Eine paritätische Besetzung, wenn die Auswahlmöglichkeit besteht.	Mögliche Kriterien hierfür sind zum Beispiel die Aufgabenschnittmenge, der Status als Vertrauensperson oder die Dauer der Stelleninhabe.
Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts Erhöhung der Bewerbungszahlen und Erhöhung der Aufmerksamkeit.	Azubi-Filme mit dem Selbstverständnis, das unterrepräsentierte Geschlecht zu fördern (siehe Ausbildungs-Film mit dem Abfallwirtschaftsbetrieb). Anpassung der Stellenanzeigen durch neues Bildmaterial.
„Setz die Genderbrille auf" Den Alltag mal durchleuchten lassen.	Angelehnt an „Wenn Ämter schreiben" ein Azubi-Projekt, um den freien Blick auf den Umgang mit Genderthemen zu werfen.
Kinderbuch Nach dem Vorbild von Pixie-Büchern oder ähnlichen Publikationen.	Ämterübergreifende Idee, um Rollenklischees und typisch weibliche – typisch männliche Berufsbilder aufzugreifen. Mit Bezug zu Oldenburg.

Maßnahmen aus der Umfrage (siehe unter Kapitel 4. Frauen in Führung): Umsetzung 2021 bis 2023

Maßnahmen Frauen in Führung	Umsetzung 2021 bis 2023
Informationsumfang weiter ausbauen Es gibt sehr viele Angebote und Möglichkeiten. Wie lassen sich die Infos darüber noch besser darstellen und verbreiten?	Mehr Transparenz im Intranet schaffen. Die regelmäßig erscheinende Information für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Themen und Neuigkeiten aus der Personalentwicklung („Fokus PE") nutzen. Artikel in der OLround veröffentlichen. Neues Merkblatt im Hosentaschenformat: Welche Angebote gibt es bereits, wie profitiere ich von der Vielzahl der Angebote? Den internen Jahreskalender für die Themen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben gestalten. Für das Jahr 2021 wurde Nachhaltigkeit aufgenommen, Umsetzung im Jahr 2022 möglich.
Mentoring-Programm Unterstützenden Rahmen schaffen, um die Entwicklung von Nachwuchskräften zu fördern.	Mentoring-Programme für weibliche Nachwuchskräfte und alle weiblichen Beschäftigten entwickeln. Ziele und Rahmenbedingungen werden gemeinsam vom Fachdienst Personal und Organisation und dem Gleichstellungsbüro definiert.
Fortbildung für Frauen Spezielle Themen identifizieren, um gezielte Angebote zu machen.	Spezielle Fortbildungen für Frauen zu den Themen Selbststärkung, Rollenverständnis, Doppelbelastung oder besonderen Lebenssituationen anbieten. Themen werden in Absprache mit dem Gleichstellungsbüro bestimmt.
Neu in der Verwaltung? Fortbildungsangebote, um den Einstieg in die Welt der Verwaltung zu erleichtern.	Angebote für Neulinge in der Verwaltung und Quereinsteigende: Entwicklung einer E-Learning-Plattform oder E-Learning-Modulen im Intranet.
„Mittagsgespräch" Unterstützung pflegender Kolleginnen und Kollegen.	Austausch zum Thema Pflege in einem mittäglichen Informationsformat.
Kinderbetreuung bei Fortbildung Das bestehende Angebot zur Kinderbetreuung bei städtischen Fortbildungen ausbauen und bewerben.	Modalitäten für Kostenübernahme privater nicht verwandter Babysitter klären und über Gesamtangebot weiter informieren.
Ferienbetreuung Es gibt die Angebote, über die gesammelt informiert werden soll.	Die Ferienbetreuungsangebote bündeln und bekannt machen, in Zusammenarbeit mit dem Amt für Schule und Bildung.
Elternzeit: In Verbindung bleiben Die vorhandenen Möglichkeiten ausbauen und bewerben.	Der Intranetzugriff über das Extranet wird schon angeboten, dazu soll eine Info über das Erscheinen der städtischen OLround als Impuls zur Nutzung des Angebots an die private E-Mail-Adresse geschickt werden.

7. Gleichstellungsplan Sozial- und Erziehungsdienst

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	14	1	0	12	1	8,0	0,8	
S03	2	59	18	2	37	2	45,8	3,4	
S04	3	4	0	0	3	1	1,8	0,5	
S08a	4	142	46	9	82	5	110,1	13,1	
S08b	5	51	14	10	21	6	28,2	14,5	
S09	6	11	2	3	6	0	6,8	3,0	
S10	7	2	0	0	1	1	0,8	1,0	
S11b	8	48	8	9	29	2	27,3	10,0	
S12	9	88	32	21	31	4	54,4	24,1	
S13	10	5	3	0	2	0	4,8	0	
S14	11	58	18	8	29	3	40,0	10,2	
S15	12	28	14	4	10	0	20,5	4,0	
S16	13	6	5	0	1		5,8	0	
S17	14	9	2	4	3	0	4,5	4,0	
Gesamt	15	525	163	70	267	25	358,8	89	

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	92,9	7,1	91,3	8,7	Männer	8,7	
	S03	93,2	6,8	93,1	6,9	Männer	6,9	
	S04	75,0	25,0	78,7	21,3	Männer	21,3	
	S08a	90,1	9,9	89,4	10,6	Männer	10,6	
	S08b	68,6	31,4	66,0	34,0	Männer	34,0	
	S09	72,7	27,3	69,3	30,7	Männer	30,7	
	S10	50,0	50,0	45,3	54,7		45,3	
	S11b	77,1	22,9	73,1	26,9	Männer	26,9	
	S12	71,6	28,4	69,3	30,7	Männer	30,7	
	S13	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	S14	81,0	19,0	79,7	20,3	Männer	20,3	
	S15	85,7	14,3	83,6	16,4	Männer	16,4	
	S16	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	S17	55,6	44,4	53,2	46,8		46,8	
	Gesamt	81,9	18,1	80,2	19,8	Männer	19,8	

ausgeglichene Verteilung nach dem NGG

7.1 Bestandsaufnahme

Die Tabelle auf den Seiten 28 und 29 stellt die Aufteilung nach Frauen und Männern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen für die Dienststelle Kernverwaltung, Sozial- und Erziehungsdienst dar.

7.2 Analyse

Bei diesen Aufgaben, die organisatorisch der Kernverwaltung zuzuordnen sind, zeigt sich das „typische" Rollenbild der Erzieherin, die überwiegend in Teilzeit tätig ist. Während bei den Ganztagskräften insgesamt das Verhältnis annähernd 2:1 ist, erhöht es sich bei den Teilzeitbeschäftigten auf 10:1. 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 2020 wurden bis Oktober 73 Praktikumsplätze in Kindertagesstätten, Horten oder Freizeiteinrichtungen vergeben, der Anteil männlicher Praktikanten lag bei 21 Personen, also rund 29 Prozent.

7.3 Fluktuationsprognose

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes insgesamt 525 Personen beschäftigt. Eine Fluktuation von jährlich 4,5 Prozent ergibt hier rund 24 neu zu besetzende Stellen pro Jahr. Für den Berichtszeitraum 2021 bis 2023 sind somit voraussichtlich 71 Stellen neu zu besetzen.

Zum Vergleich: Im vergangenen Berichtszeitraum 2018 bis 2020 lag der berechnete Stellenabgang im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst bei insgesamt 90 Personen.

7.4 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 2018 bis 2020

Bisherige Maßnahme	Umsetzung 2018 bis 2020
Bewerbungen von Männern erhöhen	In Ausschreibungen wird ein Zusatz für den ausdrücklichen Wunsch nach Bewerbungen von Männern eingebaut.
Führungspositionen paritätisch besetzen	Wenn möglich, werden paritätische Konstellationen auf der Führungsebene gebildet.
Praktika anbieten	Den Beruf bereits bei Schülerinnen und vor allem Schülern bekannt machen.

Foto: Pixabay/Pexels.com

7.5 Ziele und Maßnahmen

Maßnahmen: Umsetzung 2021 bis 2023

Bisherige Maßnahme	Umsetzung 2021 bis 2023
Schülerpraktika statt „Schnupperzeiten“ Jungen als Schülerpraktikanten in Kindertagesstätten, in denen bereits Erzieher tätig sind.	Aushang in Kindertagesstätten mit gezielter Ansprache von Jungen, zum Beispiel über visuelle und sprachliche Form.
Erzieher-Ausbildung Städtische Ausbildung von Erziehern.	Umsetzung ist erst eine Perspektive, wenn die rechtliche Möglichkeit dazu besteht.
„Männerzusatz“ Textzusatz in Ausschreibungen, paritätische Besetzung der Fotos.	Gezielte Ansprache männlicher Bewerber, Erstellen neuer Fotos, die das verdeutlichen. „Aufgrund der Aufgabenstellung sowie einer paritätischen Besetzung des Teams freuen wir uns besonders über die Bewerbung von Männern“.
Leitungsvertretung Paritätische Besetzung der Leitungsvertretung.	Diese wird angestrebt, um Möglichkeiten zur Bewährung für Leitungsaufgaben zu schaffen – der Ausschreibungstext muss mit einem entsprechenden Hinweis angepasst werden.

Foto: Picture-Factory/Fotolia.com

Foto: NDABCREATIVITY/AdobeStock

8. Gleichstellungsplan Feuerwehr

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	0,9	
EG 05	2	3	2	1	0	0	2,0	1,0	
EG 06	3	1	0	0	1	0	0,9	0	
EG 07	4	2	0	0	1	1	0,5	0,8	
EG 08	5	2	0	1	1	0	0,8	1,0	
EG 09b	6	2	0	0	0	2	0	1,2	
A7	7	50	1	49	0	0	1,0	49,0	
A8	8	43	0	43	0	0	0	43,0	
A9mD	9	37	0	37	0	0	0	37,0	
A9	10	3	0	3	0	0	0	3,0	
A10	11	5	1	2	1	1	1,8	2,6	
A11	12	6	0	5	1	0	0,9	5,0	
A12	13	5	0	4	0	1	0	4,9	
A14	14	1	0	1	0	0	0	1,0	
A16	15	1	0	1	0	0	0	1,0	
Gesamt	16	162	4	147	5	6	7,8	151,4	

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	66,7	33,3	66,7	33,3	Männer	33,3	
	EG 06	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	EG 07	50,0	50,0	39,4	60,6	Frauen	39,4	
	EG 08	50,0	50,0	43,9	56,1	Frauen	43,9	
	EG 09b	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A7	2,0	98,0	2,0	98,0	Frauen	2,0	
	A8	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A9mD	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A9	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A10	40,0	60,0	40,0	60,0	Frauen	40,0	
	A11	16,7	83,3	14,9	85,1	Frauen	14,9	
	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	5,6	94,4	4,9	95,1	Frauen	4,9	

ausgeglichene Verteilung nach dem NGG

8.1 Bestandsaufnahme

Die Tabelle auf den Seiten 34 und 35 stellt die Aufteilung nach Frauen und Männern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen für die Dienststelle Feuerwehr dar.

8.2 Analyse

Die Feuerwehr ist ein Bereich, in dem es weiter gilt, das historische Rollenmodell „typisch männlich" aufzubrechen und die Tätigkeit 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. Der Sporttest wurde modifiziert und die Vorbereitung über einen Sporttag erleichtert. Ein wichtiger Schritt ist auch die Realisierung von Teilzeitwünschen, so dass sowohl in den Entgeltgruppen 6, 7, 8 als auch in den Besoldungsgruppen A10, A11, A12 jeweils zeitliche Flexibilisierungsmöglichkeiten umgesetzt wurden. Darin sind auch drei Stellen des Einsatzdienstes enthalten.

8.3 Fluktuationsprognose

Zum Stichtag 30. Juni2020 waren im Bereich der Feuerwehr insgesamt 162 Personen beschäftigt. Eine Fluktuation von jährlich 4,5 Prozent ergibt hier rund 7 neu zu besetzende Stellen pro Jahr. Für den Berichtszeitraum 2021 bis 2023 sind somit voraussichtlich 21 Stellen neu zu besetzen.

Zum Vergleich: im vergangenen Berichtszeitraum 2018 bis 2020 lag der berechnete Stellenabgang im Bereich Feuerwehr bei insgesamt 30 Personen.

8.4 Evaluation

Wesentliche Punkte sind umgesetzt worden, vor allem, wo es um die große Hürde Sporttest geht. Dieser wurde modifiziert und auf zwei Tage verteilt. Zur Vorbereitung wird ein Probetag mit Trainingsberatung angeboten. An dieser Stelle wird deutlich, dass die Mindestanforderungen an Fitness nicht unterschritten werden können, weil der Berufsalltag enorme Belastungen mit sich bringt. Da es ausreichend „starke Frauen" gibt, gilt es daher, auch über das Image deren Zahl zu erhöhen. Neben dieser physischen Hürde werden deshalb vor allem auch Maßnahmen ergriffen, die die Aufgaben deutlicher in der Wahrnehmung der potentiellen weiblichen Bewerberinnen erhöhen: Etwa für Aufgaben im Rettungsdienst oder durch das Angebot eines Freiwilligen Sozialen Jahres, das vorrangig für Bewerberinnen ist. Die Umsetzung von Teilzeit in unterschiedlichen Arbeitsfeldern ist ein wichtiges Zeichen für Flexibilisierung.

Foto: Alf Kleinow/Stadt Oldenburg

Bisherige Maßnahmen: Umsetzung 2018 bis 2020

Bisherige Maßnahme	Umsetzung 2018 bis 2020
Erweiterte Berufsbilder Bei Ausschreibungen werden zusätzliche geeignete Berufsbilder genannt, um mehr Bewerberinnen zu gewinnen.	In Ausschreibungen wird der Beruf der Gesundheits- und Krankenpflegerin beziehungsweise des Gesundheits- und Krankenpflegers mit aufgenommen.
Erweiterte Ausschreibungsmedien Entsprechend wird die Reichweite der Ausschreibungen erhöht.	Die Stellenausschreibungen werden in Fachzeitschriften für Pflegeberufe und Rettungsdienstfachzeitschriften veröffentlicht. Stellenanzeigen werden in den verschiedenen freiwilligen Feuerwehren des Umkreises ausgehängt.
Kriterien des Sporttests Ein zentraler Punkt in den Auswahlverfahren ist der Sporttest, der für Bewerberinnen eine große Hürde darstellt. Daher wurde der Sporttest mit Kriterien einer physischen, berufsfeldspezifischen und geschlechtsneutralen Eignungsprüfung aktualisiert	Auch zukünftig wird dieser Sporttest in den Auswahlverfahren durchgeführt.
Vorbereitung Sporttest Die Anforderungen an den Sporttest werden transparent gemacht.	In der Einladung zum Sporttest werden die Aufgaben und Kriterien des Sporttests mitgeteilt. Es wird ein Probeeignungstest mit Trainingsberatung angeboten.
Einblick durch Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) Um potentiellen Bewerberinnen einen Einblick in den Berufsalltag zu geben, wird ein FSJ-Platz angeboten.	Jährlich wird ein Platz für das Freiwillige Soziale Jahr angeboten, der bevorzugt mit Bewerberinnen besetzt werden soll.

Foto: Alf Kleinow/Stadt Oldenburg

8.5 Ziele und Maßnahmen

Maßnahmen: Umsetzung 2021 bis 2023

Maßnahmen	Umsetzung 2021 bis 2023
Berufseinstieg erleichtern Das Berufsbild wird Schülerinnen und Schülern vermittelt.	Das Freiwillige Soziale Jahr und der Zukunftstag für Jungen und Mädchen (girls' day) werden weiterhin jährlich angeboten.
Erweiterte Ausschreibungsmedien Die Werbung für freie Stellen und Ausschreibungen wird intensiviert.	Stellenanzeigen der Berufsfeuerwehr werden stärker bei der Freiwilligen Feuerwehr beworben, etwa durch Infobriefe, Flyer, Plakate. Gleiches gilt für die Berufsbildenden Schulen, an denen die Werbung ebenfalls intensiviert wird.
Ausschreibung Brandmeisterinnen und Brandmeister Der Ausschreibungszyklus wird verringert.	Die Ausschreibung zur Ausbildung wird ein jährliches Angebot, bisher alle drei Jahre.
Vorbereitung Sporttest Die Anforderungen an den Sporttest werden weiterhin transparent gemacht.	In der Einladung zum Sporttest werden die Aufgaben und Kriterien des Sporttests mitgeteilt. Es wird ein Probeeignungstest mit Trainingsberatung angeboten.
Ausschreibungen verbessern Durch veränderte Bilder soll die Aufmerksamkeit für Bewerberinnen erhöht werden.	Ausschreibungen werden immer mit einem Bild der Feuerwehr veröffentlicht, auf dem Feuerwehrfahrzeuge, Feuerwehrmann und Feuerwehrfrau abgebildet sind. Der Ausschreibungstext wird angepasst.
Netzwerk der Feuerwehrfrauen Digitale Kanäle für Bewerberinnen nutzen.	Das bestehende Netzwerk der Feuerwehrfrauen, www.feuerwehrfrauen.de, wird mehr genutzt, Ausschreibungen dort veröffentlicht.
Evaluation der Bewerbungszahlen Verbesserung der Datengrundlage zur Analyse der Maßnahmen.	Zum nächsten Gleichstellungsplan 2024 soll eine studentische Kraft die Bewerbungszahlen evaluieren. Bestehen ausreichend personelle Ressourcen, sollen die jährlich durchgeführten Auswahlverfahren genutzt werden, um eine bessere Datengrundlage einschließlich der abgeleiteten Maßnahmen für die Weiterentwicklung der Anpassungen für die Gewinnung von Frauen zu erhalten.
Kampagne zur Imagearbeit Zusätzliche Schritte, um die Wahrnehmung zu verändern.	Zum Beispiel über die Initiative Zukunftstag für Jungen und Mädchen (girls' day und boys' day). Erstellen eines Pixi-Buches, über die Arbeit einer Feuerwehrfrau. Die Buchidee kann insgesamt „typische" Berufe für Frauen und Männer aufgreifen und gleichzeitig Oldenburger Motive in einem übergreifenden Projekt aufgreifen. Klärung, ob es ein solches Buch bereits gibt, das verteilt werden kann. Klärung, ob die Kampagne des Landesfeuerwehrverbandes zum Akquirieren von Frauen Material bereit hält, das verteilt werden kann.

9. Gleichstellungsplan Abfallwirtschaftsbetrieb

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 Vollzeitäqu sonalkapazität) – Männer
1	2	A	B	C	D	E	F	G
EG 02	1	1	0	0	1	0	0,5	0
EG 02(ü)	2	21	0	21	0	0	0	21,0
EG 03	3	37	0	36	0	1	0	36,8
EG 04	4	18	2	13	0	3	2,0	14,4
EG 05	5	53	0	52	0	1	0	52,6
EG 06	6	11	1	9	0	1	1,0	9,5
EG 07	7	5	1	4	0	0	1,0	4,0
EG 08	8	5	1	3	0	1	1,0	3,6
EG 09a	9	2	1	0	1	0	1,8	0
EG 09b	10	2	0	2	0	0	0	2,0
EG 09c	11	2	0	2	0	0	0	2,0
EG 11	12	2	0	1	0	1	0	1,8
EG 12	13	4	0	4	0	0	0	4,0
EG 15	14	1	0	1	0	0	0	1,0
A8	18	2	0	2	0	0	0	2,0
A9mD	19	1	0	1	0	0	0	1,0
A10	15	1	0	0	1	0	0,8	0
A11	16	2	0	1	1	0	0,8	1,0
A13	17	2	0	2	0	0	0	2,0
Gesamt	18	172	6	154	4	8	8,8	158,7

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

ivalenten (Per-	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	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	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	11,1	88,9	12,2	87,8	Frauen	12,2	
	EG 05	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	EG 06	9,1	90,9	9,5	90,5	Frauen	9,5	*
	EG 07	20,0	80,0	20,0	80,0	Frauen	20,0	*
	EG 08	20,0	80,0	21,5	78,5	Frauen	21,5	*
	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 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	50,0	50,0	42,9	57,1	Frauen	42,9	
	A13	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	Gesamt	5,8	94,2	5,2	94,8	Frauen	5,2	

* EG 06 bis EG 09a: Die in diesen Entgeltgruppen beschäftigten Frauen sind im Verwaltungsbereich tätig.

ausgeglichene Verteilung nach dem NGG

9.1 Bestandsaufnahme

Die Tabelle auf den Seiten 40 und 41 stellt die Aufteilung nach Frauen und Männern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen für die Dienststelle Abfallwirtschaftsbetrieb dar.

9.2 Analyse

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

9.3 Fluktuationsprognose

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren im Bereich des Abfallwirtschaftsbetriebs insgesamt 172 Personen beschäftigt. Eine Fluktuation von jährlich 4,5 Prozent ergibt hier rund 8 neu zu besetzende Stellen pro Jahr. Für den Berichtszeitraum 2021 bis 2023 sind somit voraussichtlich 24 Stellen neu zu besetzen.

Zum Vergleich: im vergangenen Berichtszeitraum 2018 bis 2020 lag der berechnete Stellenabgang im Bereich Abfallwirtschaftsbetrieb bei insgesamt 30 Personen.

9.4 Evaluation

Mit der Umsetzung von Teilzeitstellen ist es gelungen zu zeigen, dass „es geht". Die Bereitschaft von Arbeitgeberin und Mitarbeitenden eine passende Lösung zu finden, ist dabei Voraussetzung. Die Haltung des Abfallwirtschaftsbetriebs, die vorhandenen Instrumente zu nutzen und Neues zu entwickeln, ist ausgeprägt. Eine besondere Bedeutung hat die Außendarstellung der Tätigkeiten insgesamt, die besser beworben werden soll. Wie in den anderen Bereichen spielt auch hier die Wechselwirkung zwischen Fachkräftemangel und Unterrepräsentanz etwa beim Beispiel Berufskraftfahrer eine Rolle. Über angepasste Ausschreibungstexte oder Praktikumsplätze werden die Berufe und der Betrieb bekannter gemacht und der Einstieg erleichtert.

Bisherige Maßnahmen: Umsetzung 2018 bis 2020

Bisherige Maßnahme	Umsetzung 2018 bis 2020
Zahl der Bewerberinnen erhöhen Anpassen der Ausschreibungstexte	Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ausdrücklich im Ausschreibungstext benennen (Tischlerin, Malerin).
Fachoberschulpraktikum	Prüfen, ob Fachoberschulpraktikum im Bereich der Werkstatt angeboten werden kann.
Förderung von Bewerberinnen	Alle Bewerberinnen werden zum Vorstellungsgespräch eingeladen, die das Anforderungsprofil erfüllen.

Foto: Anna Shvets/Pexels.com

9.5 Ziele und Maßnahmen

Maßnahmen: Umsetzung 2021 bis 2023

Maßnahmen	Umsetzung 2021 bis 2023
Haltung verdeutlichen Als Teil der Außenwirkung das eigene Selbstverständnis positionieren.	Offenen Umgang zur breiteren Öffnung des Abfallwirtschaftsbetriebs für Frauen und Teilzeitkräfte aufgreifen (siehe auch Imagekampagne).
Bauliche Vorbereitungen Grundlegende Strukturen und Arbeitsbedingungen schaffen.	Umbaumaßnahmen als Voraussetzung für die Erhöhung des Frauenanteils (Umkleiden, Sanitäreinrichtung) wurden am Standort Wehdestraße durchgeführt. Der Standort Neuenwege wird entsprechend umgerüstet.
Imagekampagne Zur Verdeutlichung und Vermittlung eines modernen und flexiblen Betriebs.	Gute Darstellung der Berufsfelder und Arbeitsbedingungen im Abfallwirtschaftsbetrieb. Beispiel: In Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsbereich ist ein Imagefilm mit einer weiblichen Auszubildenden entstanden.
Außendarstellung	Digitale Medien und Social media nutzen.
Stellenausschreibungen und Frauenförderung	Formulierungen in Stellenausschreibungen um Frauenförderung ergänzen, vor allem für die Bereiche, in denen die Erhöhung des Frauenanteils realisierbar ist (Grenze zum Beispiel Lastenhandhabungsverordnung, Umsetzung im Arbeitsschutz durch Länderausschuss mit unterschiedlichen Werten für Frauen und Männer).
Neuer Blick auf Arbeitszeiten	In der Außendarstellung daran arbeiten, dass der Spielraum bei den Arbeitszeitmodellen deutlich wird und Begriffe wie „Samstagarbeit“ nicht negativ belegt werden, sondern auch Vorteile bieten.
„Frauentag“	Es wird über einen Info-Tag nachgedacht, der speziell auf Frauen zugeschnitten ist und ihnen die Aufgaben des Abfallwirtschaftsbetriebs näherbringt.
Projekt Stadtsauberkeit	Beispiel für ein neues Thema, bei dem auch weibliche Kräfte gesucht werden. Die Idee ist eine Erhöhung des Frauenanteils etwa durch Einflussnahme in den Gesprächen mit dem Jobcenter.
Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitszeitmodelle	Ein bedarfsgerechter und offener Umgang mit den Anforderungen und Wünschen bei der Gestaltung der Arbeitszeitmodelle.
Betriebsübergreifender Blick	Möglichkeiten der Kopplung von Reinigungstätigkeit im Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau und Tätigkeiten im Abfallwirtschaftsbetrieb werden geprüft.
Zusatzqualifikation und Ausbildung Hier verbinden sich erneut Fachkräftemangel und Gewinnung von weiblichen Fachkräften.	Perspektiven schaffen für die Aus- und Weiterbildung nach dem Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz (BKrFQG) mit Zielrichtung nach innen und außen.
Ausbildungsberufe	Weiterhin Werbung für Ausbildungsberufe beim Abfallwirtschaftsbetrieb: auf Ausbildungsmessen ausdrücklich Ausbildungsberufe wie Kfz-Mechatronikerin/ Mechatroniker und Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft für Frauen bewerben.

Foto: Stadt Oldenburg

10. Gleichstellungsplan Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau

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	170	0	0	161	9	67,8	3,7	
EG 02ü	2	3	0	0	2	1	1,2	0,5	
EG 03	3	2	0	1	0	1	0	1,8	
EG 04	4	28	2	25	0	1	2,0	25,6	
EG 05	5	43	0	40	0	3	0	42,5	
EG 06	6	15	3	9	2	1	4,5	9,9	
EG 07	7	16	0	11	3	2	2,2	12,0	
EG 09a	8	9	3	2	4		5,8	2,0	
EG 09b	9	10	0	8	1	1	0,8	8,5	
EG 09c	10	1	1	0	0	0	1,0	0	
EG 10	11	1	1	0	0	0	1,0	0	
EG 11	12	27	4	7	11	5	11,4	10,2	
EG 12	13	2	1	0	1	0	1,5	0	
EG 13	14	1	0	0	0	1	0	0,8	
A8	15	2	1	0	1	0	1,8	0	
A9	16	1	1	0	0	0	1,0	0	
A9mD	17	1	1	0	0	0	1,0	0	
A10	18	1	0	1	0	0	0	1,0	
A11	19	2	0	2	0	0	0	2,0	
A12	20	3	1	1	0	1	1,0	1,9	
A13	21	2	0	2	0	0	0	2,0	
A14	22	1	1	0	0	0	1,0	0	
A15	23	1	0	1	0	0	0	1,0	
A16	24	1	0	1	0	0	0	1,0	
Gesamt	25	343	20	111	186	26	105,0	126,4	

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	94,7	5,3	94,8	5,2	Männer	5,2	*
	EG 02ü	66,7	33,3	69,1	30,9	Männer	30,9	
	EG 03	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	EG 04	7,1	92,9	7,3	92,7	Frauen	7,3	**
	EG 05	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	**
	EG 06	33,3	66,7	31,4	68,6	Frauen	31,4	**
	EG 07	18,8	81,3	15,8	84,2	Frauen	15,8	
	EG 09a	77,8	22,2	74,2	25,8	Männer	25,8	
	EG 09b	10,0	90,0	9,0	91,0	Frauen	9,0	
	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	55,6	44,4	52,9	47,1		47,1	***
	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	
	A8	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	A9	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	A9mD	100,0	0,0	100,0	0,0	Männer	0,0	
	A10	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A11	0,0	100,0	0,0	100,0	Frauen	0,0	
	A12	33,3	66,7	34,5	65,5	Frauen	34,5	
	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	60,1	39,9	45,4	54,6		45,4	

* EG 2 Reinigungskräfte
** EG 4 bis EG6 überwiegend Hausmeisterkräfte
*** EG 11 überwiegend Ingenieurtätigkeit

ausgeglichene Verteilung nach dem NGG

10.1 Bestandsaufnahme

Die Tabelle auf den Seiten 46 und 47 stellt die Aufteilung nach Frauen und Männern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen für die Dienststelle Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau dar.

10.2 Analyse

Die Personalstruktur des Eigenbetriebs Gebäudewirtschaft und Hochbau ist sehr heterogen und zeigt einige Aufgabenbereiche mit extremem Ungleichgewicht. Das gilt vorrangig für die Reinigungskräfte (EG 2) mit einem Frauenanteil von 94,8 Prozent und für die Hausmeisterdienste (in den EG 4 bis 6 vor allem) mit einem Männeranteil zwischen 68,6 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 bei den Reinigungskräften auch neun Männer arbeiten beziehungsweise eine weibliche Hausmeisterin eingestellt wurde. Diese Vorbilder erleichtern die „Nachahmung". Gleiches gilt für die Tatsache, dass auch handwerkliche Tätigkeiten in Teilzeit ausgeübt werden.

Der Abteilung 2 des Eigenbetriebs Gebäudewirtschaft und Hochbau sind unter anderem Architekten- und Ingenieursaufgaben (regelmäßig EG 11) zugeordnet. Hier zeigt sich eine sehr ausgeglichene Geschlechterverteilung (15 zu 12) und die Teilzeiteignung für Männer (5) und Frauen (11). Ergänzend werden die Möglichkeiten mobilen Arbeitens oder der Telearbeit angeboten und genutzt.

10.3 Fluktuationsprognose

Zum Stichtag 30. Juni 2020 waren im Bereich des Eigenbetriebs Gebäudewirtschaft und Hochbau insgesamt 343 Personen beschäftigt. Eine Fluktuation von jährlich 4,5 Prozent ergibt hier rund 15 neu zu besetzende Stellen pro Jahr. Für den Berichtszeitraum 2021 bis 2023 sind somit voraussichtlich 45 Stellen neu zu besetzen.

Zum Vergleich: im vergangenen Berichtszeitraum 2018 bis 2020 lag der berechnete Stellenabgang im Bereich Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau bei insgesamt 63 Personen.

10.4 Evaluation

Es gilt weiter, die begonnenen Maßnahmen fortzusetzen, um die Unterrepräsentanz vor allem in den beiden Aufgabenbereichen Reinigung und Hausmeistertätigkeit 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.

Foto: Karolina Grabowska/Pexels.com

Foto: Skitterphoto/Pexels.com

Bisherige Maßnahmen: Umsetzung 2018 bis 2020

Bisherige Maßnahme	Umsetzung 2018 bis 2020
Stellenausschreibungen Verstärkung der Außendarstellung und neues Bildmaterial.	Nutzung von Bildern, die beide Geschlechter darstellen, also auch stets das unterrepräsentierte Geschlecht.
Frauen für Hausmeisterdienste Bei der erforderlichen Berufsausbildung werden Ausbildungen im Baubereich berücksichtigt, die besonders Frauen aufweisen.	Auf der Grundlage der neuen Entgeltordnung werden die bei der Eingruppierung von Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeistern aufgeführten Ausbildungsberufe, die in sachlichem Zusammenhang mit wesentlichen Tätigkeitsschwerpunkten der Hausmeistertätigkeit stehen, weiterhin Bewerberinnen und Bewerber mit einer Ausbildung im Baubereich im Stellenbesetzungsverfahren berücksichtigt.
Reinigungsbereich Jeder männliche Bewerber erhält eine Chance.	Alle männlichen Bewerber, die das Anforderungsprofil erfüllen, werden weiterhin zum Vorstellungsgespräch eingeladen.
Reinigungsbereich Verbindung von verschiedenen Reinigungszeiten.	Die Prüfung von möglichen Reinigungszeiten am Vormittag in Verwaltungsgebäuden ohne regelmäßigen Publikumsverkehr wird weiterhin durchgeführt, genauso wie die Frage, ob damit eine mögliche Kopplung von Vormittags- und Nachmittagsarbeit erreichbar ist.

Foto: Ksenia Chernaya/Pexels.com

10.5 Ziele und Maßnahmen

Maßnahmen: Umsetzung 2021 bis 2023

Maßnahmen	Umsetzung 2021 bis 2023
Reinigungsbereich Erhöhung der Stundenzahl ermöglichen.	Prüfung der Möglichkeit, die Reinigungsstelle mit Stellen anderer Bereiche zu koppeln, um die Stunden zu erhöhen.
Stellenausschreibungen und Netzwerk/Ingenieurinnen und Ingenieure und Architektinnen und Architekten Verstärkte Außenwirkung durch Kontakt zur Jade Hochschule.	Verstärkte Präsenz an der Jade Hochschule durch Veröffentlichung der städtischen Stellenanzeigen am dortigen Karriereportal (https://www.jade-hs.de/studium/zum-ende-des-studiums/karriereportal/) sowie Netzwerkarbeit mit der Studienberatung der Jade Hochschule, um Stellenanzeigen auch in analoger Form dort zu platzieren.
Vereinbarkeit Beruf, Familie und Privatleben	Anträge auf Telearbeit/mobiles Arbeiten werden wohlwollend geprüft und bei Eignung des Arbeitsplatzes ermöglicht.

Foto: Freepik

Grafik: Designed by Freepix

Ausblick

Veränderungen nach dem Stichtag 30. Juni 2020

Führungskräfte

Diese Positionen wurden mit Frauen besetzt:

- Dezernat 2
- Amtsleitungen Rechnungsprüfungsamt und Amt für Verkehr und Straßenbau
- Fachdienstleitungen Finanzen, Bürgerschaftliches Engagement, Zentrale Dienste, Straßenunterhaltung, Zentrales Flüchtlingsmanagement

Projekte und Maßnahmen

- In Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsbereich des Fachdienstes Personal und Organisation wurde zum Beispiel ein Ausbildungsfilm mit einer Auszubildenden zur Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft erstellt. Ein Beitrag, um die positive Außenwahrnehmung der Tätigkeiten zu erhöhen.
- Umsetzung von Teilzeit bei der Feuerwehr, dem Abfallwirtschaftsbetrieb und dem Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau.
- Umbaumaßnahmen im Abfallwirtschaftsbetrieb, um die räumliche Situation für einen höheren Frauenanteil vorzubereiten.

Was mache ich für die Gleichstellung?

Die Verwirklichung der Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe. Jede und Jeder kann und sollte an der eigenen Stelle und Position einen Beitrag hierzu leisten. Es beginnt schon damit, geschlechtsuntypische Dinge nicht zu belächeln oder zu kritisieren. Väter in Teilzeit, Mütter in Führungspositionen, Männer in der Unterhaltsreinigung, Frauen auf dem Müllwagen. Ziel muss es sein, dass jede geeignete Person auf der richtigen Stelle arbeitet und alle gleichermaßen Wertschätzung und Unterstützung erfahren. Was können Sie tun, um die Gleichstellung voran zu bringen?

Was ich mir vorgenommen habe, um die Ziele des Gleichstellungsplans zu unterstützen:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

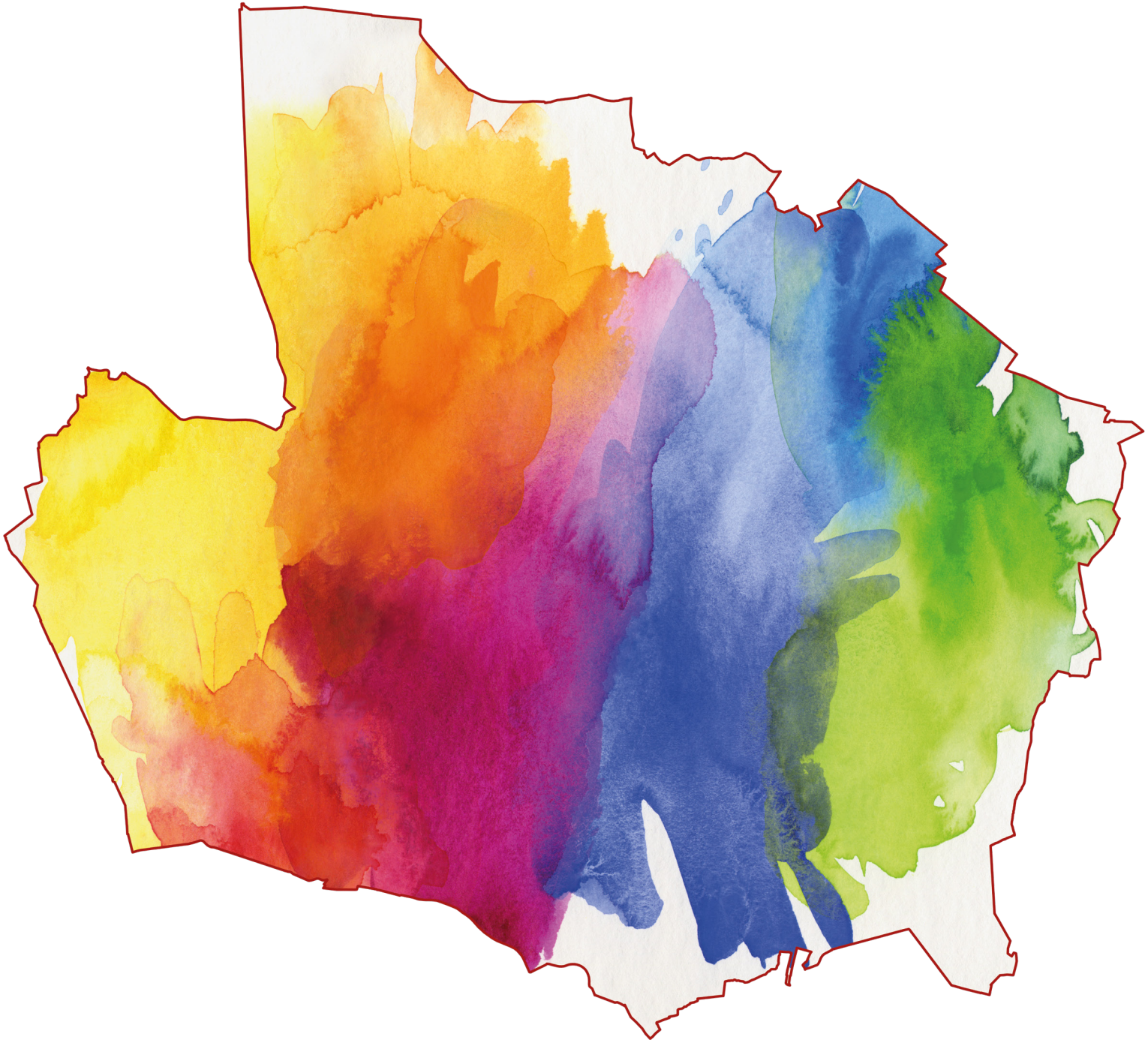


Foto: bittedankeschön/AdobeStock; GISOL; Collage: Stadt Oldenburg

Herausgeberin

Stadt Oldenburg (Oldb) – Der Oberbürgermeister, Amt für Personal- und Verwaltungsmanagement

Stand: Juni 2021. Online ist der Bericht zu finden unter www.oldenburg.de/gleichstellungsplan

Allgemeine Anfragen an die Stadt Oldenburg bitte an das ServiceCenter unter Telefon
0441 235-4444 oder per E-Mail an servicecenter@stadt-oldenburg.de