



Gleichstellungsplan

der

Stadt Oldenburg

2015 - 2017



Inhaltsverzeichnis

Gleichstellungsplan 2015 bis 2017	4
1. Gleichstellungsplan für die Kernverwaltung (ohne Feuerwehr).....	6
1.1 DATENERHEBUNG UND ANALYSE	6
1.1.1 GESCHLECHTERSPEZIFISCHE VERTEILUNG IM BEAMTENBEREICH.....	7
1.1.2 GESCHLECHTERSPEZIFISCHE VERTEILUNG IM BEREICH DER BESCHÄFTIGTEN	9
1.1.3 GESCHLECHTERSPEZIFISCHE VERTEILUNG IM BEREICH DER BESCHÄFTIGTEN DES SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENSTES.....	12
1.2 FLUKTUATIONSABSCHÄTZUNG	14
1.2.1 ALLGEMEINES.....	14
1.2.2 FLUKTUATIONSABSCHÄTZUNG KERNVERWALTUNG 2015 BIS 2017	15
1.3 MAßNAHMEN ZUM ABBAU VON UNTERREPRÄSENTANZEN	15
1.3.1 ZIELERREICHUNG/MAßNAHMENUMSETZUNG IM VERGANGENEN BERICHTSZEITRAUM	16
1.3.2 MAßNAHMEN IM BEREICH DER STADTVERWALTUNG	16
1.3.3 ZUSÄTZLICHE MAßNAHMEN IM BEREICH DES SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENSTES	18
2. Gleichstellungsplan für die Feuerwehr	20
2.1 DATENERHEBUNG UND ANALYSE	20
2.1.1 GESCHLECHTERSPEZIFISCHE VERTEILUNG IM BEAMTENBEREICH.....	20
2.1.2 GESCHLECHTERSPEZIFISCHE VERTEILUNG IM BEREICH DER BESCHÄFTIGTEN	21
2.2 FLUKTUATIONSABSCHÄTZUNG 2015 BIS 2017.....	21
2.3 MAßNAHMEN ZUM ABBAU VON UNTERREPRÄSENTANZEN	22
2.3.1 ZIELERREICHUNG/MAßNAHMENUMSETZUNG IM VERGANGENEN BERICHTSZEITRAUM	22
2.3.2 MAßNAHMEN ZUM ABBAU VON UNTERREPRÄSENTANZEN.....	22
3. Gleichstellungsplan für den Abfallwirtschaftsbetrieb.....	24
3.1 DATENERHEBUNG UND ANALYSE	24
3.1.1 GESCHLECHTERSPEZIFISCHE VERTEILUNG IM BEAMTENBEREICH.....	24
3.1.2 GESCHLECHTERSPEZIFISCHE VERTEILUNG IM BEREICH DER BESCHÄFTIGTEN	25
3.2 FLUKTUATIONSABSCHÄTZUNG 2015 BIS 2017.....	25
3.3 MAßNAHMEN ZUM ABBAU VON UNTERREPRÄSENTANZEN	26
3.3.1 ZIELERREICHUNG/MAßNAHMENUMSETZUNG IM VERGANGENEN BERICHTSZEITRAUM	26
3.3.2 MAßNAHMEN ZUM ABBAU VON UNTERREPRÄSENTANZEN.....	26
4. Gleichstellungsplan für den Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau.....	27
4.1. DATENERHEBUNG UND ANALYSE	27
4.1.1 GESCHLECHTERSPEZIFISCHE VERTEILUNG IM BEAMTENBEREICH.....	27
4.1.2 GESCHLECHTERSPEZIFISCHE VERTEILUNG IM BEREICH DER BESCHÄFTIGTEN	28
4.2 FLUKTUATIONSABSCHÄTZUNG 2015 BIS 2017.....	29
4.3 MAßNAHMEN ZUM ABBAU VON UNTERREPRÄSENTANZEN	29
4.3.1 ZIELERREICHUNG/MAßNAHMENUMSETZUNG IM VERGANGENEN BERICHTSZEITRAUM	29
4.3.2 MAßNAHMEN ZUM ABBAU VON UNTERREPRÄSENTANZEN.....	30
5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	31

5.1	Entwicklung der Maßnahmen	35
	Anhang.....	36
1.	DATEN DER BESTANDSAUFNAHME	36
2.	FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	45
3.	TEILZEIT.....	46
4.	BEURLAUBUNGEN	48

Gleichstellungsplan 2015 bis 2017

Mit Inkrafttreten des neuen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) am 01.01.2011 wurde für den Zeitraum 2012 bis 2014 die Erstellung eines Gleichstellungsplans verpflichtend (gemäß § 15 NGG). Der Gleichstellungsplan ist demnach jeweils für drei Jahre zu erstellen und danach fortzuschreiben. Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für die Jahre 2015 bis 2017 und basiert auf den Daten zum Stichtag 01.07.2014.

Für Außenstellen, die mindestens 50 Beschäftigte haben und in denen dienstrechtliche Befugnisse für die Außenstelle oder für den nachgeordneten Bereich ausgeübt werden, ist ein eigener Gleichstellungsplan aufzustellen. Der Gleichstellungsplan der Stadt Oldenburg beinhaltet daher folgende einzelne Gleichstellungspläne:

- der Kernverwaltung (ohne Feuerwehr),
- der Feuerwehr,
- des Abfallwirtschaftsbetriebs (AWB) und
- des Eigenbetriebs Gebäudewirtschaft und Hochbau (EGH).

Nach Fertigstellung ist der Gleichstellungsplan allen Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben. **Die Gleichstellungsbeauftragte ist darüber hinaus bei der Erstellung zu beteiligen** (§ 20 Abs. 1 S. 3 Nr. 11 NGG).

Der Gleichstellungsplan gliedert sich in folgende Inhalte auf:

Die **Bestandsaufnahme** erhebt den Anteil von Männern und Frauen in den einzelnen Bereichen.

Die **Analyse** untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind und ermittelt die Ursachen.

In der **Fluktuationsuntersuchung** wird festgestellt, 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 Überlegung einzubeziehen.

Die **Handlungsziele** (Abbau von Unterrepräsentanz, Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit) benennen, welche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen ergriffen werden sollen und welcher Standard der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zum Abschluss der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht sein soll.

Zunächst wird für alle Bereiche der Ist-Zustand in der Geschlechterverteilung nach Besoldungs- und Entgeltgruppen erfasst und dargestellt.

Im zweiten Schritt werden Auffälligkeiten beleuchtet und erläutert. Anschließend folgt eine Fluktuationsabschätzung für die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans sowie die Formulierung von möglichen Maßnahmen zur Beseitigung von geschlechterspezifischen Unterrepräsentanzen.

Im letzten Schritt wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf genauer betrachtet.

Der vorliegende Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Oldenburg betrachtet getrennt die **Bereiche der Kernverwaltung, der Feuerwehr, des Abfallwirtschaftsbetriebes und des Eigenbetriebes Gebäudewirtschaft und Hochbau.**

Der Bericht analysiert zunächst die Kernverwaltung (Kapitel 1). Bei der Feuerwehr (Kapitel 2) arbeiten fast ausschließlich männliche Beamte. Eine gemeinsame Betrachtung mit der Kernverwaltung würde das Bild der geschlechterspezifischen Aufteilung im Bereich der Beamten stark verzerren, so dass dieser Bereich einzeln dargestellt wird.

Gesondert dargestellt wird außerdem der Abfallwirtschaftsbetrieb (AWB). Im Abfallwirtschaftsbetrieb arbeiteten zum Stichtag 01.07.2014 158 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für ihn ist daher ein eigener Gleichstellungsplan zu erstellen (Kapitel 3).

Der Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau beschäftigte zum Stichtag 01.07.2014 307 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für ihn ist daher ebenfalls ein eigener Gleichstellungsplan zu erstellen (Kapitel 4).

Im Anschluss daran befindet sich der Anhang mit ausführlichem Zahlenmaterial (z.B. Feststellung von Unterrepräsentanzen in den jeweiligen Lohn- und Gehaltsgruppen, Übersicht über den Anteil von Frauen in Führungspositionen, geschlechtsspezifische Darstellung der Teilzeitznutzung sowie von Beurlaubungen und der Nutzung von Elternzeit.

1. Gleichstellungsplan für die Kernverwaltung (ohne Feuerwehr)

Zur Kernverwaltung werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerechnet, deren Personalausgaben im Haushaltsplan veranschlagt sind. Dazu gehören auch die dem Jobcenter zugewiesenen Kräfte sowie die städtischen Mitarbeiter/innen der Bädergesellschaft (BBGO). In der Kernverwaltung waren zum Stichtag 01.07.2014 insgesamt 1 795 Personen beschäftigt. Davon waren 274 Beamtinnen und Beamte sowie 1 521 Beschäftigte.

1.1 Datenerhebung und Analyse

Die Datenerhebung wurde stichtagsbezogen zum 01.07.2014 durchgeführt. Sie umfasst alle Beamtinnen/Beamte und Beschäftigten, die an diesem Tag im Bereich der Kernverwaltung beschäftigt waren. Betrachtet werden alle aktiven Beamtinnen/Beamte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Arbeitsvertrag (ohne Auszubildende, Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung oder Honorarkräfte).

Bei der Analyse werden die Bereiche genauer beleuchtet, die Auffälligkeiten in der geschlechterspezifischen Verteilung aufweisen. Eine Unterrepräsentanz besteht laut NGG, wenn der Anteil eines Geschlechts weniger als 45 % am Beschäftigungsvolumen der Gehalts- und Besoldungsgruppe, gemessen an den Vollzeitäquivalenten, beträgt. Diese Betrachtung wird bei der Erstellung des Gleichstellungsplans für die Stadt Oldenburg zunächst als nicht zielführend erachtet, da eine so weitgehend paritätische Verteilung in fast keiner Gehalts- und Besoldungsgruppe vorhanden ist. Der Bericht konzentriert sich daher insbesondere auf die Bereiche der Geschlechterunterrepräsentanz, in denen ein Geschlecht weniger als ein Drittel des Beschäftigungsvolumens ausmacht. Um aussagekräftige Ergebnisse erzielen zu können, werden Bereiche mit weniger als 5 Personen nicht betrachtet.

Mit Inkrafttreten des neuen Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) zum 01.04.2009 wurden auch die Laufbahnen neu strukturiert und reduziert. Die bisherigen Laufbahngruppen des einfachen und des mittleren Dienstes entsprechen jetzt der Laufbahngruppe 1, die des gehobenen und höheren Dienstes der Laufbahngruppe 2. Innerhalb jeder Laufbahngruppe gibt es jetzt jeweils 2 Einstiegsämter (A 2 und A 6 bzw. A 9 und A 13). Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden im Gleichstellungsplan - soweit erforderlich - weiterhin die bisherigen Bezeichnungen verwendet.

Die Besoldungs-/Entgeltgruppen bzw. S-Gruppen der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind den Laufbahnen wie folgt zugeordnet:

Laufbahn	Laufbahn (bisherige Bezeichnung)	Besoldungs- gruppe	Entgelt- gruppe
Laufbahngruppe 1	einfacher Dienst		2, S 2
	mittlerer Dienst	A 5 - A 9 m.D.	3 - 9, S 3 - S 8
Laufbahngruppe 2	gehobener Dienst	A 9 - A 13 g.D.	9 - 12, S 9 - S 18
	höherer Dienst	A 13 h.D. - B 7	13 - 15

1.1.1 Geschlechterspezifische Verteilung im Beamtenbereich

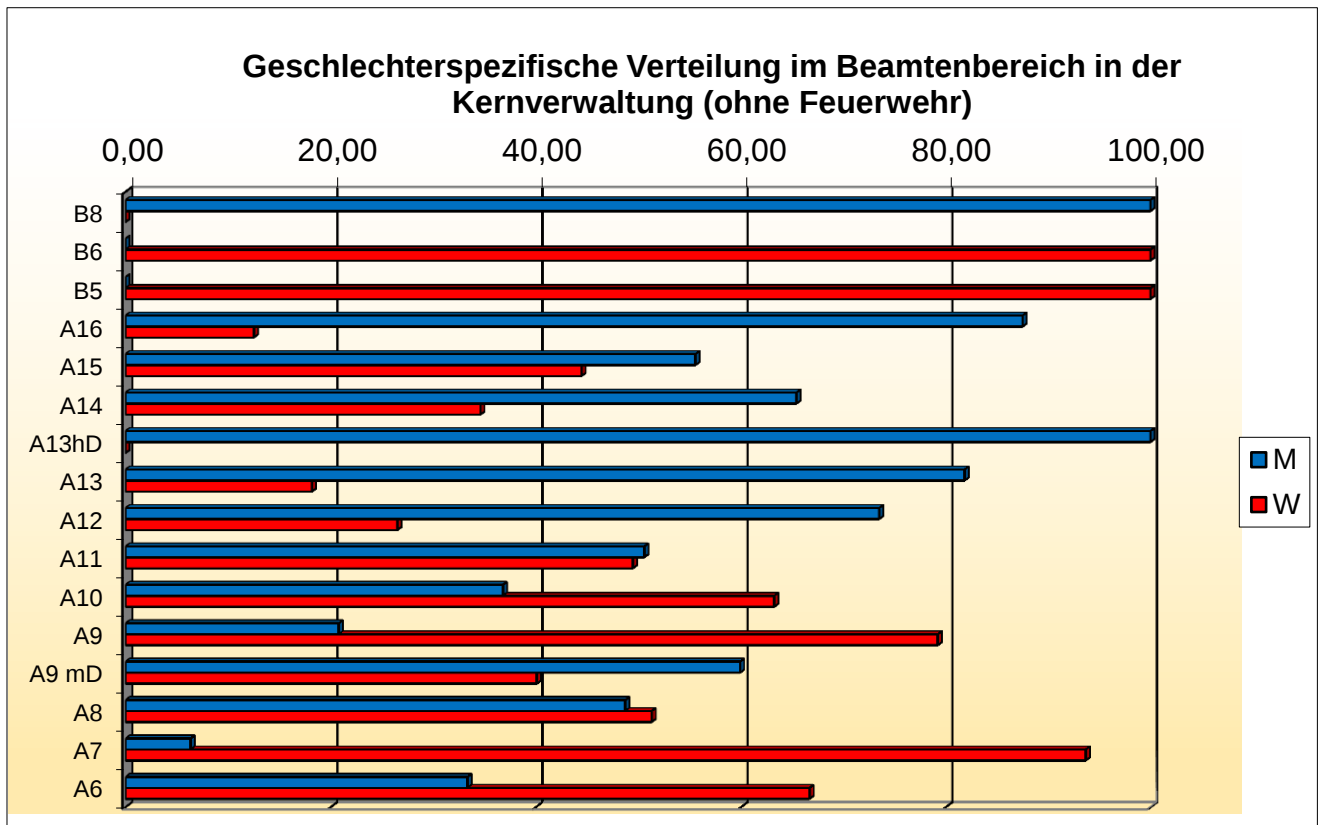


Abbildung 1

Das Gros der Beamtinnen und Beamten befindet sich im gehobenen Dienst (insgesamt 156), gefolgt vom mittleren Dienst (88) und dem höheren Dienst (30).

Die geschlechterspezifische Verteilung der Beamten auf die einzelnen Besoldungsgruppen in den verschiedenen Laufbahnen gestaltet sich wie folgt:

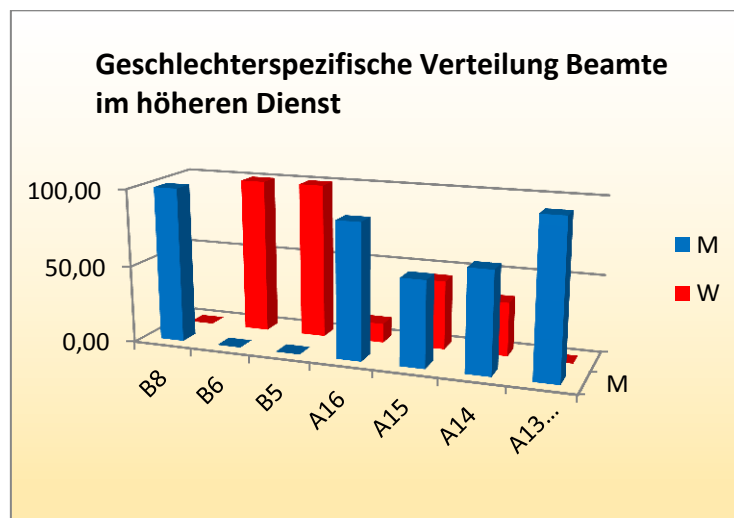


Abbildung 2

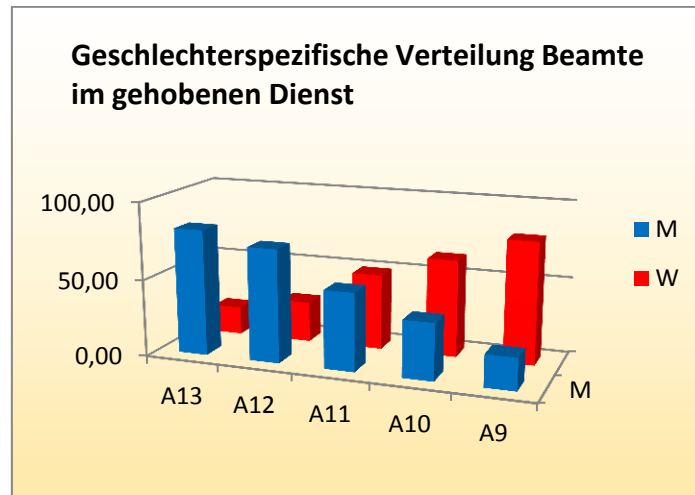


Abbildung 3

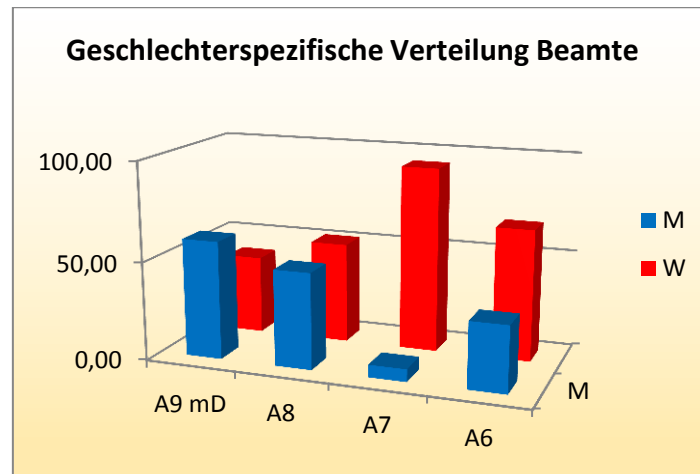


Abbildung 4

Es fällt auf, dass die Beamtinnen in den Einstiegsämtern des mittleren und gehobenen Dienstes zahlenmäßig mehr vertreten sind als die männlichen Beamten. Dies kehrt sich in der Endstufe des mittleren Dienstes und mit zunehmender Besoldungsgruppe im gehobenen Dienst um. Diese Tendenz war schon im Gleichstellungsplan des vergangenen Zeitraums zu erkennen.

Im Bereich des höheren Dienstes sind Frauen in fast jedem Bereich deutlich weniger vertreten als Männer. Innerhalb der Besoldungsgruppe A 15 beträgt der Anteil der weiblichen Beamten bezogen auf das Beschäftigungsvolumen 44,44 %. Hier kann von einer fast ausgeglichenen Verteilung gesprochen werden. Dies war im vergangenen Berichtszeitraum auch der Fall; hier betrug der Anteil noch 42,86 %.

Im Bereich der Besoldungsgruppen B 5 und B 6 (Dezernatsleitungen) ist besonders hervorzuheben, dass diese Positionen zum Stichtag zu 100 % mit Frauen besetzt waren.

1.1.2 Geschlechterspezifische Verteilung im Bereich der Beschäftigten

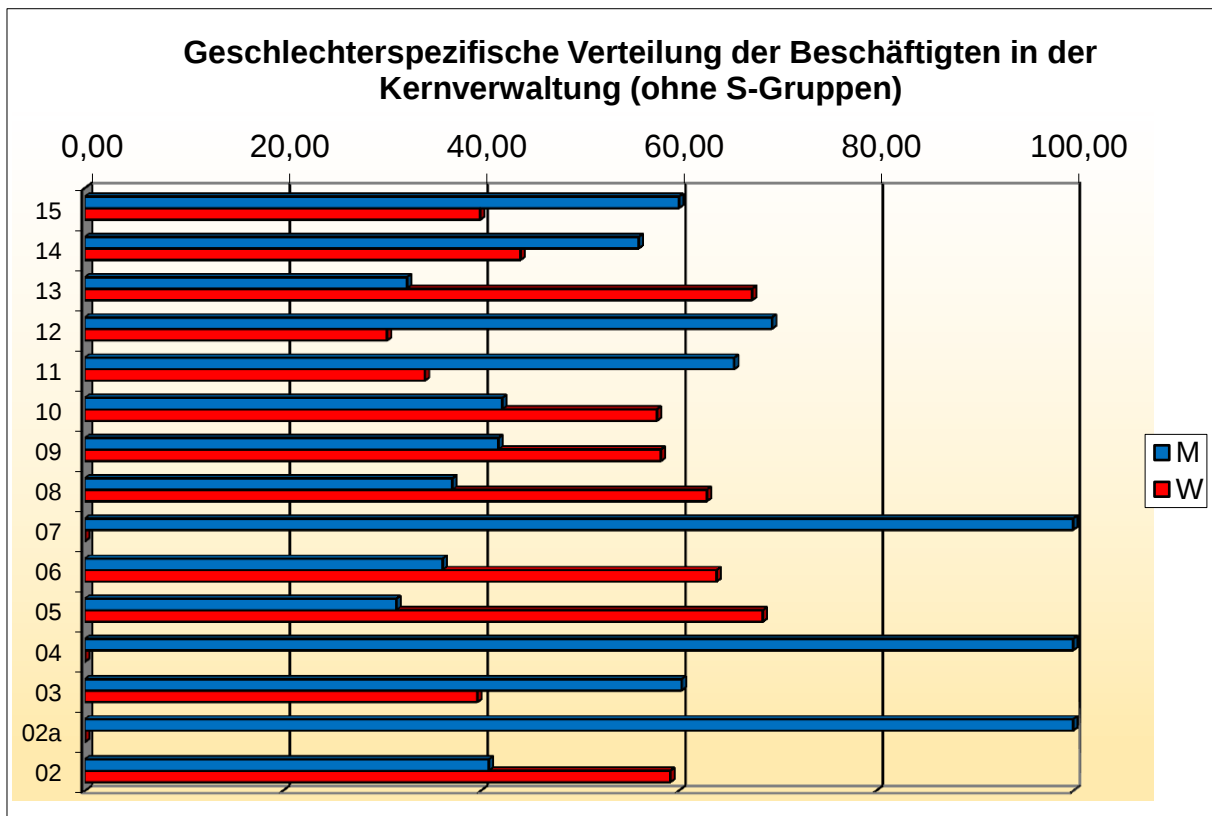


Abbildung 5

Bei den Beschäftigten im Bereich der Kernverwaltung (ohne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Erziehungsdienst) ist ein ausgewogeneres Verhältnis in der geschlechterspezifischen Verteilung zu verzeichnen als im Beamtenbereich.

Die geschlechterspezifische Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Entgeltgruppen (ohne S-Gruppen) in den verschiedenen Laufbahnen gestaltet sich wie folgt:

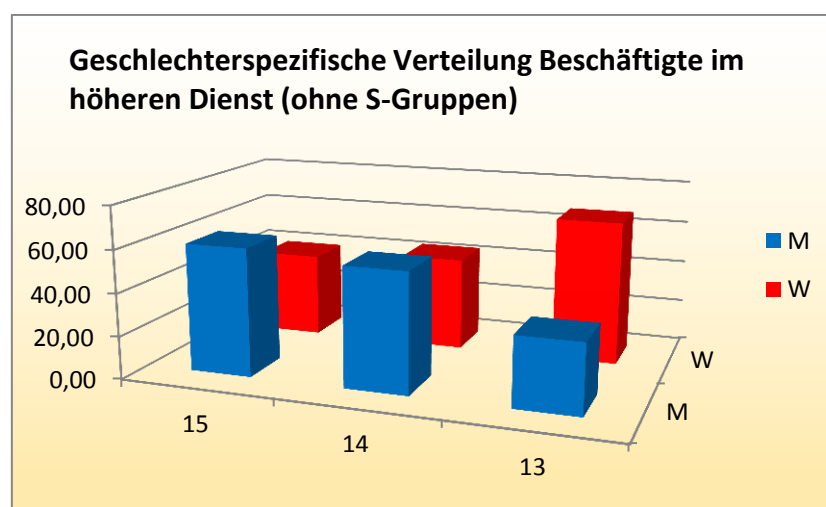


Abbildung 6

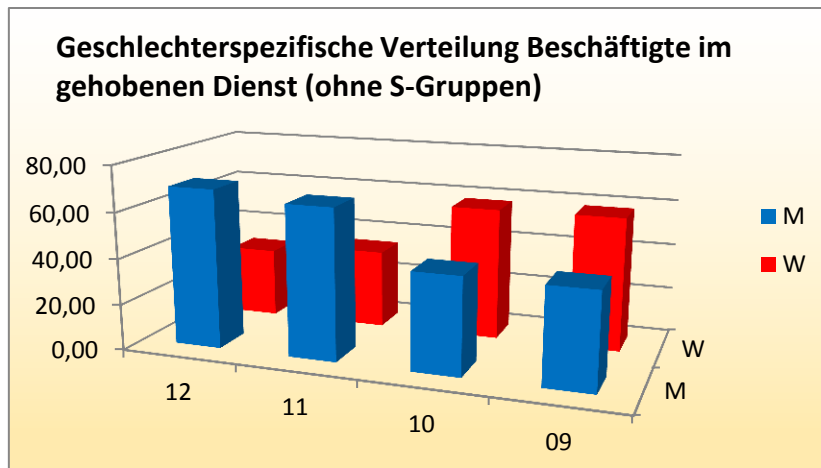


Abbildung 7

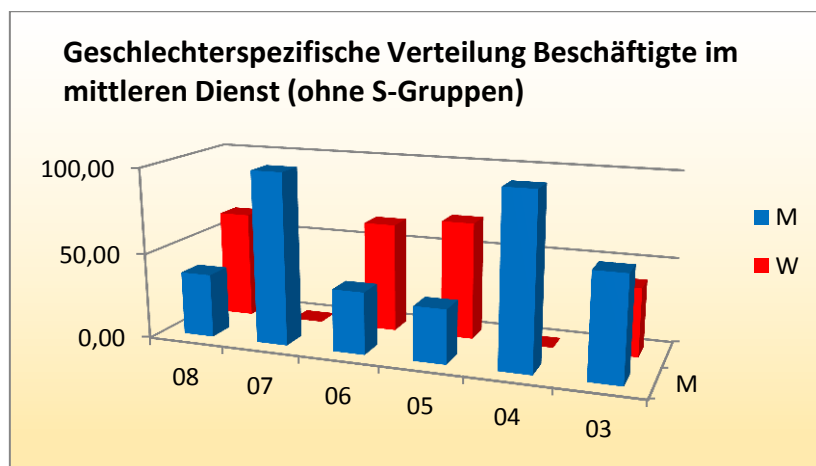


Abbildung 8

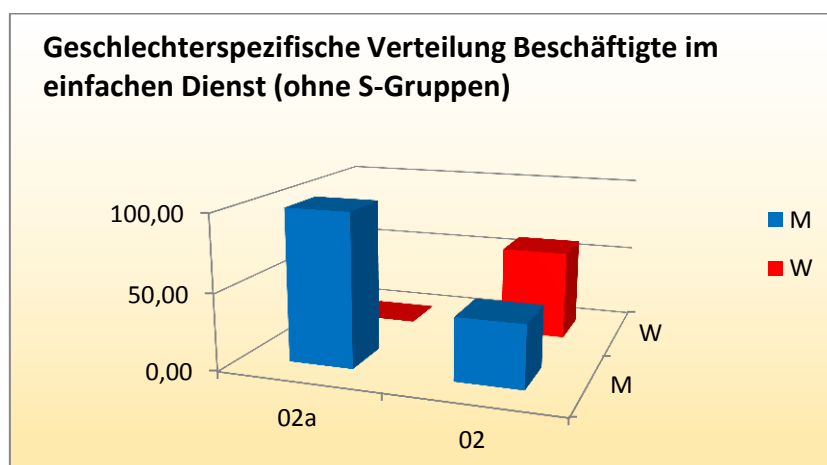


Abbildung 9

Auffällig ist hier, dass im Bereich der „mittleren“ Entgeltgruppen (EG 5 bis EG 10) die weiblichen Kräfte stärker vertreten sind als die männlichen. Auf diesen Stellen werden insbesondere Bürokaufleute bzw. Verwaltungsfachangestellte beschäftigt. Diese Tätigkeiten werden bisher stärker von Frauen nachgefragt und ausgeübt. Hier hat sich im Laufe des vergangenen Berichtszeitraums zahlenmäßig kaum eine Änderung ergeben.

Mit zunehmender Entgeltgruppe nimmt auch der Anteil der männlichen Beschäftigten zu. Eine Ausnahme bildet die Entgeltgruppe 13, in welcher der Anteil der weiblichen Beschäftigten bezogen auf das Beschäftigungsvolumen 67,45 % beträgt. Dies war im vergangenen Berichtszeitraum auch der Fall; hier betrug der Anteil allerdings noch 58,96 %.

Eine weitere Auffälligkeit besteht im Bereich der Entgeltgruppen 4 und 7 TVöD, die ausschließlich männlich besetzt sind. Auf diesen Stellen befinden sich v. a. die Kraftfahrer und Straßenbauer aus dem Bereich des Tiefbaus. Die Entgeltgruppe 2 a ist ebenfalls zu 100 % männlich besetzt; es ist allerdings nur eine Person dieser Entgeltgruppe zugeordnet. Eine Bewertung wird daher nicht vorgenommen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass in den mittleren Entgeltgruppen ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis besteht (z. T. sind Frauen überrepräsentiert). Mit Ausnahme der Entgeltgruppe 13 TVöD besteht jedoch ab Entgeltgruppe 11 TVöD eine Überrepräsentanz von Männern.

1.1.3 Geschlechterspezifische Verteilung im Bereich der Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes

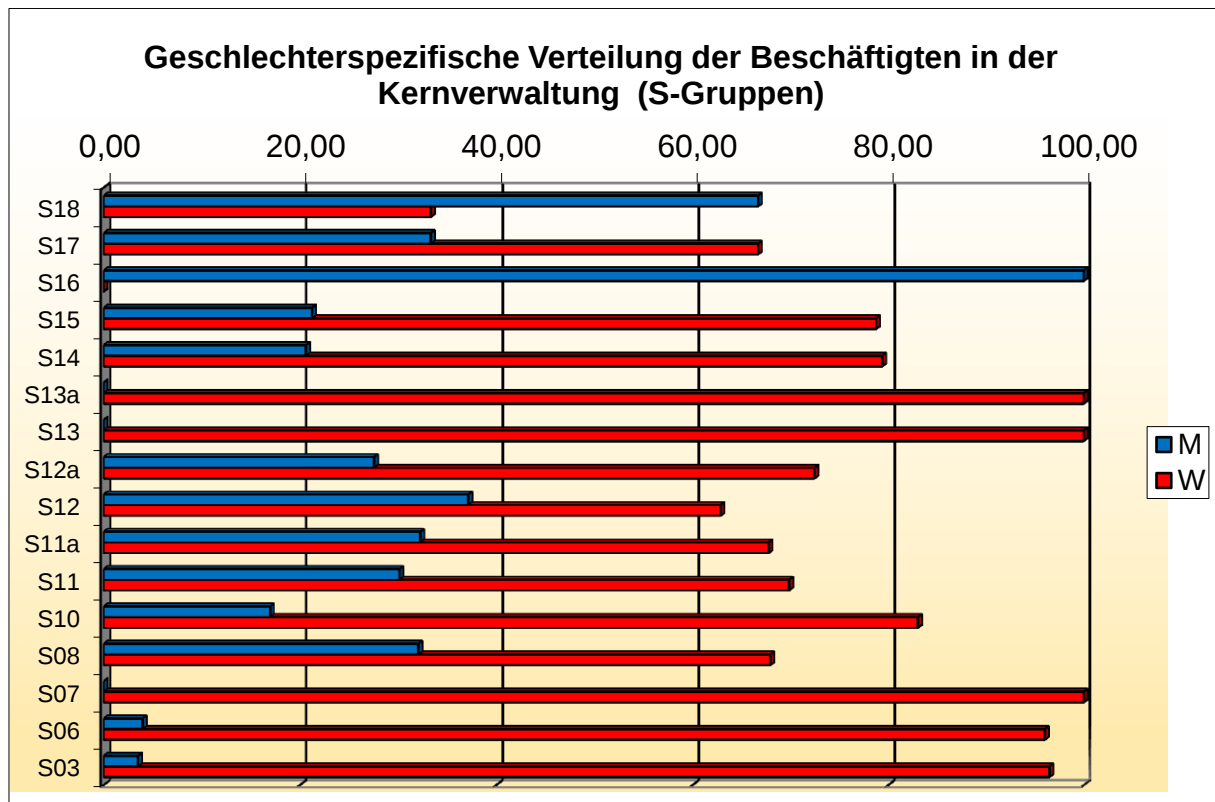


Abbildung 10

Im Bereich der S-Gruppen, die für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst gelten, sind, wie im vergangenen Berichtszeitraum auch, in fast allen Entgeltgruppen die Frauen stärker vertreten als die Männer.

Die geschlechterspezifische Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes in den verschiedenen Laufbahnen gestaltet sich wie folgt:

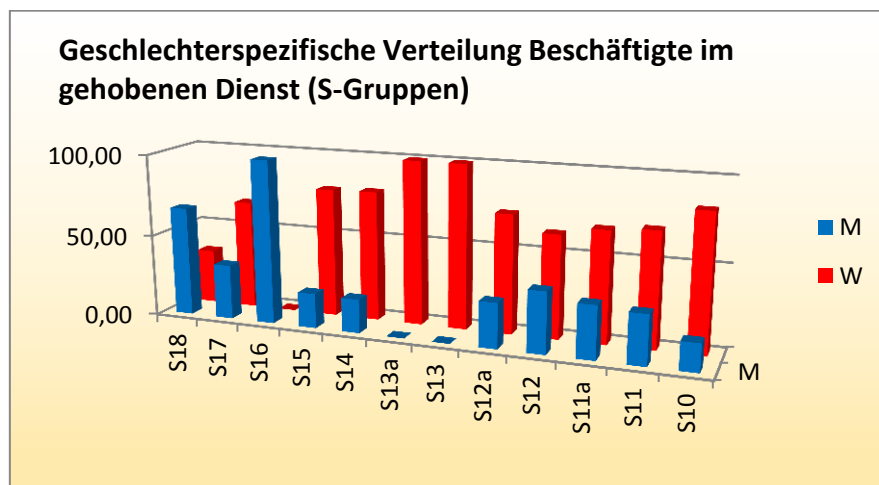


Abbildung 11

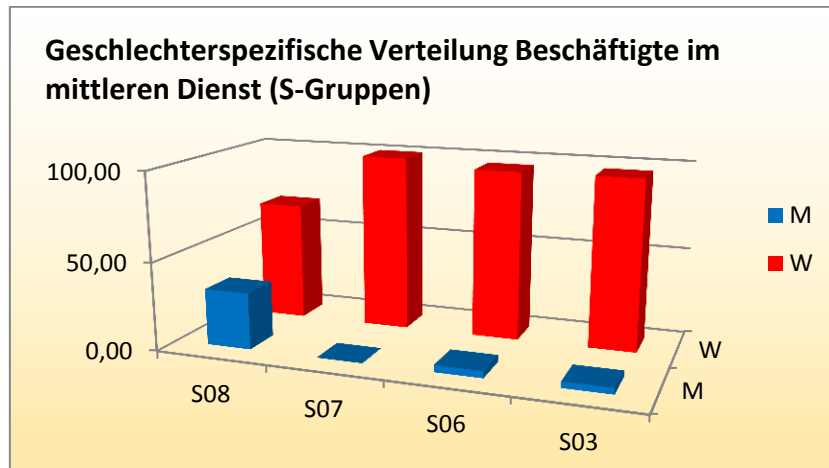


Abbildung12

Eine kleine Ausnahme, bezogen auf die starke Unterrepräsentanz der Männer im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes, bildet der Sozialarbeiterbereich (s. insbesondere die Gruppen S 11 bis S 12 a TVöD). Hier ist die Tendenz erkennbar, dass diese Stellen immer mehr auch von Männern nachgefragt werden. Infolgedessen konnten in der Vergangenheit mehr Männer bei entsprechenden Stellenbesetzungsverfahren berücksichtigt werden, wobei nach wie vor eine starke Unterrepräsentanz besteht.

In der Grafik wird deutlich, dass die Bereiche der Entgeltgruppen S 16 bis S 18 zum Teil überwiegend mit Männern besetzt sind. Diesen Entgeltgruppen sind die Leitungsstellen der großen städtischen Kitas sowie des Jugendhilfezentrums zugeordnet. Die Zuordnung zur Entgeltgruppe richtet sich in diesen Bereichen nach der Belegungszahl der Einrichtung. Des Weiteren sind den genannten Entgeltgruppen jeweils weniger als 5 Mitarbeiter/innen zugeordnet. Von einer Bewertung des geschlechterspezifischen Ungleichgewichts wird daher verzichtet.

Besonders auffällig ist, dass im Bereich der Gruppen S 3 und S 6 TVöD kaum Männer vertreten sind. Hier handelt es sich um die Erzieher/innen und Sozialassistenten/Sozialassistentinnen, die als Erst- und Zweitkräfte in Kindertagesstätten arbeiten. Diese Tätigkeiten werden fast ausschließlich von Frauen nachgefragt und ausgeübt, so dass sich dort, genau wie im vergangenen Berichtszeitraum, hohe Unterrepräsentanzen von Männern ergeben.

1.2 Fluktuationsabschätzung

Mit der Fluktuationsuntersuchung soll festgestellt werden, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Dabei werden nicht nur die Altersabgänge, sondern, ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit, auch das Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus anderen Gründen in die Analyse einbezogen.

Da es sich bei der Fluktuationsprognose um Schätzwerte handelt, wird die Fluktuationsquote für die Stadtverwaltung Oldenburg insgesamt untersucht und auf jeden Teilbereich angewendet.

1.2.1 Allgemeines

Um eine Aussage treffen zu können, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jahren 2015 bis 2017 (Geltungsdauer des Gleichstellungsplans) wahrscheinlich ausscheiden werden, werden die Abgänge aus der Stadtverwaltung im Zeitraum 2012 bis 2014 untersucht:

Hierbei ergibt sich folgendes Bild:

Vertragsendegrund	Ergebnis 2014	Ergebnis 2011
Kündigung/Eigenkündigung	92	128
Ausscheiden durch Tod	8	11
Ruhestand/Rentenbezug	175	108
Ende des Zeitvertrages (ohne das Amt für Jugend, Familie und Schule)	107	150
Sonstiger Grund	20	21
Gesamt	402	418

Das Amt für Jugend, Familie und Schule wird, genau wie im vergangenen Berichtszeitraum, in Bezug auf das Zeitvertragsende nicht in die Betrachtung einbezogen. In diesem Bereich - insbesondere im Bereich der Kindertagesstätten - gibt es, bedingt durch Elternzeitvertretungen, sehr viele Zeitverträge. Im betrachteten Zeitraum waren dies 72 (im vergangenen Berichtszeitraum: 132) und damit annähernd so viele wie in der gesamten Stadtverwaltung zusammen. Da die Zeitverträge im Amt für Jugend, Familie und Schule allerdings fast immer verlängert werden und es somit kaum zu Abgängen aus diesem Grund kommt, würde die Einbeziehung dieser Zeitverträge die Fluktuationsquote fälschlicherweise stark erhöhen.

Im Zeitraum 2012 bis 2014 haben 402 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Gründen die Stadtverwaltung Oldenburg verlassen. Dies ergibt einen Jahresdurchschnitt von rund 134 Personen. Im Zeitraum 2009 bis 2011 waren es noch 418 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt: 139 Personen). Zum Stichtag 01.07.2014 waren 2 399 Personen bei der Stadtverwaltung Oldenburg beschäftigt. Ein Abgang von 134 Personen ergibt somit eine jährliche **Fluktuationsquote von 5,6 %**. Im vergangenen Berichtszeitraum lag die Fluktuationsquote noch bei 6 %.

Diese Quote dient als Grundlage für den Berichtszeitraum für alle Bereiche der Stadtverwaltung.

1.2.2 Fluktuationsabschätzung Kernverwaltung 2015 bis 2017

Zum Stichtag 01.07.2014 waren im Bereich der Kernverwaltung insgesamt 1 795 Personen beschäftigt. Eine Fluktuation von jährlich 5,6 % ergibt in der Kernverwaltung rund 101 Stellen pro Jahr (im vergangenen Berichtszeitraum: 106), die aus den verschiedensten Gründen neu zu besetzen sind. Für den Berichtszeitraum 2015 bis 2017 sind somit voraussichtlich 303 Stellen neu zu besetzen.

1.3 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

„Managing diversity!“ Zahlreiche Studien, die Beschäftigtenstrukturen untersucht haben, belegen, dass die Organisationen die besten Ergebnisse erzielen und die zufriedensten Mitarbeiter/innen haben, in denen Frauen und Männer, Junge und Alte sowie Mitarbeiter/innen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund in einem ausgewogenen Verhältnis beschäftigt werden. Diese Konzepte bilden für die Stadtverwaltung schon lange eine zentrale Basis für die Personalarbeit. Zur besonderen beruflichen Förderung von Frauen als Ausgangspunkt von Gleichstellungsbemühungen sind im Laufe der Jahre die weiteren Förderziele hinzugekommen, um auch zukünftig leistungsfähiges Personal zu entwickeln. Gemäß dem NGG betrachtet dieser Bericht wiederum „nur“ die Maßnahmen, die zum Abbau der geschlechterspezifischen Ungleichgewichte beitragen sollen.

1.3.1 Zielerreichung/Maßnahmenumsetzung im vergangenen Berichtszeitraum

Der Gleichstellungsbericht für den Zeitraum 2012 bis 2014 beinhaltet eine Reihe von formulierten Zielen und Maßnahmen, die den Abbau von Unterrepräsentanzen fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen sollten. Die folgende Übersicht liefert einen Überblick über die gesetzten Ziele / Maßnahmen sowie deren Umsetzung:

Formuliertes Ziel / Maßnahme	Verwirklichung / Entwicklung im vergangenen Berichtszeitraum
„6 der im Berichtszeitraum aus Altersgründen frei werdenden Stellen in Führungspositionen (Amtsleitungen und Fachdienstleitungen) mindestens zu 50% mit Frauen besetzen.“	Ziel erreicht: 3 der 6 zuvor definierten Stellen wurden mit Frauen wiederbesetzt
Durch das Angebot der „Führungstalente“ weitere Frauen für Führungspositionen ansprechen und schulen	Ziel erreicht: Im vergangenen Berichtszeitraum haben 8 Frauen und 4 Männer am Führungstalente-Programm teilgenommen.
„Besetzung der Sozialpädagogenstellen im Berichtszeitraum zu 40 % mit Männern“	Konnte nicht erreicht werden, aber Steigerung der männlichen Mitarbeiter im Sozialdienst auf 29 %.
Zusatz in Ausschreibungen für höher dotierte oder Führungsstellen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.	Zusatz wurde aufgenommen und wird auch im aktuellen Berichtszeitraum weiterhin aufgenommen.
Einsatz von Jungen und Mädchen beim Zukunftstag in geschlechtsuntypischen Bereichen.	Wurde umgesetzt und soll im aktuellen Berichtszeitraum beibehalten werden (Details siehe unten).
Erhöhung von Frauen in Führungspositionen insgesamt.	Ziel erreicht: Der Anteil von Frauen konnte in allen Bereichen von Führungspositionen gehalten oder erhöht werden (siehe auch Anhang 2).

1.3.2 Maßnahmen im Bereich der Stadtverwaltung

Im Bereich der allgemeinen Verwaltung ist es in der Vergangenheit immer besser gelungen, Unterrepräsentanzen von Frauen abzubauen. So werden seit Jahren - auf der Basis von Eignung, Befähigung und Leistung - mehr Frauen als Männer ausgebildet und eingestellt. Dies zeigt sich mittlerweile auch in den höheren Gehaltsgruppen (z. B. A 11/EG 10 - 13), in denen der Frauenanteil in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat. Betrachtet man allerdings die oberen Gehalts- und Besoldungsgruppen, so sind weiter Unterrepräsentanzen besonders deutlich in den Führungspositionen (ab A 12/EG 11) vorhanden. Umso erfreulicher ist auch unter diesem Aspekt die derzeitige Besetzung der Dezernatsleitungsstellen. Ursächlich für die allgemeine Unterrepräsentanz ist im Wesentlichen immer noch die Familienphase, die mit dem häufigen „Teilzeitwiedereinstieg“ zum Karriereknick führt. Allerdings ist hervorzuheben, dass im vergangenen Berichtszeitraum auf allen Führungsebenen der An-

teil weiblicher Führungskräfte entweder gehalten oder erhöht werden konnte. Auf der im vergangenen Berichtszeitraum neu geschaffenen Führungsebene der Bereichsleitungen konnte eine annähernd paritätische Besetzung erreicht werden (Anteil der weiblichen Bereichsleitungen: 46,43 %). Schwerpunktmäßig sind im Bereich der Kernverwaltung aber dennoch weiterhin Maßnahmen zu ergreifen, die den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen. Eine aktuelle Übersicht über die Frauen in Führungspositionen (Vergleich 2015 und 2012) in der Stadtverwaltung befindet sich im Anhang.

Um auch das geschlechterspezifische Ungleichgewicht im Bereich der Führungspositionen zu verringern, hat die Stadtverwaltung das Programm „Führungstalente“ aufgelegt. Dieses Programm richtet sich besonders an die Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung. Ziel der Veranstaltungsreihe ist es, interne Führungstalente zu finden und zu fördern. Ein Durchgang umfasst zwei 2-tägige Orientierungsseminare, die dazu dienen, sich mit der Führungsrolle auseinanderzusetzen. In diesen Seminaren werden zum einen Informationen über die Anforderungen an Führungskräfte bei der Stadt Oldenburg vermittelt und zum anderen Entscheidungshilfen zu der Frage, ob eine Führungsposition oder eine Fachkarriere den jeweiligen Fähigkeiten und Neigungen entspricht, gegeben. Nach dem Orientierungsseminar können sich die Teilnehmer/innen für ein zweitägiges Potential-Assessment-Center (AC) anmelden. Im Anschluss an das AC bekommen alle Teilnehmer/innen eine Rückmeldung zu ihren individuellen Entwicklungspotentialen im Bereich Führung. Dieses Programm, das auf eine langfristige Entwicklung von Führungspotenzialen angelegt ist, wird in hohem Maße von Frauen nachgefragt und erfolgreich, d. h. mit einer Führungsempfehlung, beendet. Seit Projektstart 2009 haben 50 Teilnehmerinnen und 37 Teilnehmer (gesamt 87) an den Orientierungsseminaren und am Potential-AC teilgenommen. Im Jahr 2014 ist keine neue Teilnehmergruppe zustande gekommen.

Das Projekt bleibt weiterhin bestehen, so dass bei ausreichenden Anmeldungen (mindestens 10) ein erneuter Durchgang gestartet werden kann. Führungspotential haben bislang 14 Frauen und 7 Männer bescheinigt bekommen.

Es ist daher geplant, von den im Untersuchungszeitraum aus Altersgründen frei werdenden 4 Führungspositionen (Amts- und Fachdienstleitungen) mindestens 50% mit Frauen zu besetzen, um Unterrepräsentanzen weiter abzubauen.

Bei externen Stellenbesetzungen für höher dotierte oder Führungsstellen in Bereichen, in denen Unterrepräsentanz besteht, gehört der Zusatz, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind, bereits bisher zum Ausschreibungsstandard und wird beibehalten.

Ebenfalls seit vielen Jahren wird der Girl`s und Boy`s Day/Zukunftstag dazu genutzt, um Mädchen und Jungen schon sehr frühzeitig für die geschlechtsuntypischen Berufsbereiche zu interessieren. Dieses Angebot der Stadt wird von zahlreichen interessierten Mädchen und Jungen angenommen. Im Jahr 2012 haben sich insgesamt 126 Kinder und Jugendliche (62 Mädchen, 64 Jungen) einzelne Bereiche der Stadtverwaltung angesehen; im Jahr 2013 waren es 89 Kinder und Jugendliche (39 Mädchen, 50 Jungen) und im Jahr 2014 130 Kinder und Jugendliche (davon 68 Mädchen und 62 Jungen).

Im vergangen Berichtszeitraum wurde wie in den Vorjahren auch verstärkt darauf geachtet, die Mädchen und Jungen in geschlechtsuntypischen Bereichen einzusetzen. So wurden Jungen in den Bereichen ServiceCenter, Stadtbibliothek, Musikschule und Kindertagesstätten eingesetzt, während Mädchen die Gelegenheit gegeben wurde, sich die Bereiche Informations- und Kommunikationstechnik, Verkehrslenkung, Verkehrsplanung, das Kulturzentrum Rennplatz, die Feuerwehr (siehe hierzu auch Kapitel 2.3.2) und den Abfallwirtschaftsbetrieb näher anzuschauen.

Im kommenden Berichtszeitraum soll dieses Angebot weiterhin bestehen bleiben und überprüft werden, ob der geschlechtsuntypische Einsatz auch auf andere Bereiche ausgedehnt werden kann.

1.3.3 Zusätzliche Maßnahmen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes

Wie schon erwähnt, werden für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes über den „Boys’ Day“ gezielt Jungen angesprochen. Ihnen sollen zukünftig verstärkt insbesondere Schnupperzeiten in Kindertagesstätten, in denen männliche Erzieher tätig sind, angeboten werden, um auch über das praktische Vorbild Jungen gezielt, z. B. für den Beruf des Erziehers oder für ein Studium der Sozialen Arbeit, zu motivieren.

Über das eigene Ausbildungsangebot ist es der Stadtverwaltung nicht möglich, Unterrepräsentanzen im Sozial- und Erziehungsdienst abzubauen. Erzieher/innen und Sozialassistentinnen/Sozialassistenten werden schulisch ausgebildet, Sozialpädagogen an den Hochschulen. Hier besteht nur über die gesamtgesellschaftliche Aufwertung dieser Berufsfelder mit den entsprechenden Anhebungen der Gehälter langfristig die Möglichkeit, eine geschlechterparitätische Stellenbesetzung zu fördern.

Bei der externen Ausschreibung von Stellen, in denen aus pädagogischen Gründen eine paritätische Besetzung von Stellen zwingend geboten ist, werden bereits entsprechende Zusätze in die Ausschreibung aufgenommen, soweit es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zulässt, so z. B. in der Jugendgerichtshilfe, oder in der Flüchtlingssozialarbeit.

Im Bereich des Erziehungsdienstes gibt es aufgrund des hohen Beschäftigungsanteils von Frauen viele Elternzeiten, was dazu führt, dass Stellen häufig befristet und/oder in Teilzeit besetzt werden müssen. Dadurch wird es schwierig genügend männliche Mitarbeiter für diesen Arbeitsbereich zu finden.

Derzeit arbeiten insgesamt 8 Männer - davon drei in Leitungspositionen - in den städtischen Kindertagesstätten. Drei von ihnen wurden im letzten Berichtszeitraum eingestellt. Gemessen an einer Gesamtzahl von 270 Erst- und Zweitkraftstellen, liegt der Anteil männlicher Mitarbeiter im Erziehungsdienst bei rund 3 %. Die weiteren pädagogischen Bereiche, sprich das Jugendhilfezentrum, der Allgemeine Sozialdienst (ASD), die Jugend- und Gemeinwesenarbeit und die im Sozialamt eingesetzten Sozialarbeiter, weisen einen etwas höheren Anteil männlicher Mitarbeiter auf. Das Jugendhilfezentrum beschäftigt derzeit 12 Männer und 44 Frauen, im ASD arbeiten 9 Männer und 36 Frauen, in den Einrichtungen der Jugend und Gemeinwesenarbeit sind zur Zeit 24 Männer und 31 Frauen eingesetzt und das Sozialamt beschäftigt

5 männliche und 12 weibliche Sozialarbeiter bzw. -arbeiterinnen. Der Anteil männlicher Mitarbeiter liegt im Sozialdienst somit insgesamt bei rund 29 %.

Es erscheint unrealistisch, für die Kindertagesstätten Zielquoten zur Steigerung des Anteils der männlichen Mitarbeiter zu benennen, da sich kaum Männer zum Sozialassistenten oder Erzieher ausbilden lassen. Geeignete männliche Bewerber werden bevorzugt eingestellt.

2. Gleichstellungsplan für die Feuerwehr

2.1 Datenerhebung und Analyse

In der Feuerwehr waren zum Stichtag 01.07.2014 139 Personen beschäftigt. Davon waren 129 Beamte und 10 Beschäftigte.

2.1.1 Geschlechterspezifische Verteilung im Beamtenbereich

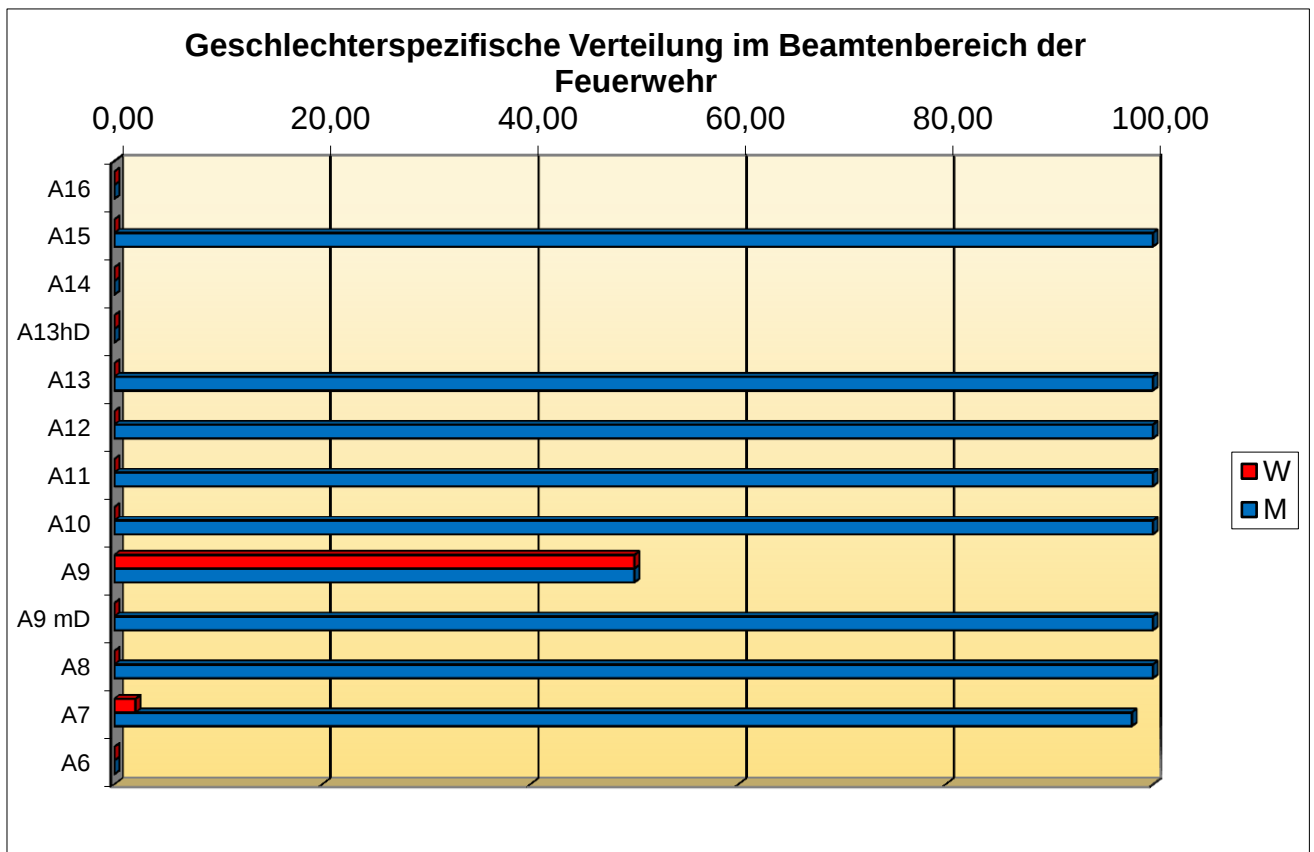


Abbildung 13

Alle verbeamteten Kräfte im feuerwehrtechnischen Dienst sind Männer. Für das im vergangenen Berichtszeitraum durchgeführte Auswahlverfahren für Brandmeisteranwärter/innen haben sich insgesamt 230 Personen beworben; davon waren 18 Frauen. 98 Bewerberinnen / Bewerber, darunter alle Bewerberinnen, wurden zu den Einstellungstests (Sport und Theorie) eingeladen. Die 40 Personen mit den besten Ergebnissen aus beiden Tests wurden dann zu persönlichen Vorstellungsgesprächen eingeladen. Da unter den 40 Personen mit den besten Testergebnissen keine Bewerberin war, ist es noch nicht gelungen, Frauen für die feuerwehrtechnischen Laufbahnen dauerhaft zu gewinnen.

Die beiden verbeamteten weiblichen Kräfte im Amt 23 sind ausschließlich in der Verwaltung eingesetzt.

2.1.2 Geschlechterspezifische Verteilung im Bereich der Beschäftigten

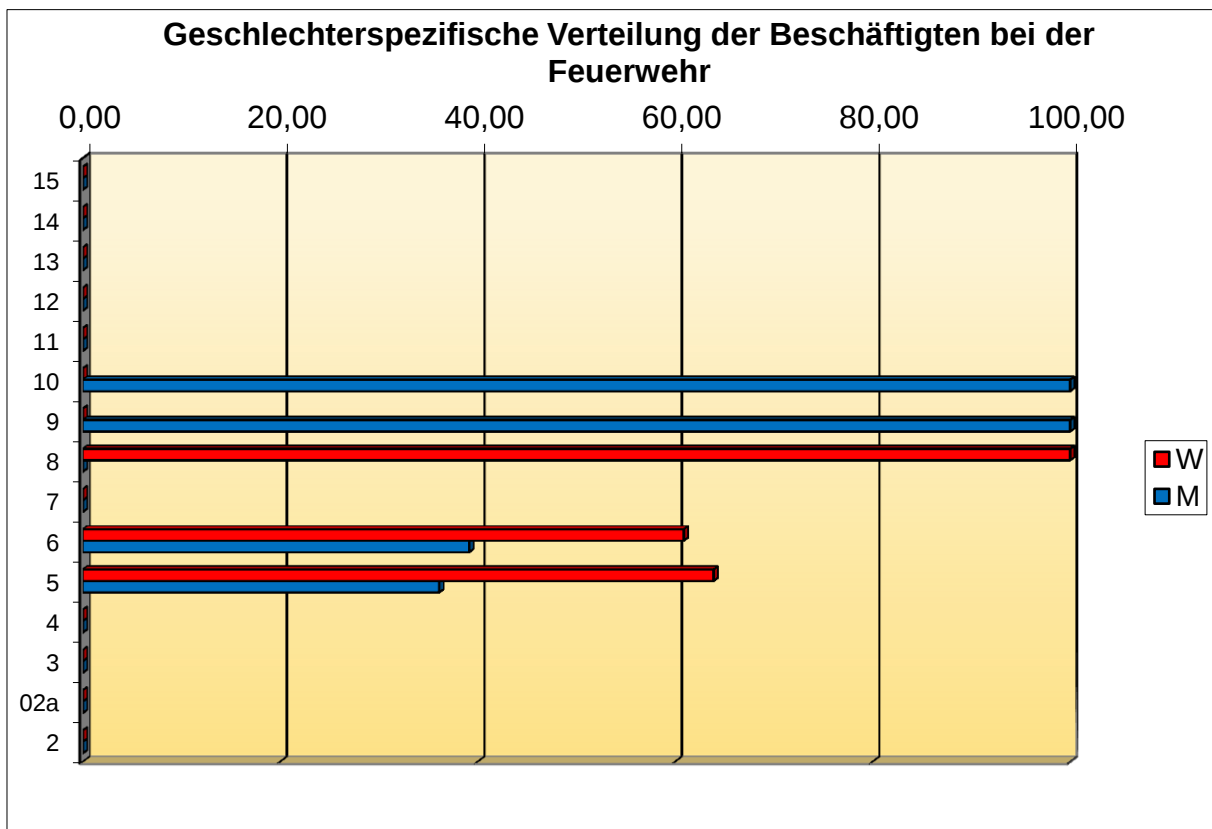


Abbildung 14

Bei der Feuerwehr waren zum Stichtag neben den Beamten auch 10 Beschäftigte tätig. Sie sind für Verwaltungstätigkeiten, wie z. B. die Abrechnung von Rettungsfahrten, zuständig. Hier wird, genau wie in den anderen Bereichen der Stadtverwaltung deutlich, dass der Bereich der klassischen Verwaltungstätigkeiten (hier insbesondere EG 5 bis EG 8) verstärkt von Frauen nachgefragt wird. Da es sich im Bereich der Feuerwehr aber um eine sehr geringe Anzahl von Beschäftigten in den einzelnen Entgeltgruppen handelt, wird von einer weitergehenden Bewertung der geschlechterspezifischen Verteilung abgesehen.

2.2 Fluktuationsabschätzung 2015 bis 2017

Zum Stichtag 01.07.2014 waren im Bereich der Feuerwehr insgesamt 139 Personen beschäftigt. Eine Fluktuation von jährlich 5,6 % ergibt bei der Feuerwehr somit 8 Stellen, die aus den verschiedenen Gründen neu zu besetzen sind. Für den Berichtszeitraum 2015 bis 2017 sind insgesamt voraussichtlich 24 Stellen neu zu besetzen.

2.3 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Wie beschrieben, sind bei der Berufsfeuerwehr Oldenburg im Einsatzdienst derzeit keine Frauen beschäftigt. Zum 01.10.2015 werden zwölf Brandmeisteranwärterinnen bzw. Brandmeisteranwärter eingestellt. Die Feuerwehr Oldenburg hätte es begrüßt, wenn sich bei dem vorausgehenden Auswahlverfahren Bewerberinnen durchgesetzt hätten. Alle 5 der am Sporttest teilgenommenen Bewerberinnen konnten jedoch die zuvor festgelegten Kriterien des Sporttests nicht erfüllen und schieden aus. Eine Möglichkeit der Einstellung für eine Frau ergab sich also leider nicht. Sollte es im Berichtszeitraum zu einem erneuten Lehrgang kommen, so würden Bewerbungen von Frauen wieder ausdrücklich erwünscht sein.

2.3.1 Zielerreichung/Maßnahmenumsetzung im vergangenen Berichtszeitraum

Der Gleichstellungsbericht für den Zeitraum 2012 bis 2014 beinhaltete eine Reihe von formulierten Zielen und Maßnahmen, die den Abbau von Unterrepräsentanzen fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Bereich der Feuerwehr unterstützen sollten. Die folgende Übersicht liefert einen Überblick über die gesetzten Ziele/Maßnahmen sowie deren Umsetzung:

Formuliertes Ziel/Maßnahme	Verwirklichung/Entwicklung im vergangenen Berichtszeitraum
Für den im Berichtszeitraum stattfindenden Brandmeisteranwärter/innenlehrgang sollen mindestens 2 Frauen gewonnen werden.	Bei dem im Jahr 2013 durchgeführten Auswahlverfahren gehörte keine Bewerberin zu den 40 Personen mit den besten Testergebnissen, die zu weiteren Vorstellungsgesprächen eingeladen wurden → keine Möglichkeit, eine Frau einzustellen
Zusatz in Stellenausschreibungen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.	Zusatz wurde bereits teilweise aufgenommen und wird im aktuellen Berichtszeitraum weiterhin verstärkt aufgenommen.
Mädchen im Rahmen des Zukunftstages die Gelegenheit geben, die Feuerwehr und ihre Aufgaben näher kennenzulernen.	Wurde umgesetzt und soll im aktuellen Berichtszeitraum beibehalten werden (Details siehe unten).

2.3.2 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Eine für die Einstellung geforderte handwerklich-technische Berufsausbildung stellt aufgrund des geringeren Anteils von Frauen in diesen Berufsgruppen eine Hürde dar. Vor dem Hintergrund des Nachwuchskräftemangels wurde auf Landesebene eine Überarbeitung der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung für die Laufbahnen des feuerwehrtechnischen Dienstes (APVOFeu) beraten. Allerdings sind auch in der aktuellen Version (Stand: 02.12.2014) handwerklich-technische Berufsausbildungen in einem für den Feuerwehrdienst geeigneten Ausbildungsberuf gefordert (§ 4 APVOFeu). Darüber hinaus sind Ausbildungen zur Rettungsassistentin/zum Rettungsassistent bzw. zur Notfallsanitäterin/zum Notfallsanitäter geeignete Berufe. Die Feuerwehr Oldenburg sieht zudem Berufsausbildungen in Pflegeberufen, wie

z. B. Gesundheits- und Krankenpfleger/in, für die Berufsfeuerwehr als geeignet an. Dadurch wird gehofft, den Anteil von Bewerberinnen nochmals erhöhen zu können.

Beim letzten Auswahlverfahren im Jahr 2013 wurde bereits ein Sporttest durchgeführt, der sich an dem von der Deutschen Sporthochschule Köln in Zusammenarbeit mit der Berufsfeuerwehr Köln entwickelten geschlechterneutralen Sporttest anlehnte. Wie oben beschrieben, wurden alle Bewerberinnen zu den Eignungstests (Sport und Theorie) eingeladen. Da keine Bewerberin hinterher zu den 40 Personen gehörte, die die besten Testergebnisse erzielen konnten und somit zum weiterführenden Verfahren zugelassen wurden, bestand keine Möglichkeit der Einstellung einer Frau.

Wie oben geschrieben, konnte sich auch bei den jüngst durchgeführten Eignungstests für den Brandmeisteranwärter/innenlehrgang 2015 keine Frau durchsetzen. Der sportliche Einstellungstest wurde in vergleichbarer Weise durchgeführt wie im Jahr 2013. Der schriftliche Teil wurde in Zusammenarbeit mit dem Fachdienst Personal und Organisation überarbeitet; beides erfolgte darüber hinaus in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten. Eine Einstellungsquote von Bewerberinnen ist bei zukünftigen Einstellungen von Brandmeisteranwärter/innen jedoch nicht geplant, da dies wenig zielführend erscheint.

Eine weitere Möglichkeit, die Tätigkeit bei der Berufsfeuerwehr auch für Frauen interessant zu machen, ist der jährliche Zukunftstag, der bei der Feuerwehr bereits seit 2001 für Mädchen durchgeführt wird. Hier wurde im vergangenen Berichtszeitraum ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, interessierten Mädchen einen genaueren Einblick in die Arbeit einer Feuerwehrfrau/eines Feuerwehrmannes zu ermöglichen. Insgesamt wurden in den Jahren 2012 - 2014 42 Mädchen diese Gelegenheit gegeben (2012: 16, 2013: 12, 2014: 14). Jungen waren hingegen im Rahmen des Zukunftstages nicht bei der Feuerwehr eingesetzt.

Auch zukünftig soll dieser Tag Mädchen die Gelegenheit geben, sich die Aufgaben der Feuerwehr anzuschauen, um bereits im Schulalter das Interesse an einer Tätigkeit bei der Feuerwehr zu wecken. Da dieses Angebot von Mädchen sehr gerne angenommen wird, soll es im zukünftigen Berichtszeitraum beibehalten werden.

3. Gleichstellungsplan für den Abfallwirtschaftsbetrieb

3.1 Datenerhebung und Analyse

Zum Stichtag 01.07.2014 waren beim Abfallwirtschaftsbetrieb (AWB) 158 Personen beschäftigt. Davon waren 8 Beamtinnen und Beamte sowie 150 Beschäftigte.

3.1.1 Geschlechterspezifische Verteilung im Beamtenbereich

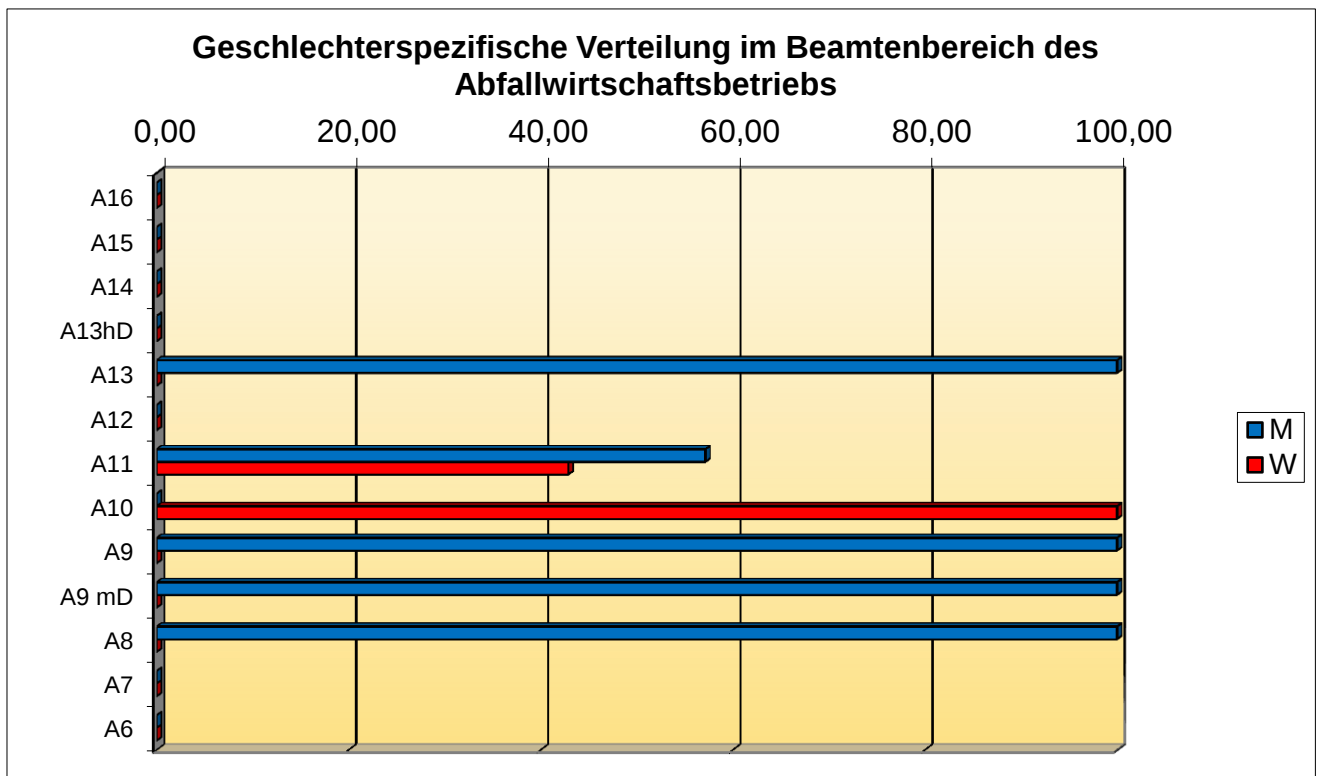


Abbildung 15

Die Beamtinnen und Beamten sind im Verwaltungsbereich eingesetzt. Da es sich um eine sehr geringe Anzahl von verbeamteten Kräften handelt, wird von einer Bewertung der geschlechterspezifischen Verteilung abgesehen.

3.1.2 Geschlechterspezifische Verteilung im Bereich der Beschäftigten

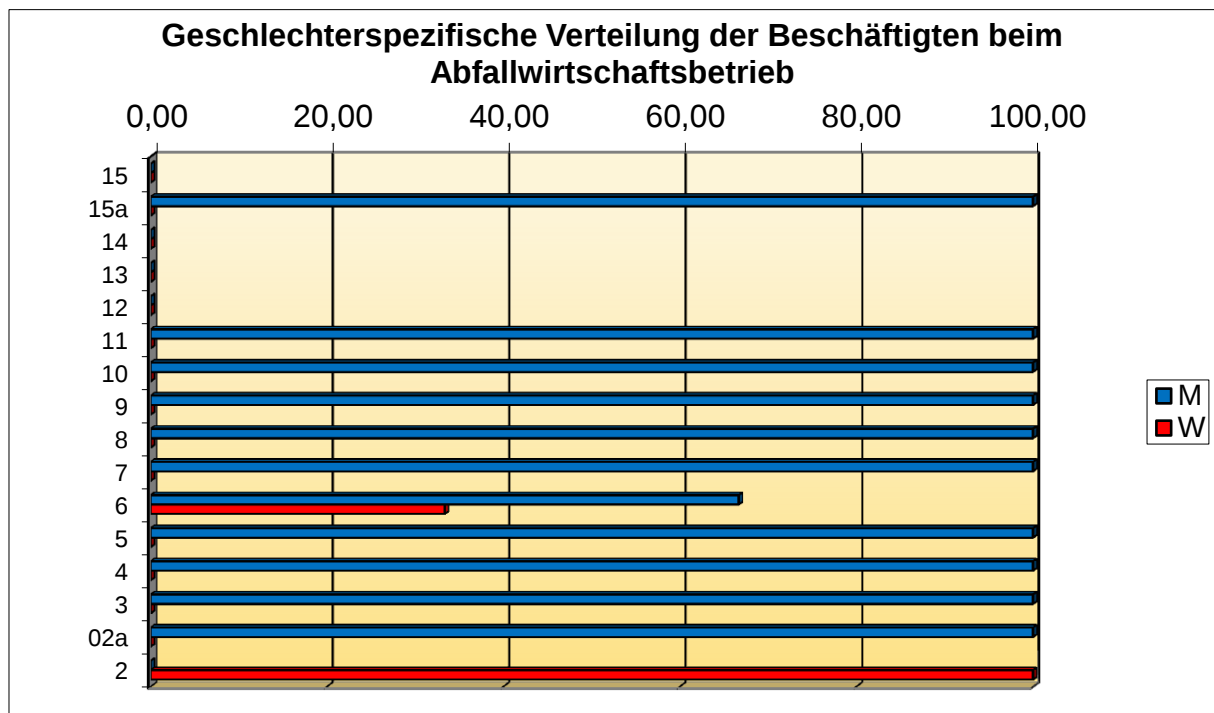


Abbildung 16

Im Bereich der Beschäftigten des Abfallwirtschaftsbetriebes fällt auf, dass, von Entgeltgruppe 2 TVöD abgesehen, in allen Entgeltgruppen vor allem oder ausschließlich Männer tätig sind. Der EG 2 TVöD ist beim AWB lediglich eine Person, nämlich die dortige Reinigungskraft, zugeordnet.

Einen Anteil von 33,33 %, gemessen am Beschäftigungsvolumen, erreichen die weiblichen Kräfte in der Entgeltgruppe 6. Hier kann von einem annähernd ausgewogenen Beschäftigungsverhältnis gesprochen werden. Diese Mitarbeiterinnen sind mit Verwaltungstätigkeiten betraut.

3.2 Fluktuationsabschätzung 2015 bis 2017

Zum Stichtag 01.07.2014 waren im Bereich des Abfallwirtschaftsbetriebes insgesamt 158 Personen beschäftigt. Eine Fluktuation von jährlich 5,6 % ergibt beim AWB somit ca. 9 Stellen, die neu zu besetzen sind. Für den Berichtszeitraum 2015 bis 2017 sind somit voraussichtlich insgesamt 27 Stellen neu zu besetzen.

3.3 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Die Berufe des Müllwerkers / der Müllwerkerin und des Straßenreinigers / der Straßenreinigerin gehören auch heute noch zu den klassischen Arbeitsbereichen für Männer, die von Frauen kaum nachgefragt werden und für die sie schwer zu gewinnen sind. Das gleiche gilt für die Beschäftigten in der Werkstatt und im Bereich der Annahmestelle Neuenwege, soweit es die Arbeiten in der Abfallbehandlungsanlage und bei den Abfalltransporten betrifft. Die Frauen, die derzeit beim AWB eingesetzt sind, sind überwiegend in der Verwaltung tätig. Zwei weitere Mitarbeiterinnen sind als Teilzeitkräfte in der Gebäudereinigung und als Servicekraft auf einem Wertstoffhof tätig. Der Abbau oder die Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Abfallwirtschaftsbetriebes stellt eine besondere Herausforderung dar.

3.3.1 Zielerreichung/Maßnahmenumsetzung im vergangenen Berichtszeitraum

Der Gleichstellungsbericht für den Zeitraum 2012 bis 2014 beinhaltete eine Reihe von formulierten Zielen und Maßnahmen, die den Abbau von Unterrepräsentanzen fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Bereich des Abfallwirtschaftsbetriebes unterstützen sollten. Die folgende Übersicht liefert einen Überblick über die gesetzten Ziele/Maßnahmen sowie deren Umsetzung:

Formuliertes Ziel/Maßnahme	Verwirklichung/Entwicklung im vergangenen Berichtszeitraum
Förderung der Ausbildung von jungen Frauen in den Ausbildungsberufen „KFZ-Mechatroniker/in“ und „Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft“.	Ziel erreicht: Derzeit befindet sich eine junge Frau in der Ausbildung zur Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft.
Qualifikationsmaßnahme für langzeitarbeitslose Frauen (gemeinsam mit Jobcenter).	Diese Maßnahme hat sich als nicht zielführend und durchführbar erwiesen.

3.3.2 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Die vielversprechendste Möglichkeit, auch Frauen für das Gebiet der Abfallwirtschaft zu gewinnen, besteht im Bereich der Ausbildung. Bereits in der Vergangenheit wurden weibliche Auszubildende bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt. Die Betriebsleitung wird dies auch zukünftig so handhaben, um die Beschäftigung von Frauen im Abfallwirtschaftsbetrieb zu fördern. Derzeit befindet sich eine junge Frau in der Ausbildung zur Fachkraft für Abfallwirtschaft.

Zurzeit werden im Bereich des Abfallwirtschaftsbetriebes Ausbildungen für die Berufe „Kfz-Mechatroniker/in“ und „Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft“ angeboten. Um gezielt junge Frauen für den Abfallwirtschaftsbetrieb zu interessieren, sollen auch weiterhin auf der Ausbildungsmesse „Job4U“ diese Bereiche ausdrücklich als Ausbildungsmöglichkeit für Frauen beworben werden.

Es erscheint unrealistisch, über die genannten Maßnahmen hinaus belastbare Zielquoten zur Steigerung des Frauenanteils bei den betrieblichen Handwerksberufen zu formulieren.

4. Gleichstellungsplan für den Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau

4.1. Datenerhebung und Analyse

Im Eigenbetrieb Gebäudewirtschaft und Hochbau (EGH) waren zum Stichtag 01.07.2014 307 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Davon waren 14 Beamtinnen und Beamte sowie 293 Beschäftigte.

4.1.1 Geschlechterspezifische Verteilung im Beamtenbereich

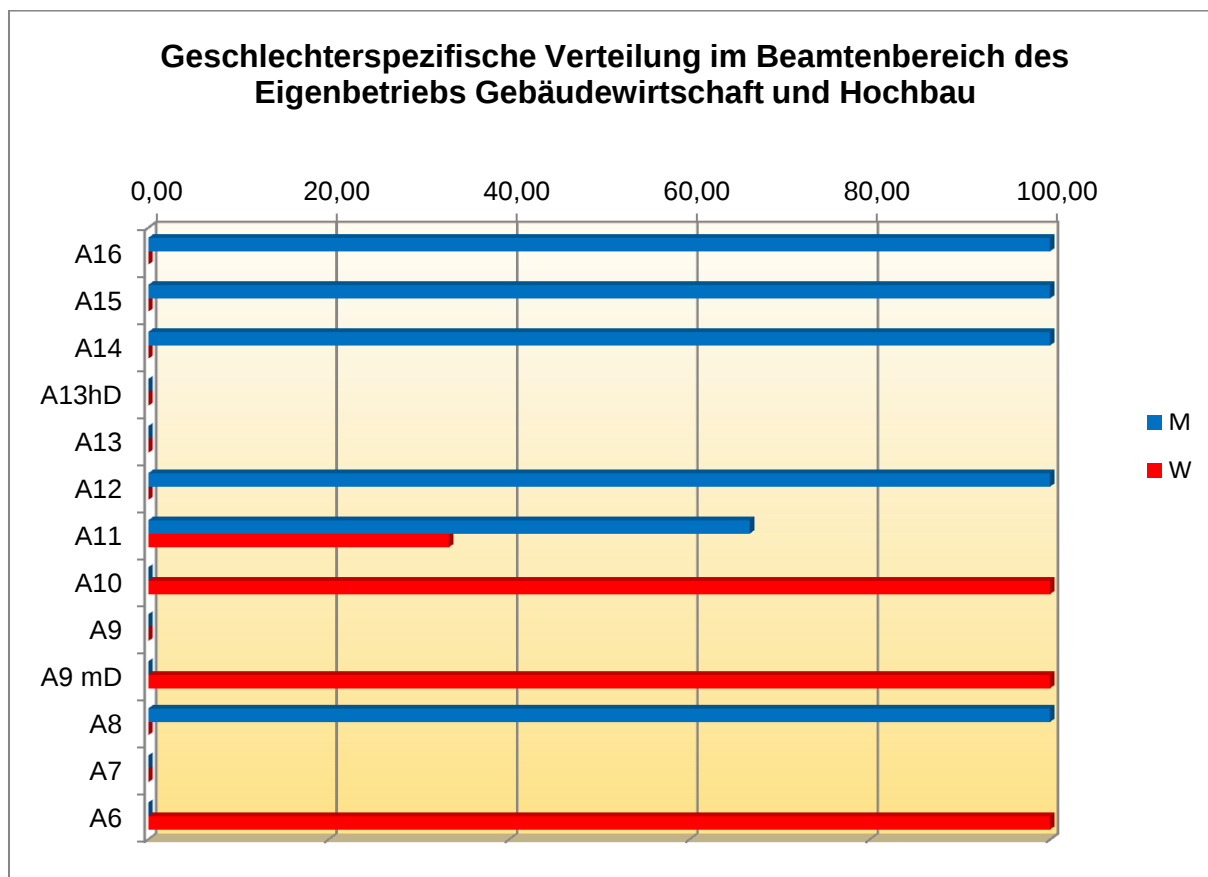


Abbildung 17

Zum Stichtag waren im EGH 14 Beamtinnen und Beamte tätig. Sie sind in erster Linie im Verwaltungsbereich und in den Leitungsfunktionen eingesetzt. Da es sich um eine sehr geringe Anzahl von verbeamteten Kräften handelt, soll von einer Bewertung der geschlechterspezifischen Verteilung abgesehen werden.

4.1.2 Geschlechterspezifische Verteilung im Bereich der Beschäftigten

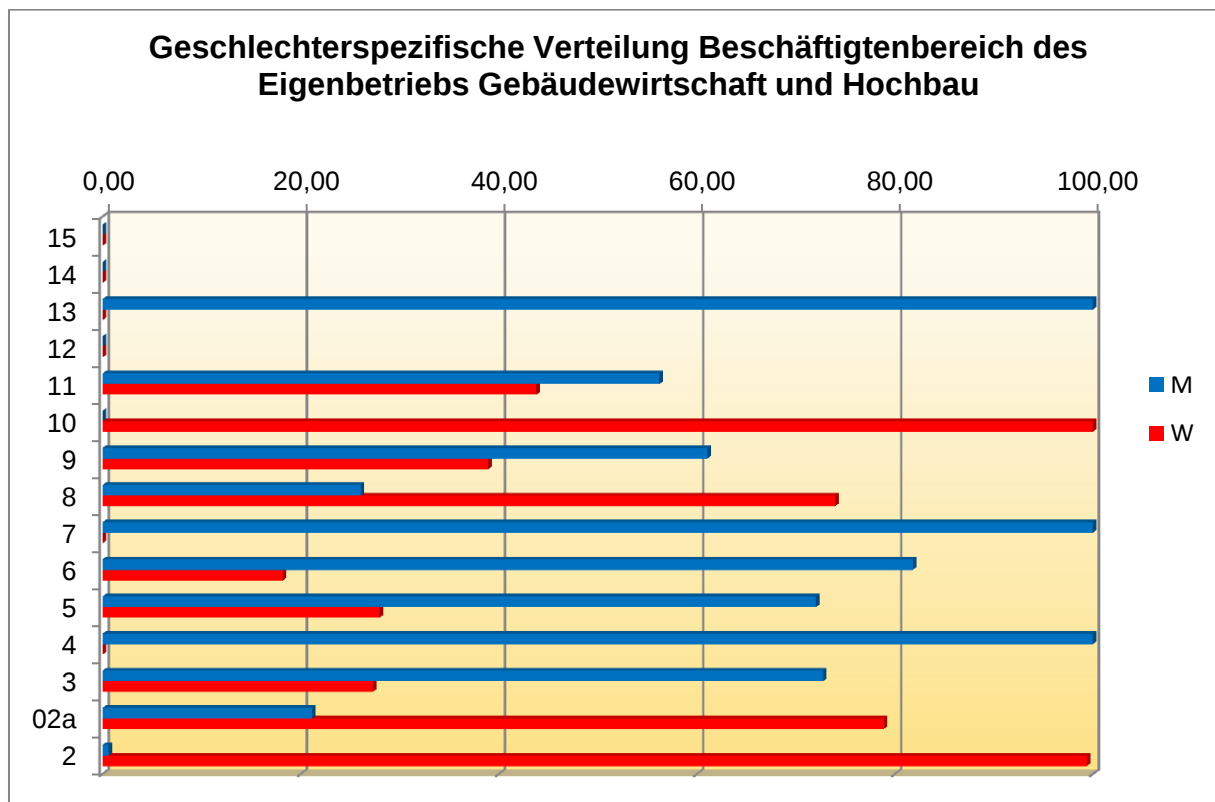


Abbildung 18

Im Bereich der Beschäftigten des EGH fällt auf, dass in den Entgeltgruppen 2 und 2 a TVöD, genau wie im vergangenen Berichtszeitraum, fast ausschließlich Frauen beschäftigt sind.

Den Entgeltgruppen 2 und 2 a TVöD sind die Reinigungskräfte zugeordnet. Dies ist nach wie vor ein klassischer Frauenarbeitsbereich, in dem außerdem - angepasst an die Bedarfe in den Gebäuden - eine Teilzeitbeschäftigung mit relativ geringem täglichen Stundenumfang (i. d. R. 3 Stunden pro Tag) gefordert ist. Hier können kaum Männer für diese Tätigkeit gewonnen werden.

Dem Bereich der Entgeltgruppen 4 bis 7 TVöD sind in erster Linie die Hausmeister, Hausmeisterhelfer, Maler und Tischler zugeordnet. Hier handelt es sich um klassische Männerarbeitsbereiche. Bei der Besetzung von Hausmeisterstellen ist eine abgeschlossene handwerkliche Ausbildung und mehrjährige Berufserfahrung gefordert, eine Voraussetzung, die Frauen oft nicht mitbringen. Auch eine gemeinsam mit der ARGE und der Handwerkskammer durchgeführte Qualifizierungsmaßnahme von Langzeitarbeitslosen für den Hausmeisterbereich hat nur geringen Erfolg für den Abbau von weiblicher Unterrepräsentanz in diesem Berufsfeld erbracht.

In den höheren Entgeltgruppen finden sich vor allem Verwaltungsberufe, aber auch technische Angestellte, Bauzeichner/innen und Diplom-Ingenieure/Diplom-Ingenieurinnen wieder. Teilweise kann in diesen - durchaus technisch dominierten Berufsfeldern - von einem relativ ausgewogenen Geschlechterverhältnis gesprochen werden.

4.2 Fluktuationsabschätzung 2015 bis 2017

Zum Stichtag 01.07.2014 waren im Bereich des Eigenbetriebes Gebäudewirtschaft und Hochbau insgesamt 307 Personen beschäftigt. Eine Fluktuation von jährlich 5,6 % ergibt beim EGH somit jährlich rund 17 Stellen, die neu zu besetzen sind. Für den Berichtszeitraum 2015 bis 2017 sind daher voraussichtlich insgesamt 51 Stellen neu zu besetzen.

4.3 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Im Bereich des EGH sind zum einen die Männer auf dem Gebiet der Reinigungskräfte unterrepräsentiert; zum anderen besteht eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Hausmeisterbereich. Hier gab es im Vergleich zum vergangen Berichtszeitraum kaum eine Veränderung.

In beiden Arbeitsfeldern erscheint der Abbau bzw. die Verringerung dieser Unterrepräsentanzen jedoch auch kaum realisierbar. Wie in Kapitel 4.1.2 erläutert, wird von den Hausmeister/innen eine abgeschlossene handwerkliche Ausbildung in einem passenden Beruf sowie eine mehrjährige Berufserfahrung erwartet. Es gibt deutlich weniger Frauen, die diese Kriterien erfüllen, so dass der EGH in den vergangenen Jahren keine Bewerbung einer Frau, die die Voraussetzungen erfüllen konnte, erhalten hat.

4.3.1 Zielerreichung/Maßnahmenumsetzung im vergangenen Berichtszeitraum

Der Gleichstellungsbericht für den Zeitraum 2012 bis 2014 beinhaltete eine Reihe von formulierten Zielen und Maßnahmen, die den Abbau von Unterrepräsentanzen fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Bereich des Eigenbetriebes Gebäudewirtschaft und Hochbau unterstützen sollten. Die folgende Übersicht liefert einen Überblick über die gesetzten Ziele/Maßnahmen sowie deren Umsetzung:

Formuliertes Ziel/Maßnahme	Verwirklichung/Entwicklung im vergangenen Berichtszeitraum
Bei Ausschreibung von Hausmeisterstellen Überprüfung der Stelle auf Teilzeiteignung.	Wurde umgesetzt und soll im aktuellen Berichtszeitraum beibehalten werden.
Zusatz in Stellenausschreibungen von Hausmeisterstellen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind.	Im Berichtszeitraum wurde geschlechtsneutral ausgeschrieben. Der Zusatz soll in externen Ausschreibungen im zukünftigen Zeitraum aufgenommen werden.
Steigerung des Frauenanteils im Beamtenbereich.	Ziel erreicht: Die Anzahl der im EGH eingesetzten Beamtinnen konnte von 2 auf 4 verdoppelt werden.

4.3.2 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Der Gleichstellungsbericht für den Zeitraum 2012 bis 2014 beinhaltete eine Reihe von formulierten Zielen und Maßnahmen, die den Abbau von Unterrepräsentanzen fördern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Bereich des Eigenbetriebs Gebäudewirtschaft und Hochbau unterstützen sollten. Die folgende Übersicht liefert einen Überblick über die gesetzten Ziele/Maßnahmen sowie deren Umsetzung:

Bei künftigen Stellenbesetzungen ist weiterhin zu prüfen, ob Stellen teilzeitgeeignet sind und ob über eine Teilzeitbeschäftigung geeignete Frauen gewonnen werden können.

Zukünftig wird bei externen Ausschreibungen in diesem Bereich der Zusatz aufgenommen, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind, um so das hohe Interesse an der Beschäftigung von Frauen zu verdeutlichen.

Demgegenüber sind im Bereich der Reinigungskräfte die Männer stark unterrepräsentiert. Wie ebenfalls in Kapitel 4.1.2 erläutert, ist diese Tätigkeit auf eine Teilzeitbeschäftigung mit geringem täglichen Stundenumfang ausgelegt. Auch aus diesem Grund werden diese Stellen nicht von Männern nachgefragt. Eine Vollzeitbeschäftigung ist in diesem Bereich auch zukünftig organisatorisch und wirtschaftlich nicht sinnvoll zu realisieren.

5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Den mit dem demografischen Wandel und dem Fachkräftemangel verbundenen Herausforderungen können auch Kommunen nur begegnen, wenn sie sich nach innen und außen als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Nicht erst seit dem Fachkräftemangel ist das Thema „familienbewusste Personalpolitik“ ein wichtiger Bestandteil in den Statuten der Unternehmenspolitik. Gute Vereinbarkeitsoptionen von Beruf und Kinderbetreuung, aber auch immer mehr von Beruf und Pflege erhöhen außerdem die Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und tragen zur Gewinnung qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber bei. Sie tragen zu Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit bei und sind damit auch im Interesse des Arbeitgebers. Ob Gleitzeit, Elternzeit, HomeOffice, betriebliche Kindertagesbetreuung oder der berufliche Wiedereinstieg - die Umsetzungsmöglichkeiten sind so vielfältig wie die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Grundsatzprogramme zur familienfreundlichen Stadt und die Verleihung des Olly, die Familienfreundlichkeit zu einem Standortfaktor machen, verpflichten darüber hinaus die Stadtverwaltung.

Die Stadtverwaltung Oldenburg hat bereits seit vielen Jahren umfangreiche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingeführt. In diesem Bereich ist bereits ein guter Standard vorhanden, der regelmäßig weiterentwickelt wird. Da diese Maßnahmen für alle Bereiche gelten, bezieht sich dieses Kapitel auch auf die Feuerwehr, den EGH und den AWB.

Folgende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden in den vergangenen Jahren eingeführt:

Arbeitszeitmodelle

Eine hohe Zeitsouveränität ist der Dreh- und Angelpunkt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei müssen sowohl dienstliche als auch persönliche Anforderungen in Einklang gebracht werden. Um dieses zu gewährleisten, sind bei der Stadt Oldenburg viele Formen der flexiblen Arbeitszeit möglich, wie z. B.

- erweiterter persönlicher Arbeitszeitrahmen von 6:30 bis 20 bzw. 17 Uhr auf der Grundlage der neuen Rahmendienstvereinbarung über flexible Arbeitszeit für die Kernverwaltung (mit Ausnahme der Bereiche mit eigenen Regelungen oder Dienstplänen und der Eigenbetriebe, Feuerwehr und des Jobcenters)
- Einführung eines Ampelkontos mit Grün-, Gelb- und Rotphase
 - Grünphase (10 Minus bis 60 Plusstunden):
eigenverantwortliche Ausgestaltung unter Beachtung der dienstlichen Belange
 - Gelbphase (10 – 20 Minus- bzw. 60 – 70 Plusstunden):
Über-/Unterschreitung muss Führungskraft angezeigt werden; Ausgleichsvereinbarung
 - Rotphase (mehr als 20 Minus- bzw. mehr als 70 Plusstunden):
nur vorübergehend und nach vorheriger schriftlicher Vereinbarung mit der Führungskraft

- Großzügige Genehmigungspraxis für viele unterschiedliche Teilzeitmodelle
 - unterschiedliche Wochen- bzw. Jahresarbeitszeiten
 - unterschiedliche Aufteilung der Wochenarbeitstage.

Von der Möglichkeit der Teilzeitarbeit machen viele Mitarbeiter/innen Gebrauch. Eine Übersicht hierzu befindet sich im Anhang.

Die Teilzeitquote beträgt **39,19 %**, wobei geschlechterspezifisch deutliche Unterschiede bestehen, so beträgt die Teilzeitquote bei den weiblichen Mitarbeiterinnen 58,30 %, bei den männlichen Kollegen hingegen nur 14,62 %.

Weitere individuelle Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung bestehen über die Inanspruchnahme eines Sabbatjahres oder die Umwandlung von Jahressonderzahlungen in zusätzliche Urlaubstage, um z. B. Kinder in den Schulferien betreuen zu können. Gleichzeitig ist es vielfach möglich, eine kurzfristige Anpassung des Wochenstundenumfangs oder auch eine flexible Arbeitszeitgestaltung bei z. B. Erkrankung eines Kindes oder Pflege eines Angehörigen umzusetzen. Bei Bedarf wird auch eine Ausbildung in Teilzeit angeboten. Das ermöglicht gerade jungen Eltern ohne Ausbildung diese häufig erst. Von dieser Möglichkeit macht derzeit eine Auszubildende Gebrauch.

Beurlaubungen/Elternzeit

Die Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung haben die Möglichkeit, sich aus den verschiedensten persönlichen Gründen von der Arbeit beurlauben zu lassen. Am häufigsten wird hier von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, in Elternzeit zu gehen, um sich intensiv um ein Kleinkind im eigenen Haushalt kümmern zu können. Hier ist zu beobachten, dass auch immer mehr junge Väter diese Form der Beurlaubung nutzen. Im vergangenen Berichtszeitraum haben sich insgesamt 135 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurlauben lassen. Davon waren 109 Personen in Elternzeit (hiervon 89 Frauen und 20 Männer). Eine Übersicht hierzu befindet sich im Anhang.

Teamarbeit

Seit 2001 wurde verwaltungsweit die Teamarbeit eingeführt, die ein hohes Maß an Selbstorganisation und -steuerung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht. Die Berücksichtigung persönlicher Lebenslagen durch Absprachen im Team ist dabei besonders gut möglich, da ein Team häufig aus Teil- und Vollzeitkräften besteht. Die Erarbeitung von Regeln und Absprachen im Team wird zudem durch Workshops der Personalentwicklung unterstützt.

Angebote für Führungskräfte

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auch für den Bereich der Führungskräfte immer wichtiger. Besonders vor dem Hintergrund des zu erwartenden Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung sollen individuelle Lösungen ermöglicht werden. Führen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen soll es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, in Führung zu gehen oder zu bleiben, wenn persönliche

oder familiäre Gründe einer Vollzeitbeschäftigung entgegenstehen. So können z. B. mobile Arbeitszeiten, Telearbeit und Teilzeitarbeit geeignete Modelle darstellen. Eine geteilte Führung wird es nach den bislang gesammelten Erfahrungen nur im Einzelfall geben. Die Personalentwicklung unterstützt die Führungskräfte bei der Wahl des geeigneten Modells.

Fortbildungen

Grundsätzlich werden alle Fortbildungen als halb- oder ganztägige Seminare angeboten. Bei ganztägigen Veranstaltungen zählt die gesamte Fortbildungszeit als Arbeitszeit, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit nicht zu benachteiligen. Zusätzlich wird bei ganztägigen Seminaren eine Kinderbetreuung angeboten, die jedoch kaum in Anspruch genommen wird. Ein spezielles Fortbildungsangebot, das Frauen und Männern den Wiedereinstieg nach der Familienphase erleichtern soll, wird regelmäßig angeboten.

Telearbeit

Telearbeit ist in besonderem Maße geeignet, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Zurzeit befinden sich bei der Stadt Oldenburg 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 15 Frauen, in Telearbeit. Telearbeit wird dabei überwiegend aus familiären Gründen nachgefragt. Die Möglichkeit, Telearbeit auszuüben, gibt es bei der Stadtverwaltung Oldenburg bereits seit 2003. Es sind dabei verschiedene technische Ausstattungsvarianten möglich, die sich am Bearbeitungsbedarf und Datenschutz orientieren und bis zu einem „Arbeiten wie am Büroarbeitsplatz“ reichen.

Kontakthalten während der „Zuhause-Phase“

Regelmäßige Infoveranstaltungen zum Berufseinstieg und zu Veränderungen in der Verwaltung erleichtern den Rückkehrerinnen/Rückkehrern aus der Beurlaubung den Wiedereinstieg. In der Vergangenheit erhielten beurlaubte Mitarbeiter/innen regelmäßig schriftliche Informationen über freie Stellen während der Beurlaubung. Mittlerweile können sie direkt von zu Hause auf das städtische Intranet zugreifen und sich hier über vakante Stellen, aber auch über Entwicklungen in der Stadtverwaltung regelmäßig informieren. Bei Bedarf wird eine Beschäftigung während der Elternzeit in den einzelnen Fachdiensten ermöglicht.

Ergänzende Serviceangebote für Familien

Vor oder während der Familienphase werden den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausführliche Beratungen, z. B. zur Organisation der Kinderbetreuung, angeboten.

Zudem besteht die Möglichkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich bei der internen Beratungsstelle über Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu informieren.

Seit April 2012 können bei den Stadtzwerger, der stadt-eigenen Großtagespflege für unter 3-jährige Kinder, bis zu 14 Mitarbeiterkinder betreut werden. Diese Einrichtung kann auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt werden, die nicht im Stadtgebiet Oldenburg wohnen. Aktuell sind die Betreuungsplätze der Stadtzwerger zu 75 % belegt (Stand 01.02.2015).

Darüber hinaus ist geplant, im zukünftigen Berichtszeitraum zusätzliche Maßnahmen zu entwickeln, um Eltern-Kind-Büros an großen Standorten zu initiieren oder die Ferienbetreuung schulpflichtiger Kinder besser sicher zu stellen.

Familienarbeit zu leisten bedeutet in zunehmendem Maße auch die Pflege von Angehörigen. Die interne Beratungsstelle zur Pflege von Angehörigen gibt hier Informationen und Unterstützung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vorträge zu unterschiedlichen Pflege-themen werden jährlich angeboten.

5.1 Entwicklung der Maßnahmen

Die voranstehenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterliegen einem ständigen Wandel und einer Anpassung an die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wie sich die einzelnen Maßnahmen während des vergangenen Berichtszeitraums verändert oder weiterentwickelt haben, liefert die folgende Übersicht; gleichzeitig wird ein Blick auf zukünftige neue Maßnahmen während des laufenden Berichtszeitraums geworfen:

Maßnahme im vergangenen Berichtszeitraum	Weiterentwicklung/Maßnahme im aktuellen Berichtszeitraum
Verschiedene Arbeitszeitmodelle - zur Flexibilisierung der Arbeitszeit Einräumung eines umfangreichen Gleitzeitrahmens - zur weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit sind viele individuelle Arbeitszeitmodelle möglich - großzügige Genehmigungspraxis für viele unterschiedliche Teilzeitmodelle: ➤ unterschiedliche Wochen- bzw. Jahresarbeitszeit ➤ unterschiedliche Aufteilung der Wochenarbeitstage ➔ Teilzeitquote: 32 %	Erhaltung des Status quo ➔ Teilzeitquote: 39,15 % (58,3% Frauen, 14,62% Männer)
Sabbatjahr	wird weiterhin angeboten
Umwandlung der Jahressonderzahlung in weitere Urlaubstage	wird weiterhin angeboten
Möglichkeit der Ausbildung in Teilzeit	wird weiterhin angeboten
Großzügige Genehmigungspraxis bei Beurteilungen (Elternzeit/Sonderurlaub)	wird weiterhin praktiziert
Teamarbeit	Wird kontinuierlich ausgebaut, um eine bestmögliche Selbstorganisation der Mitarbeiter/innen zu ermöglichen.
Geteilte Führungspositionen	Ausbau der speziellen Angebote für Führungskräfte ➔ individuelle Beratung durch die Personalentwicklung
Telearbeit (20 Mitarbeiter/innen, davon 12 Frauen)	Ausbau der Telearbeitsmöglichkeiten (26 Mitarbeiter/innen, davon 15 Frauen)
Einrichtung der „Stadtzwerge“, der stadteigenen Großtagespflege für unter 3-Jährige. Hier können bis zu 14 Mitarbeiterkinder betreut werden.	Angebot besteht weiterhin
	Schaffung einer internen Beratungsstelle zur Pflege von Angehörigen.
	In Planung: - Einrichtung von mehr Eltern-Kind-Büros an großen Standorten - Ferienbetreuungsmöglichkeiten schulpflichtiger Kinder

Anhang

1. Daten der Bestandsaufnahme

1.1 Bestandsaufnahme der Beamtinnen und Beamten innerhalb der Kernverwaltung

Besoldungsgruppe	Anteil eines Geschlechts an der Zahl Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 01.07. festgestellter anteiliger v. H.-Satz
B 8	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
B 6	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00 %
B 5	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00 %
A 16	12,50	87,50	12,50	87,50	Frauen	12,50 %
A 15	44,44	55,56	44,44	55,56	Frauen	44,44 %
A 14	37,50	62,50	34,59	65,41	Frauen	34,59 %
A 13 hD	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 13	18,18	81,82	18,18	81,82	Frauen	18,18 %
A 12	28,57	71,43	26,51	73,49	Frauen	26,51 %
A 11	53,33	46,67	49,45	50,55	keine	
A 10	68,00	32,00	63,23	36,77	Männer	36,77 %
A 9	80,00	20,00	79,21	20,79	Männer	20,79 %
A 9 mD	41,18	58,82	40,10	59,90	Frauen	40,10 %
A 8	56,10	43,90	51,29	48,71	keine	
A 7	95,83	4,17	93,66	6,34	Männer	6,34 %
A 6	66,67	33,33	66,67	33,33	Männer	33,33 %

1.2 Bestandsaufnahme der Beschäftigten innerhalb der Kernverwaltung (ohne S-Gruppen)

Entgelt- gruppe	Anteil eines Ge- schlechts an der Zahl Beschäftigten in %		Anteil eines Ge- schlechts am Beschäf- tigungsvolumen in %		Feststellung der Unterre- präsentanz bezogen auf das Beschäftigungs- volumen von Frauen/ Männern (Anteil < 45 %)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterreprä- sentiertes Geschlecht	zum Stich- tag 01.07. festgestellter anteiliger v. H.-Satz
15	50,00	50,00	39,97	60,03	Frauen	39,97 %
14	47,06	52,94	44,03	55,97	Frauen	44,03 %
13	68,18	31,82	67,45	32,55	Männer	32,55 %
12	33,33	66,67	30,56	69,44	Frauen	30,56 %
11	38,10	61,90	34,37	65,63	Frauen	34,37 %
10	59,57	40,43	57,80	42,20	Männer	42,20 %
09	57,46	42,54	58,21	41,79	Männer	41,79 %
08	65,04	34,96	62,86	37,14	Männer	37,14 %
07	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
06	67,53	32,47	63,86	36,14	Männer	36,14 %
05	74,25	25,75	68,53	31,47	Männer	31,47 %
04	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
03	42,68	57,32	39,69	60,31	Frauen	39,69 %
02 a	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
02	78,57	21,43	59,15	40,85	Männer	40,85 %

1.3 Bestandsaufnahme der Beschäftigten innerhalb der Kernverwaltung (S-Gruppen)

Entgelt- gruppe	Anteil eines Ge- schlechts an der Zahl Beschäftigten in %		Anteil eines Ge- schlechts am Beschäf- tigungsvolumen in %		Feststellung der Unterre- präsentanz bezogen auf das Beschäftigungs- volumen von Frauen/ Männern (Anteil < 45 %)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterreprä- sentiertes Geschlecht	zum Stich- tag 01.07. festgestellter anteiliger v. H.-Satz
S 18	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33 %
S 17	66,67	33,33	66,67	33,33	Männer	33,33 %
S 16	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
S 15	80,00	20,00	78,75	21,25	Männer	21,25 %
S 14	80,95	19,05	79,37	20,63	Männer	20,63 %
S 13 a	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00 %
S 13	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00 %
S 12 a	75,00	25,00	72,45	27,55	Männer	27,55 %
S 12	65,00	35,00	62,85	37,15	Männer	37,15 %
S 11 a	70,00	30,00	67,75	32,25	Männer	32,25 %
S 11	74,29	25,71	69,85	30,15	Männer	30,15 %
S 10	83,33	16,67	83,04	16,96	Männer	16,96 %
S 08	69,23	30,77	67,93	32,07	Männer	32,07 %
S 07	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00 %
S 06	95,65	4,35	96,02	3,98	Männer	3,98 %
S 03	96,92	3,08	96,48	3,52	Männer	3,52 %

1.4 Bestandsaufnahme der Beamtinnen und Beamten innerhalb der Feuerwehr

Besoldungs- gruppe	Anteil eines Ge- schlechts an der Zahl Beschäftigten in %		Anteil eines Ge- schlechts am Beschäf- tigungsvolumen in %		Feststellung der Unterre- präsentanz bezogen auf das Beschäftigungs- volumen von Frauen/ Männern (Anteil < 45 %)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterreprä- sentiertes Geschlecht	zum Stich- tag 01.07. festgestellter anteiliger v. H.-Satz
A 16	0,00	0,00	0,00	0,00		
A 15	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 14	0,00	0,00	0,00	0,00		
A 13 hD	0,00	0,00	0,00	0,00		
A 13	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 12	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 11	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 10	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 9	50,00	50,00	50,00	50,00	keins	
A 9 mD	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 8	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 7	2,04	97,96	2,04	97,96	Frauen	2,04 %
A 6	0,00	0,00	0,00	0,00		

1.5 Bestandsaufnahme der Beschäftigten innerhalb der Feuerwehr

Entgelt- gruppe	Anteil eines Ge- schlechts an der Zahl Beschäftigten in %		Anteil eines Ge- schlechts am Beschäf- tigungsvolumen in %		Feststellung der Unterre- präsentanz bezogen auf das Beschäftigungs- volumen von Frauen/ Männern (Anteil < 45 %)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterreprä- sentiertes Geschlecht	zum Stich- tag 01.07. festgestellter anteiliger v. H.-Satz
15	0,00	0,00	0,00	0,00		
14	0,00	0,00	0,00	0,00		
13	0,00	0,00	0,00	0,00		
12	0,00	0,00	0,00	0,00		
11	0,00	0,00	0,00	0,00		
10	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
09	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
08	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00 %
07	0,00	0,00	0,00	0,00		
06	66,67	33,33	60,87	39,13	Männer	39,13 %
05	66,67	33,33	63,90	36,10	Männer	36,10 %
04	0,00	0,00	0,00	0,00		
03	0,00	0,00	0,00	0,00		
02 a	0,00	0,00	0,00	0,00		
02	0,00	0,00	0,00	0,00		

1.6 Bestandsaufnahme der Beamtinnen und Beamten innerhalb des Abfallwirtschaftsbetriebs

Besoldungs- gruppe	Anteil eines Ge- schlechts an der Zahl Beschäftigten in %		Anteil eines Ge- schlechts am Beschäf- tigungsvolumen in %		Feststellung der Unterre- präsentanz bezogen auf das Beschäftigungs- volumen von Frauen/ Männern (Anteil < 45 %)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterreprä- sentiertes Geschlecht	zum Stich- tag 01.07. festgestellter anteiliger v. H.-Satz
A 16	0,00	0,00	0,00	0,00		
A 15	0,00	0,00	0,00	0,00		
A 14	0,00	0,00	0,00	0,00		
A 13h D	0,00	0,00	0,00	0,00		
A 13	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 12	0,00	0,00	0,00	0,00		
A 11	50,00	50,00	42,86	57,14	Frauen	42,86 %
A 10	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00 %
A 9	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 9 mD	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 8	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 7	0,00	0,00	0,00	0,00		
A 6	0,00	0,00	0,00	0,00		

1.7 Bestandsaufnahme der Beschäftigten innerhalb des Abfallwirtschaftsbetriebs

Entgeltgruppe	Anteil eines Geschlechts an der Zahl Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen in %		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 01.07. festgestellter anteiliger v. H.-Satz
15	0,00	0,00	0,00	0,00		
15a	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
14	0,00	0,00	0,00	0,00		
13	0,00	0,00	0,00	0,00		
12	0,00	0,00	0,00	0,00		
11	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
10	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
09	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
08	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
07	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
06	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33 %
05	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
04	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
03	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
02 a	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
02	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00 %

1.8 Bestandsaufnahme der Beamtinnen und Beamten innerhalb des Eigenbetriebs Gebäudewirtschaft und Hochbau

Besoldungs- gruppe	Anteil eines Ge- schlechts an der Zahl Beschäftigten in %		Anteil eines Ge- schlechts am Beschäf- tigungsvolumen in %		Feststellung der Unterre- präsentanz bezogen auf das Beschäftigungs- volumen von Frauen/ Männern (Anteil < 45 %)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterreprä- sentiertes Geschlecht	zum Stich- tag 01.07. festgestellter anteiliger v. H.-Satz
A 16	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 15	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 14	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 13 hD	0,00	0,00	0,00	0,00		
A 13	0,00	0,00	0,00	0,00		
A 12	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 11	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33 %
A 10	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00 %
A 9	0,00	0,00	0,00	0,00		
A 9 mD	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00 %
A 8	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
A 7	0,00	0,00	0,00	0,00		
A 6	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00 %

1.9 Bestandsaufnahme der Beschäftigten innerhalb des Eigenbetriebs Gebäudewirtschaft und Hochbau

Entgelt- gruppe	Anteil eines Ge- schlechts an der Zahl Beschäftigten in %		Anteil eines Ge- schlechts am Beschäf- tigungsvolumen in %		Feststellung der Unterre- präsentanz bezogen auf das Beschäftigungs- volumen von Frauen/ Männern (Anteil < 45 %)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterreprä- sentiertes Geschlecht	zum Stich- tag 01.07. festgestellter anteiliger v. H.-Satz
15	0,00	0,00	0,00	0,00		
14	0,00	0,00	0,00	0,00		
13	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
12	0,00	0,00	0,00	0,00		
11	47,37	52,63	43,80	56,20	Frauen	43,80 %
10	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00 %
09	40,00	60,00	38,95	61,05	Frauen	38,95 %
08	75,00	25,00	73,93	26,07	Männer	26,07 %
07	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
06	20,00	80,00	18,20	81,80	Frauen	18,20 %
05	30,00	70,00	27,97	72,03	Frauen	27,97 %
04	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00 %
03	33,33	66,67	27,27	72,73	Frauen	27,27 %
02 a	80,00	20,00	78,86	21,14	Männer	21,14 %
02	99,34	0,66	99,38	0,62	Männer	0,62 %

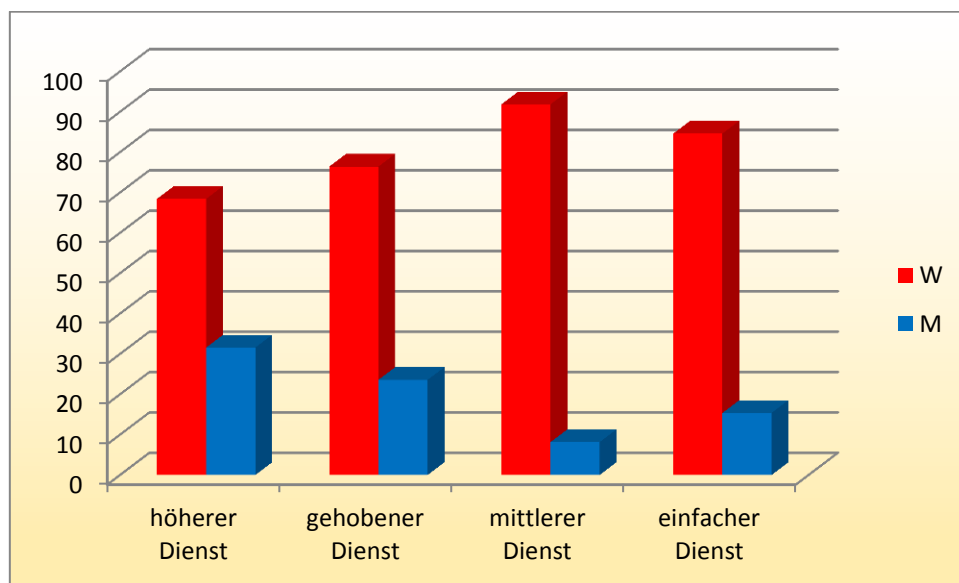
2. Frauen in Führungspositionen

Stichtag: 01.01.2015 (01.01.2012)	gesamt (2012)	weiblich (2012)	Anteil (2012)
Gesamt 2015 (Gesamt 2012)	130 (83)	49 (21)	37,69 % (25,3%)
- Dezernatsleitung	4 (4)	3 (3)	75,00 % (75,00%)
- Amtsleitung	19 (22)	6 (5)	31,58 % (22,7%)
- Fachdienstleitung	51 (57)	14 (13)	27,45 % (22,8%)
- Bereichsleitung	56 (-)	26 (-)	46,43 % (-)

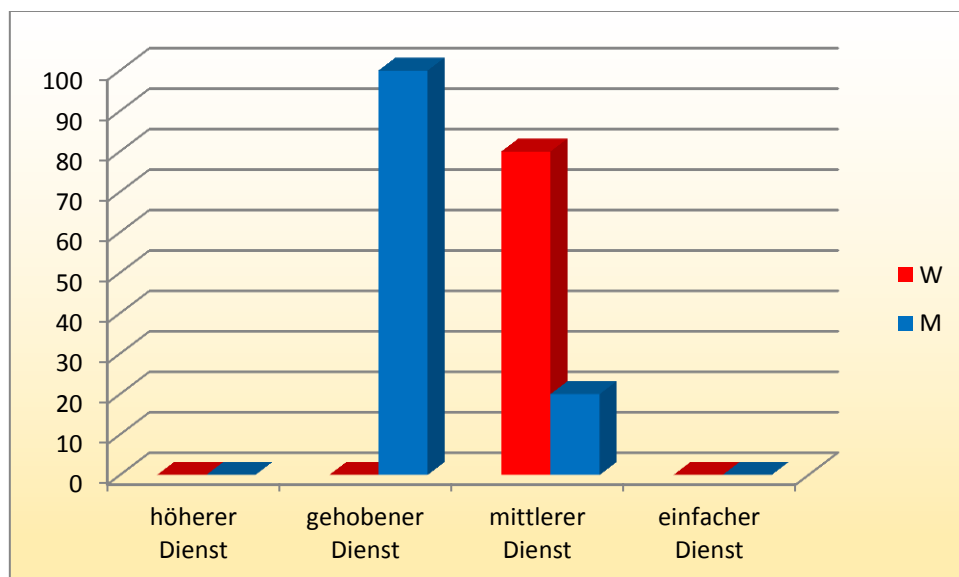
3. Teilzeit

Die folgenden Grafiken bilden die geschlechterspezifische Verteilung im Bereich der Teilzeitarbeit ab. Um den Datenschutz in den Bereichen zu gewährleisten, in denen nur eine geringe Anzahl an Teilzeitbeschäftigung nachgefragt wird, wird die schematische Darstellung für Beamte und Beschäftigte gemeinsam nach Laufbahngruppen erfasst.

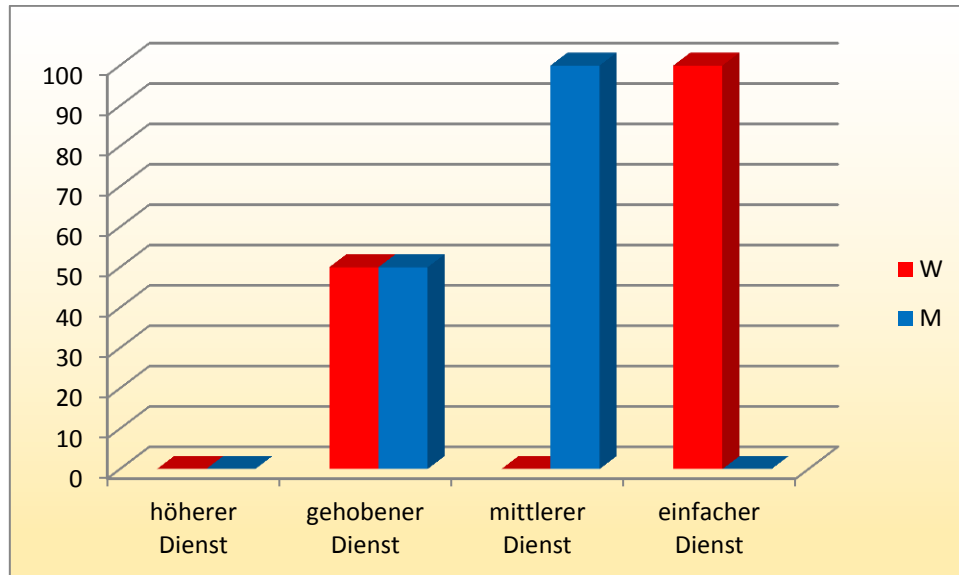
3.1 Geschlechterspezifische Verteilung der Teilzeitkräfte innerhalb der Kernverwaltung



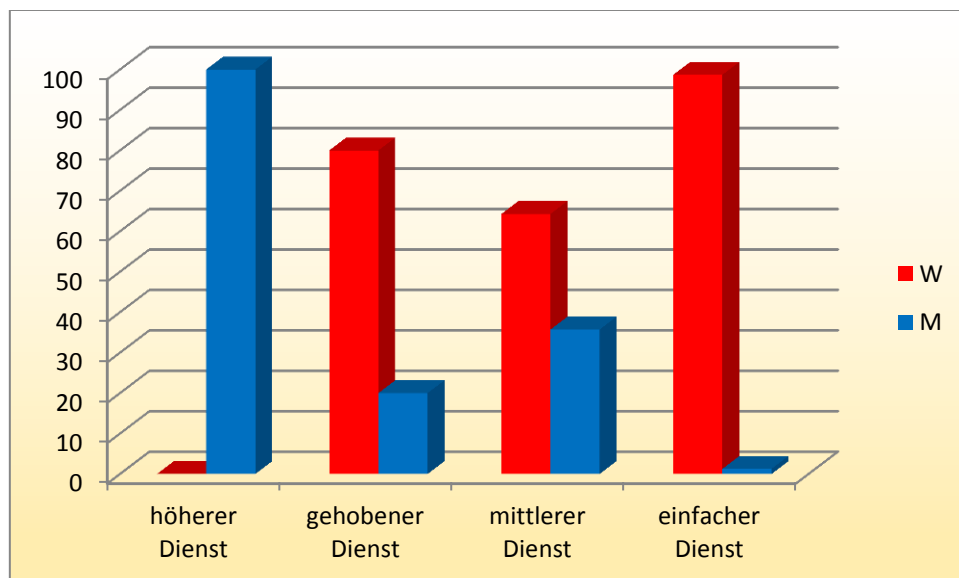
3.2 Geschlechterspezifische Verteilung der Teilzeitkräfte innerhalb der Feuerwehr



3.3 Geschlechterspezifische Verteilung der Teilzeitkräfte innerhalb des Abfallwirtschaftsbetriebs



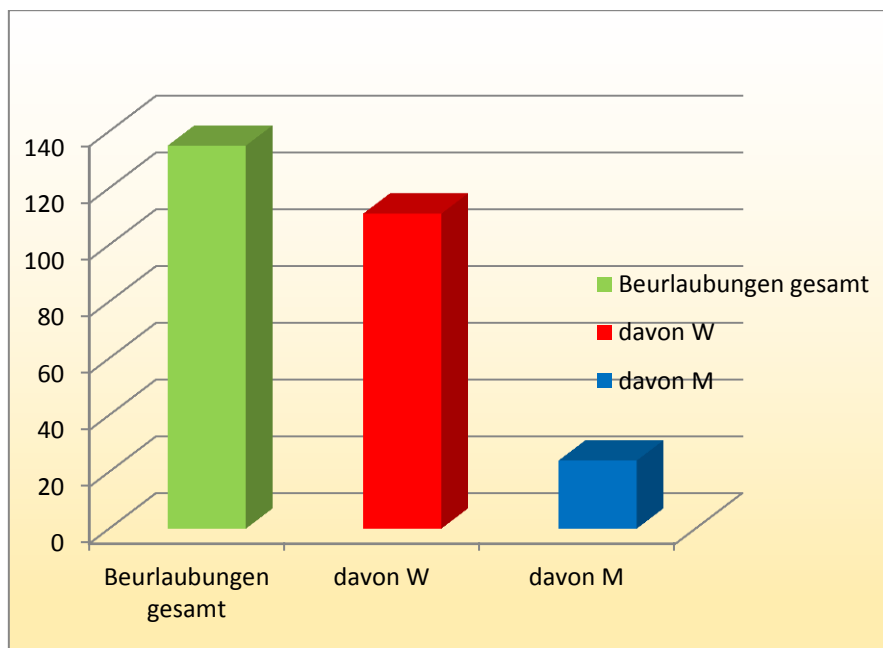
3.4 Geschlechterspezifische Verteilung der Teilzeitkräfte innerhalb des Eigenbetriebs Gebäudewirtschaft und Hochbau



4. Beurlaubungen

Die folgenden Grafiken verdeutlichen die geschlechterspezifische Verteilung im Bereich der Beurlaubungen. Die Daten beziehen sich auf den Berichtszeitraum 2012 bis 2014 und umfassen alle Bereiche der Stadtverwaltung (inklusive Betriebe).

4.1 Beurlaubungen gesamt



4.2 Mitarbeiter/innen in Elternzeit

