



OSTERHOLZ ■ SCHARMBECK

Gleichstellungsplan der Stadt Osterholz-Scharmbeck

2018 bis 2020

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	- 3 -
2. Analyse, Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziele der Beschäftigtenstruktur	- 3 -
2.1 Allgemeines	- 3 -
2.2 Beamtinnen und Beamte	- 4 -
2.3 Tariflich Beschäftigte	- 6 -
2.4 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	- 10 -
2.5 Führungskräfte	- 11 -
3. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	- 11 -
4. Verbindlichkeit des Gleichstellungsplans	- 13 -
5. Anlagen (Statistiken)	- 14 -

1. Einleitung

Am 01.11.2011 ist das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Dies hat zum Ziel, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Zur Umsetzung dieser Ziele hat nach § 15 NGG jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. In dem Gleichstellungsplan werden neben einer Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur nach Vergütungs- und Besoldungsgruppen und der Feststellung in welchen Gruppen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes vorhanden ist, geeignete Maßnahmen zum Abbau dieser Unterrepräsentanz benannt. Ebenfalls werden Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit benannt. Als Orientierung für realistische Ziele wurden neben dem Geltungszeitraum und der Fluktuationserwartung die übrigen örtlichen Gegebenheiten herangezogen.

Dieser erste Gleichstellungsplan der Stadt Osterholz-Scharmbeck tritt rückwirkend ab dem 01.01.2018 in Kraft. Er verliert seine Gültigkeit mit Ablauf des 31.12.2020 und ist danach fortzuschreiben.

Gemäß § 20 Abs. 1 Satz 3 Nr. 11 NGG wurde die Gleichstellungsbeauftragte bei der Aufstellung dieses Gleichstellungsplans eingebunden und der Personalrat hat dem Plan zugestimmt.

2. Analyse, Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziele der Beschäftigtenstruktur

2.1 Allgemeines

	insgesamt	Frauen	Männer	Anteil Frauen	Anteil Männer
Beschäftigte ohne Azubis	317	215	102	68 %	32 %
Beamte	18	11	7	61 %	39 %
insgesamt	335	226	109	67 %	33 %

Tabelle: Personalbestand der Stadt Osterholz-Scharmbeck zum Stichtag 30.06.2017

Diese Tabelle stellt die Verteilung nach Personen und Geschlecht zum Stichtag 30.06.2017 dar. Insgesamt arbeiten bei der Stadt Osterholz-Scharmbeck ohne die Auszubildenden 335 Frauen und Männer, von denen die Frauen anteilig mit 67 % und die Männer anteilig mit 33 % vertreten sind.

Die Tabellen im Anhang auf denen sich die nachfolgenden Bestandsaufnahmen stützen, weisen eine differenziertere Darstellung aus. Hier wird das Beschäftigungsvolumen betrachtet. Das Beschäftigungsvolumen ist die Beschäftigungszahl umgerechnet in Vollzeitbe-

schäftigte. Hierbei erfolgt die Umrechnung der Beschäftigtenzahl in Vollzeitäquivalent. Bei einer Beschäftigung von 19,5 Wochenstunden ergibt sich z. B. bei einem tariflich Beschäftigten ein Beschäftigungsvolumen von 0,5.

Durch die Erfassung der Beschäftigten über das Beschäftigungsvolumen erfolgt eine Verschiebung der Anteile von Frauen und Männern, sichtbar vor allem in den Bereichen, in denen ein hohes Maß an Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit vorliegt. Sind z. B. in einem Bereich viele Frauen in Teilzeit beschäftigt, sinkt in diesem Bereich der prozentuale Anteil an Frauen.

In den als Anlage beigefügten Tabellen erfolgt eine Betrachtung der Beschäftigungsstruktur getrennt voneinander für die Bereiche der Beamtinnen und Beamte (Anlage 1), die tarifliche Beschäftigten (Anlage 2) und die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (Anlage 3). Zusätzlich wurde noch eine Betrachtung auf der Ebene der Führungskräfte (Anlage 4) durchgeführt.

Nach § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil unter 45 % bezogen auf das Beschäftigungsvolumen liegt.

2.2 Beamtinnen und Beamte

Da in einigen Besoldungsgruppen zum Teil nur wenige Stellen vorhanden sind, liegt eine Unterrepräsentanz oft gezwungenermaßen vor. Würde man das unterrepräsentierte Geschlecht einstellen, kippt das Verhältnis in die andere Richtung, sodass ein Ausgleich in diesen Fällen nicht möglich ist.

2.2.1 Besoldungsgruppe B 5

Eine besondere Stellung nimmt der Bürgermeister ein. Als kommunaler Wahlbeamter wird er direkt von den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt Osterholz-Scharmbeck gewählt. Eine direkte Einflussnahme ist daher nicht möglich.

Besoldungsgruppe B 3 und A 13 hD

Analyse

Da in den Besoldungsgruppen B 3 und A 13 hD jeweils nur eine Stelle vorhanden ist, kommt es automatisch zu einer Unterrepräsentanz des jeweiligen anderen Geschlecht. Bei den beiden Stellen handelt es sich um die Dezernentenstellen. Vergleicht man diese Position untereinander, liegt ein ausgeglichenes Verhältnis vor, da die Dezernentenstellen paritätisch besetzt sind.

Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziel

In der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist nicht mit einer planbaren Fluktuation zu rechnen. Deshalb entfällt die Zielvorgabe.

Besoldungsgruppe A 13 gD

Analyse

In dieser Besoldungsgruppe finden sich die Führungskräfte wieder. Der Anteil der Frauen liegt bei 25 % bei insgesamt vier Stellen.

Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziel

In der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist nicht mit einer Fluktuation zu rechnen. Deshalb entfällt die Zielvorgabe.

Besoldungsgruppe A 12

Analyse

In dieser Besoldungsgruppe finden sich ebenfalls Führungskräfte wieder. Bei fünf Stellen liegt der Männeranteil bei 22,47 %. Zwei Beamtinnen sind in Teilzeit tätig.

Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziel

In der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist nicht mit einer planbaren Fluktuation zu rechnen. Deshalb entfällt die Zielvorgabe.

Besoldungsgruppe A 11

Analyse

Zum Stichtag ist lediglich eine Stelle in der Besoldungsgruppe vorhanden. Damit ist das weibliche Geschlecht automatisch unterrepräsentiert.

Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziel

In der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist nicht mit einer planbaren Fluktuation zu rechnen. Deshalb entfällt die Zielvorgabe.

Besoldungsgruppe A 10

Analyse

Da zum Stichtag lediglich eine Stelle in der Besoldungsgruppe vorhanden ist, liegt automatisch eine Unterrepräsentanz der Männer vor.

Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziel

In der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist nicht mit einer planbaren Fluktuation zu rechnen. Deshalb entfällt die Zielvorgabe.

Besoldungsgruppe A9 gD

Analyse

In der Besoldungsgruppe A9 gD sind zwei Stellen vorhanden, die durch Frauen besetzt sind. Somit liegt eine Unterrepräsentanz der Männer vor.

Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziel

In der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist nicht mit einer planbaren Fluktuation zu rechnen. Deshalb entfällt die Zielvorgabe.

Besoldungsgruppen A 8 und A 6

Analyse

Da zum Stichtag jeweils nur eine Stelle in den Besoldungsgruppen vorhanden ist, liegt automatisch eine Unterrepräsentanz der Männer vor.

Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziel

In der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist nicht mit einer planbaren Fluktuation zu rechnen. Deshalb entfällt die Zielvorgabe.

2.3 Tariflich Beschäftigte

Betrachtet man alle tariflich Beschäftigten ohne Auszubildende in der Stadt Osterholz-Scharmbeck - unabhängig von ihrer Entgeltgruppe - so lässt sich feststellen, dass die Verteilung insgesamt ausgeglichen ist. Zum Stichtag arbeiten 210 Beschäftigten, wovon 112 weiblich und 98 männlich sind. Bezogen auf das Beschäftigungsvolumen ergibt sich ein Anteil von 46,3 % (Frauen) zu 53,7 % (Männer).

Schaut man jedoch die einzelnen Entgeltgruppen an, so wird deutlich, dass fast überall eine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes vorliegt. So sind die Frauen in den Entgeltgruppen E3 bis E 6 und in den Entgeltgruppen E 11 bis E 14 und die Männer in den Entgeltgruppen E 1 bis E 2 Ü und in den Entgeltgruppen E 7, E 9 a bis E 9c unterrepräsentiert.

Das verdeutlicht, dass in der Summe zwar insgesamt ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern besteht, die höheren Entgeltgruppen aber vermehrt von Männern wahrgenommen werden. Ursächlich hierfür dürften historische und gesellschaftliche Gründe wie z. B. die Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sein. Dies führte schließlich dazu, dass noch heute die Unterrepräsentanz der Frauen mit ansteigender Entgeltgruppe stärker ausgeprägt ist.

Entgeltgruppe E 14

Analyse

In der Entgeltgruppe E 14 sind zwei Stellen vorhanden. Diese sind paritätisch besetzt. Allerdings ist die weibliche Beschäftigte in Teilzeit tätig, sodass sich gemessen am Vollzeitäquivalent eine Unterrepräsentanz der Frauen mit 35,9 % ergibt.

Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziel

In der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist nicht mit einer planbaren Fluktuation zu rechnen. Deshalb entfällt die Zielvorgabe.

Entgeltgruppe E 12

Analyse

In der Entgeltgruppe E 12 sind insgesamt sechs Stellen vorhanden. Da nur eine Stelle mit einer Frau besetzt ist, sind die Frauen mit 17,18 % unterrepräsentiert.

Fluktuationsbetrachtung

In der Entgeltgruppe wird 2020 ein Mann in Rente gehen.

Handlungsziel

Bei Nachbesetzungen ist darauf zu achten, dass das unterrepräsentierte Geschlecht in Ausschreibungen in besonderem Maße angesprochen wird.

Entgeltgruppe E 11

Analyse

Von den insgesamt sieben Stellen in der Entgeltgruppe E 11 sind die Frauen mit 28,46 % unterrepräsentiert.

Fluktuationsbetrachtung

In 2018 wird eine Stelle in der Entgeltgruppe 11 durch eine teilzeitbeschäftigte Frau besetzt.

Handlungsziel

Es wird ein Frauenanteil von 35 % angestrebt.

Entgeltgruppe E 10

Analyse

Bei den insgesamt 14 Stellen der Entgeltgruppe E 10 liegt zum Stichtag keine Unterrepräsentanz vor. Das Verhältnis ist ausgeglichen.

Allerdings ging 2017 eine teilzeitbeschäftigte Frau in Rente. Die Stelle wurde nicht nachbesetzt, sodass sich eine Unterrepräsentanz der Frauen zum Ende des Geltungszeitraumes ergeben wird.

Entgeltgruppe E 9 c

Analyse

Da lediglich drei Stellen in der Entgeltgruppe vorhanden und zwei von Frauen besetzt sind, liegt eine Unterrepräsentanz der Männer mit 36,1 % vor.

Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziel

In der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist nicht mit einer planbaren Fluktuation zu rechnen. Deshalb entfällt die Zielvorgabe.

Entgeltgruppe E 9 b

Analyse

Von den 13 vorhandenen Stellen in der Entgeltgruppe 9 b sind zehn mit Frauen besetzt. Davon sind sechs Frauen in Teilzeit tätig. Die Männer sind somit mit 25,86 % unterrepräsentiert.

Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziel

In der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist nicht mit einer planbaren Fluktuation zu rechnen. Deshalb entfällt die Zielvorgabe.

Entgeltgruppe E 9 a

Analyse

In der E 9 a sind die Männer mit 28,65 % unterrepräsentiert. Hier sind die insgesamt 35 Stellen mit 26 Frauen besetzt. 14 Frauen und ein Mann sind dabei in Teilzeit tätig.

Fluktuationsbetrachtung

2018 wird eine neue Stelle zu besetzen sein.

Handlungsziel

Bei Nachbesetzungen ist darauf zu achten, dass vorrangig Männer eingestellt werden. So könnte sich der Männeranteil auf 30 % erhöhen.

Entgeltgruppe E 8

Analyse

In der Entgeltgruppe E 8 liegt bei den insgesamt neun Stellen keine Unterrepräsentanz vor. Das Verhältnis ist ausgeglichen.

Entgeltgruppe E 7

Analyse

In der Entgeltgruppe E 7 sind Männer unterrepräsentiert. Ihr Anteil liegt bei 5,52 %. Auffällig ist, dass fast dreiviertel der Beschäftigten (20 von 27) Teilzeitkräfte sind. Dies sind alle Frauen. Die meisten Stellen sind von Kräften der Schulsekretariate und der Bibliothek besetzt. Dies sind Berufe, die vorrangig von Frauen gewählt werden und deshalb sind Bewerbungen von Männern selten. In der Bibliothek sind alle Beschäftigten in Teilzeit tätig. Dies hat organisatorische Gründe, damit die Öffnungszeiten abgedeckt werden können. Einige Schulsekretärinnen sind ebenfalls in Teilzeit tätig. Dies hat auch organische Gründe. Gerade durch die kleineren Grundschulen und die daraus resultierenden geringeren Stunden, sind Vollzeitstellen schwierig zu realisieren.

Fluktuationsbetrachtung

Nach dem Stichtag der Datenerhebung wurde ein Mann durch Höhergruppierung in die E 7 eingruppiert. Zusätzlich wurde eine neue Teilzeitstelle in der Bibliothek besetzt.

Handlungsziel

Es wird ein Männeranteil von 10 % angestrebt.

Entgeltgruppen E 6, E 5 und E 4

Analyse

In der Entgeltgruppe E 6 ist bei insgesamt 13 Stellen nur eine Frau eingruppiert und somit unterrepräsentiert. Das entspricht einem Anteil von 7,91 %. Bei der Entgeltgruppe E 5 liegt der Anteil der Frauen bei insgesamt 33 Beschäftigten bei 14,46 %. In der Entgeltgruppe E 4 sind bei 18 Stellen die Frauen mit 7,75 % unterrepräsentiert.

Eine Erklärung ist, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten dieser Entgeltgruppen auf dem Baubetriebshof tätig sind (34). Auf dem Baubetriebshof werden fast nur Berufe aus dem handwerklichen Bereich ausgeübt. Dies hat zur Folge, dass sich die gesellschaftliche Rollenverteilung auch auf dem Baubetriebshof widerspiegelt. Bewerbungen von Frauen in diesem Bereich sind selten. Ein Viertel der Stellen (16) sind bei den Hausmeistern angesiedelt. Dies ist ebenfalls ein Bereich, der eher von Männern bevorzugt wird. Bewerbungen von Frauen sind hier auch selten.

Fluktuationsbetrachtung

Aus der Entgeltgruppe E 6 wird 2018 ein Mann in Rente gehen. In der Entgeltgruppe E 5 ist nach dem Stichtag eine teilzeitbeschäftigte Frau in Rente gegangen. Die Stelle wurde nicht nachbesetzt. Eine Stelle aus der E 4 wurde im Zuge der Nachbesetzung der E 5 zugeordnet und in 2019 wird ein Mann aus der E 4 in Rente gehen.

Handlungsziel

Bei Nachbesetzungen ist darauf zu achten, dass das unterrepräsentierte Geschlecht in Ausschreibungen in besonderem Maße angesprochen wird.

Entgeltgruppe E 3

Analyse

Bei den fünf Stellen in der Entgeltgruppe E 3 liegt eine Unterrepräsentanz der Frauen mit 26,83 % vor. Vier der Stellen sind auf dem Baubetriebshof angesiedelt.

Fluktuationsbetrachtung und Handlungsziel

In der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes ist nicht mit einer planbaren Fluktuation zu rechnen. Deshalb entfällt die Zielvorgabe.

Entgeltgruppen E 2 Ü, E 2 und E 1

Analyse

In den drei Entgeltgruppen E 2 Ü, E 2 und E 1 sind die Männer jeweils unterrepräsentiert. In der E 2 Ü liegt der Männeranteil bei 8,11 %, bei der E 2 bei 1,88 % und bei der E 1 bei 5,56 %. Alle Beschäftigten sind in Teilzeit tätig.

Die meisten Stellen in diesen Entgeltgruppen sind Teilaufgaben im Küchen- oder Reinigungsbereich. Die klassische Rollenverteilung in der Gesellschaft dürfte Ursache dafür sein,

dass bei Ausschreibungen deutlich mehr Bewerbungen von Frauen für diesen Bereich eingehen.

Fluktuationsbetrachtung

Nach dem Stichtag der Datenerhebung wurden in der Entgeltgruppe E 1 fünf Stellen in Teilzeit besetzt. In den beiden anderen Entgeltgruppen ist mit einer Fluktuation nicht zu rechnen.

Handlungsziel

Es wird in der Entgeltgruppe E 1 ein Männeranteil von 10 % angestrebt. In der E 2 Ü und E 2 entfällt aufgrund der fehlenden Fluktuation die Zielvorgabe.

2.4 Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Da im Sozial- und Erziehungsdienst fast ausschließlich Frauen beschäftigt sind, werden alle Entgeltgruppen gemeinsam betrachtet.

Analyse

Es liegt eine erhebliche Unterrepräsentanz der Männer in allen Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes (S 3 bis S 15) vor. Einzig in der Entgeltgruppe S 11 b liegt der Männeranteil mit 42,86 % knapp unterhalb der Grenze.

Die Beschäftigten sind zum größten Teil in den Kindertagesstätten tätig. Einige sind in der städtischen Jugendarbeit oder an Schulen tätig. Bei den insgesamt 107 Beschäftigten, findet man lediglich vier Männer vor. Die klassische Rollenverteilung und die geschlechtsspezifische Berufswahl in der Gesellschaft könnten hierfür die Ursache sein. Auch sind 94 % der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in Teilzeit tätig. Gerade im Kindertagesstättenbereich sind aufgrund der Betreuungszeiten Vollzeitstellen selten. Dies könnte auch ein Grund dafür sein, dass bei Ausschreibungen die Bewerbungen von Männern sehr selten sind. Gerade der erzieherische Beruf wird von Frauen bevorzugt gewählt und die Bereitschaft in Teilzeit tätig zu sein, ist höher. Deshalb wird ein ausgeglichenes Beschäftigungsverhältnis in absehbarer Zeit nicht erreicht werden können.

Innerhalb der Entgeltgruppen S 7, S 10 und S 13 a wird ein ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männer nie erreicht werden können, da jeweils nur eine Stelle pro Entgeltgruppen vorhanden ist.

Fluktuationsbetrachtung

Aus der Entgeltgruppe S 15 gehen 2019 zwei Frauen in Rente. Aus der Entgeltgruppe S 10 geht eine Frau 2019 in Rente. Die Nachbesetzung der Stelle wird in Entgeltgruppe S 9 erfolgen, da sich die Kinderanzahl reduziert hat und die alte Stelleninhaberin bei ihrer Entgeltgruppe Bestandsschutz hatte. In der Entgeltgruppe S 8 a sind die Erzieherinnen und Erzieher eingruppiert. Aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre wird vorsichtig mit einer Fluktuation von zwei Stellen pro Jahr gerechnet.

Handlungsziel

Bei Nachbesetzungen ist darauf zu achten, dass das unterrepräsentierte Geschlecht in Ausschreibungen in besonderem Maße angesprochen wird, da die Bewerbungen von Männern selten sind.

2.5 Führungskräfte

Analyse

In der Stadt Osterholz-Scharmbeck waren zum Stichtag 39 Führungskräfte beschäftigt. Dazu zählen der Bürgermeister, die Erste Stadträtin, der Dezernent, die Fachbereichsleitungen, die Sachgebietsleitungen, die Leitungen aus dem Bereich Bildung und Erziehung (Kindertagesstätten, Spielkreise, Bibliothek, Seniorenbegegnungsstätte, Jugendhaus und Campus) sowie die Führungskräfte auf dem Baubetriebshof.

Betrachtet man die Führungskräfte über alle Entgelt- und Besoldungsgruppen hinweg, liegt zum Stichtag insgesamt ein ausgeglichenes Verhältnis vor. Betrachtet man die einzelnen Funktionsebenen ergeben sich teilweise gravierende Unterschiede. So werden die drei Führungspositionen auf dem Baubetriebshof allesamt von Männern, wohingegen alle Führungspositionen im Bereich Bildung und Erziehung (15) von Frauen wahrgenommen werden. Die hohe Anzahl in diesem Bereich sorgt dafür, dass die Unterrepräsentanz der Frauen auf der Ebene der Fachbereichsleitungen (25,93 %) und Sachgebietsleitungen (32,88 %) insgesamt ausgeglichen wird. Lediglich auf der Ebene der Dezernenten liegt eine paritätische Besetzung vor.

72,7 % der weiblichen Führungskräfte sind in Teilzeit tätig, bei den Männern ist es lediglich eine Person. Auffällig ist, dass der Großteil der teilzeitbeschäftigten, weiblichen Führungskräfte aus dem Bereich Bildung und Erziehung stammt.

Fluktuationsbetrachtung

Zum 01.01.2018 wird die Leitung des Jobcenters mit einer weiblichen Führungskraft in Teilzeit neu besetzt werden.

Im Jahr 2020 wird ein männlicher Sachgebietsleiter in Rente gehen. Auf der Ebene der Führungskräfte im Bereich Bildung und Erziehung werden 2019 zwei Frauen in Rente gehen.

Handlungsziel

Bei den Nachbesetzungen ist darauf zu achten, dass vorrangig das unterrepräsentierte Geschlecht eingestellt wird. So wird ein Frauenanteil bei den Sachgebietsleitungen von 38 % angestrebt.

3. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Die Stadt Osterholz-Scharmbeck ist bestrebt, in allen Vergütungs- bzw. Besoldungsgruppen ein möglichst ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Beschäftigten zu

erreichen und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern. Im Folgenden werden einige Maßnahmen dazu vorgestellt und erläutert.

Stellenausschreibungen

Die Ausschreibungstexte sind geschlechterneutral zu formulieren. Das unterrepräsentierte Geschlecht wird in den Stellenausschreibungen gezielt angesprochen. Außerdem ist auf eine mögliche Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

Teilzeitstellen

Jede auszuschreibende Stelle ist grundsätzlich teilzeitgeeignet. Ausnahmen hiervon sind von den jeweiligen Organisationseinheiten zu begründen.

Teilzeitbeschäftigung muss auch in Führungspositionen möglich sein, um die oftmals in Leitungspositionen unterrepräsentierten Frauen zu ermutigen, sich um entsprechende Stellen zu bewerben.

Personaleinstellung

Bei der Personaleinstellung ist grundsätzlich eine gleichberechtigte Besetzung anzustreben. Um Unterrepräsentanz abzubauen, sollen Bewerberinnen und Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Auswahlentscheidungen bevorzugt berücksichtigt werden.

Ausbildung

Unter Beachtung der Bestenauslese wird eine paritätische Besetzung bei den Auszubildenden angestrebt.

Sozial- und Erziehungsdienst

Über das eigene Ausbildungsangebot ist es der Stadtverwaltung derzeit nicht möglich, Unterrepräsentanzen im Sozial- und Erziehungsdienst abzubauen. Erzieher/innen und Sozialassistentinnen/Sozialassistenten werden schulisch ausgebildet, Sozialpädagogen an den Hochschulen und Universitäten.

Arbeitszeit

Mit den Dienstvereinbarungen über flexible Arbeitszeiten wird den Beschäftigten der Stadt Osterholz-Scharmbeck die Möglichkeit eröffnet, ihre Arbeitszeit durch eigenverantwortliche und selbständige Mitgestaltung unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse selbst zu bestimmen. Diese Regelungen ermöglichen eine weitgehende Abstimmung mit privaten Belangen.

Bedingt durch festgelegte Arbeitsabläufe (Präsenzpflicht wegen Öffnungszeiten, Gruppenzeiten etc.) werden von dieser Regelung einige Bereiche nicht erfasst. In diesen Bereichen finden jedoch im Bedarfsfall einzelfallbezogene, einvernehmliche Absprachen durch z. B. Gleittage, veränderte Arbeitszeitlagen, Verzicht auf Winterdienstbereitschaft etc. statt, die bisher kaum zu nennenswerten Differenzen geführt haben.

Teilzeitarbeit

Durch tarifrechtliche und gesetzliche Grundlagen haben erziehungsberechtigte Beschäftigte einen verstärkten Anspruch auf befristete und unbefristete Teilzeitarbeit. In der Ver-

gangenheit ist den Wünschen der Beschäftigten nach familiengerechter Teilzeitarbeit immer entsprochen worden. Stellen von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben sind hiervon grundsätzlich nicht ausgenommen. Die Aufgabenerfüllung wurde dabei bisher nicht und darf künftig nicht beeinträchtigt werden. Ziel ist, die individuellen Teilzeitwünsche der Beschäftigten im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten auch weiterhin über die gesetzlichen Ansprüche hinaus zu ermöglichen.

Bei gewährter Teilzeitarbeit kann die ermäßigte Arbeitszeit abhängig von den dienstlichen und betrieblichen Gegebenheiten gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Arbeitstage der Woche verteilt werden, wobei auch einzelne Tage frei bleiben können. Im Idealfall können die Beschäftigten der Stadt Osterholz-Scharmbeck ihr individuelles Arbeitszeitmodell frei gestalten.

Beurlaubungen/Elternzeit

Die Beschäftigten der Stadt Osterholz-Scharmbeck 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 vermehrt Männer diese Form der Beurlaubung nutzen.

Sabbatical

Zum 01.01.2014 wurde die Möglichkeit eines Sabbaticals bei der Stadtverwaltung eingeführt. Das Sabbatical ist ein Arbeitszeitmodell für einen längeren Sonderurlaub, der für die verschiedensten Gründe verwendet werden kann. Bisher wurde dieses Arbeitszeitmodell paritätisch von zwei Personen in Anspruch genommen.

Telearbeit

Telearbeit ist in besonderem Maße geeignet, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Zurzeit nutzen 15 Beschäftigte die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten, darunter vier Männer. Von den meisten wird die Telearbeit dabei aus familiären Gründen nachgefragt.

Fortbildungen/Personalentwicklungsplanung

Die Beschäftigten werden motiviert sich regelmäßig fortzubilden. Hierfür wird jedem Fachbereich ein Fortbildungsbudget zur Verfügung gestellt. Die Beschäftigten werden über die Fortbildungsangebote verschiedener Anbieter über das Intranet der Stadt Osterholz-Scharmbeck informiert.

Neue Führungskräfte werden durch ein Führungsnachwuchstraining in ihren neuen Aufgaben unterstützt. Darüber hinaus sollen Seminare angeboten werden, die auch vorbereitenden Charakter aufweisen (z. B. eine mögliche Übertragung von Führungsaufgaben).

4. Verbindlichkeit des Gleichstellungsplans

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen (Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung

oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Personalabbau, Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen) beachtet werden. Ebenso sind die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans bei der Personal- und Organisationsentwicklung zu beachten.

Innerhalb der Prozentsätze, die nach § 15 Abs. 3 NGG als Zielvorhaben für den Abbau der Unterrepräsentanz festzulegen sind, hat eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen, wenn die übrigen Voraussetzungen des § 13 Abs. 5 oder Abs. 6 vorliegen. Hat die Dienststelle diese Zielvorgaben schon erreicht, besteht in dem entsprechenden Bereich aber gleichwohl noch Unterrepräsentanz, kann die Dienststelle nach § 13 Abs. 5 oder 6 eine Bewerberin oder einen Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugen, sie muss es aber nicht.

Nach Ablauf der Geltungsdauer des vorliegenden Gleichstellungsplans ist spätestens innerhalb von sechs Monaten, also bis zum 30.06.2021, von der Dienststelle gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten eine Evaluation vorzulegen. Diese soll über die Erreichung der in diesem Gleichstellungsplan genannten Ziele und die Umsetzung der Maßnahmen berichten, inwieweit Unterrepräsentanzen im abgelaufenen Geltungszeitraum verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden konnte.

5. Anlagen (Statistiken)

Anlage 1: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur sowie Fluktuationsabschätzung - für den Bereich der Beamten

Anlage 2: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur sowie Fluktuationsabschätzung - für den Bereich der tariflich Beschäftigten

Anlage 3: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur sowie Fluktuationsabschätzung - für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes

Anlage 4: Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur sowie Fluktuationsabschätzung - für den Bereich der Führungskräfte

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur sowie Fluktuationsabschätzung

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Stadt Osterholz-Scharmbeck für den Bereich der Beamten

Besoldungsgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45 %)		zu besetzende Stellen (Fluktuation)			Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht:	zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	2018	2019	2020	
B 5	1		1						1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0%				
B 3	1	1						1		100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0%				
A 13 hD	1		1						1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0%				
A 13 gD	4	1	3					1	3	25,00	75,00	25,00	75,00	Frauen	25%				
A 12	5	2	1	2				3,45	1	80,00	20,00	77,53	22,47	Männer	22,47%				
A 11	1		1						1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0%				
A 10	1			1				0,83		100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0%				
A 9 gD	2	2						2		100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0%				
A 8	1			1				0,75		100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0%				
A 6	1			1				1		100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0%				
Gesamt	18	6	7	5				10,03	7	61,111	38,889	58,896	41,104						

Stichtag: 30.06.2017

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur sowie Fluktuationsabschätzung

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Stadt Osterholz-Scharmbeck für den Bereich der tariflich Beschäftigten

Entgelt- gruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztags- kräfte		davon Teilzeit- kräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs- volumen in Vollzeitäqui- valenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45 %)		Zu besetzende Stellen (Fluktuation)			Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.- Satz im Geltungszeitraum
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterreprä- sentiertes Geschlecht:	zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	2018	2019	2020	zum Ablauf des GSP am 31.12.2020 angestrebter v.H.- Satz
E 14	2		1	1				0,56	1	50,00	50,00	35,90	64,10	Frauen	35,90%				
E 12	6	1	4		1			1	4,82	16,67	83,33	17,18	82,82	Frauen	17,18%			1	
E 11	7	1	4	1	1			1,79	4,5	28,57	71,43	28,46	71,54	Frauen	28,46%				35%
E 10	14	4	6	3	1			6,18	6,75	50,00	50,00	47,80	52,20	keine					
E 9c	3	1	1	1				1,77	1	66,67	33,33	63,90	36,10	Männer	36,10%				
E 9b	13	4	3	6				8,6	3	76,92	23,08	74,14	25,86	Männer	25,86%				
E 9a	35	12	8	14	1			21,17	8,5	74,29	25,71	71,35	28,65	Männer	28,65%	1			30%
E 8	9		4	5				3,84	4	55,56	44,44	48,98	51,02	keine					
E 7	27	4	1	20		2		17,1	1	88,89	3,70	94,48	5,52	Männer	5,52%				10%
E 6	13	1	11		1			1	11,64	7,69	92,31	7,91	92,09	Frauen	7,91%	1			
E 5	33	1	26	5	1			4,48	26,5	18,18	81,82	14,46	85,54	Frauen	14,46%				
E 4	18	1	13	1	3			1,17	13,93	11,11	88,89	7,75	92,25	Frauen	7,75%		1		
E 3	5	1	3	1				1,1	3	40,00	60,00	26,83	73,17	Frauen	26,83%				
E 2 Ü	4			3	1			0,68	0,06	75,00	25,00	91,89	8,11	Männer	8,11%				
E 2	18			16	2			6,28	0,12	88,89	11,11	98,13	1,88	Männer	1,88%				
E 1	3			2	1			0,68	0,04	66,67	33,33	94,44	5,56	Männer	5,56%				10%
Gesamt	210	31	85	79	13	2	0	77,4	89,86	53,333	46,667	46,275	53,725			2	1	1	

Stichtag: 30.06.2017

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur sowie Fluktuationsabschätzung

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Stadt Osterholz-Scharmbeck für den Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes

Entgeltgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45 %)		Zu besetzende Stellen (Fluktuation)			Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht:	zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	2018	2019	2020		
S 15	4			4				3,38		100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0%		2			zum Ablauf des GSP am 31.12.2020 angestrebter v.H.-Satz
S 13 a	1			1				0,82		100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0%					
S 13	6			6				4,92		100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0%					
S 11 b	7	2	2	2	1			3,6	2,65	57,14	42,86	57,60	42,40	Männer	42,40%					
S 10	1			1				0,87		100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0%					
S 9	6			6				4,22		100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0%		1			
S 8b	3			3				2,21		100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0%					
S 8a	60	2		56	1	1		46,53	0,87	98,33	1,67	98,16	1,84	Männer	1,84%	2	2	2		
S 4	3			3				2,32		100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0%					
S 3	16			16				11,16		100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0%					
Gesamt	107	4	2	98	2	1		80,03	3,52	96,262	3,7383	95,787	4,213			2	5	2		

Stichtag: 30.06.2017

Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur sowie Fluktuationsabschätzung

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Stadt Osterholz-Scharmbeck für den Bereich der Führungskräfte

Funktion	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45 %)		Zu besetzende Stellen (Fluktuation)			Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht:	zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	2018	2019	2020	
Bürgermeister	1		1				1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0%				
Dezernent	2	1	1			1	1	50,00	50,00	50,00	50,00	keine					
Fachbereichsleitung	7	1	5	1		1,75	5	28,57	71,43	25,93	74,07	Frauen	26%				
Sachgebietsleitung	11	2	6	2	1	3,341	6,82	36,36	63,64	32,88	67,12	Frauen	33%			1	38%
Bildung und Soziales (Kitas, Spielkreise, Bibliothek, SBS, Jugendhaus, Campus)	15	2		13		11,2		100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0%			2	
Baubetriebshof	3		3				3	0,00	100,00	0,00	100,00						
Gesamt	39	6	16	16	1	17,291	16,82	56,41	43,59	50,69	49,31						

Stichtag: 30.06.2017