



Gleichstellungsplan

der

Stadt Rotenburg (Wümme)

2021 bis 2023

Inhaltsverzeichnis

Allgemeines	3
I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur	4
II. Zielvorgaben und Maßnahmen für den Zeitraum 2021 – 2023	11
III. Evaluation der Ziele und Maßnahmen aus dem zweiten Gleichstellungsplan (2018 – 2020)	15
Schlussbemerkungen	20
Anhang:	
Anlage 1: Bestandsaufnahme Bereich Beamt*innen	
Anlage 2: Bestandsaufnahme Bereich Beschäftigte	
Anlage 3: Bestandsaufnahme Bereich Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst	
Anlage 4: Bestandsaufnahme Bereich Auszubildende	

Allgemeines

Der vorliegende dritte Gleichstellungsplan der Stadt Rotenburg (Wümme) für die Jahre 2021 bis 2023 ist die Fortschreibung und Ergänzung des Gleichstellungsplans 2018 bis 2020. Die Stadt ist aufgrund des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) verpflichtet, alle drei Jahre einen aktualisierten Gleichstellungsplan aufzustellen. Ziel ist es, die Gleichstellung für Frauen und Männer der Stadtverwaltung zu erreichen und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu erleichtern.

Um dieses Ziel zu erreichen, sind gem. § 1 Abs. 2 NGG

- die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit und Familienarbeit vereinbaren können,
- das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
- die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
- Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtsspezifischen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
- Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Gemäß § 15 Abs. 2 NGG ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation Grundlage des Gleichstellungsplans. Darüber hinaus ist festzulegen, durch welche Einzelmaßnahmen das Ziel, Frauen und Männern möglichst gleiche Chancen im Erwerbsleben zu bieten, erreicht werden soll.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personalentscheidungen (Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung von höherwertigen Aufgaben, Personalabbau, Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen) beachtet werden (vgl. § 16 Abs. 1 NGG).

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für die Jahre 2021 bis 2023. Stichtag für die Erhebung der Daten war der 30. Juni 2020.

Neben der Bestandsaufnahme, Analyse und Festlegung von Zielvorgaben und Maßnahmen enthält dieser Gleichstellungsplan gemäß § 16 Abs. 2 NGG auch einen Abschnitt, in dem die Wirkungen und der Erfolg des zweiten Gleichstellungsplans evaluiert werden.

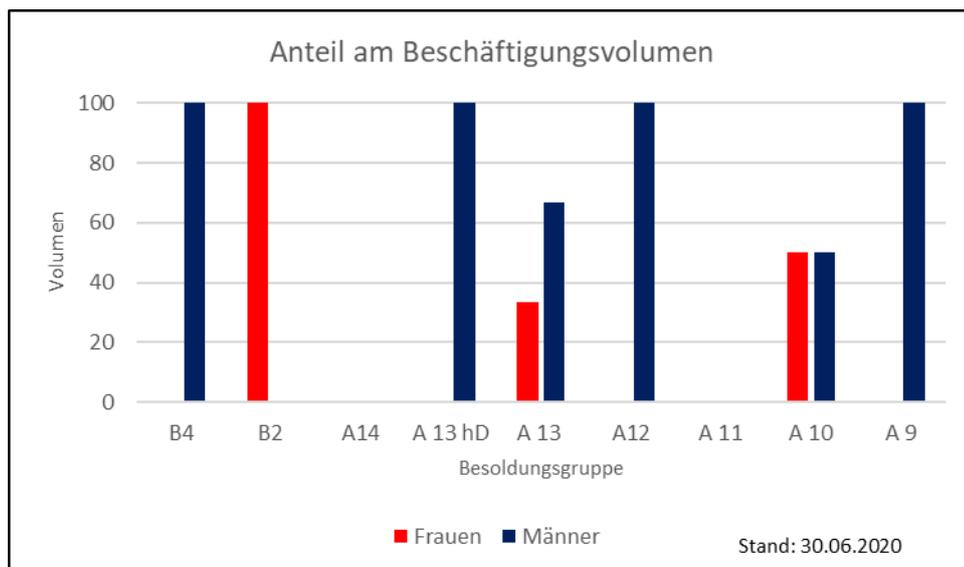
I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

Grundlage: Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG (Anlage 1)

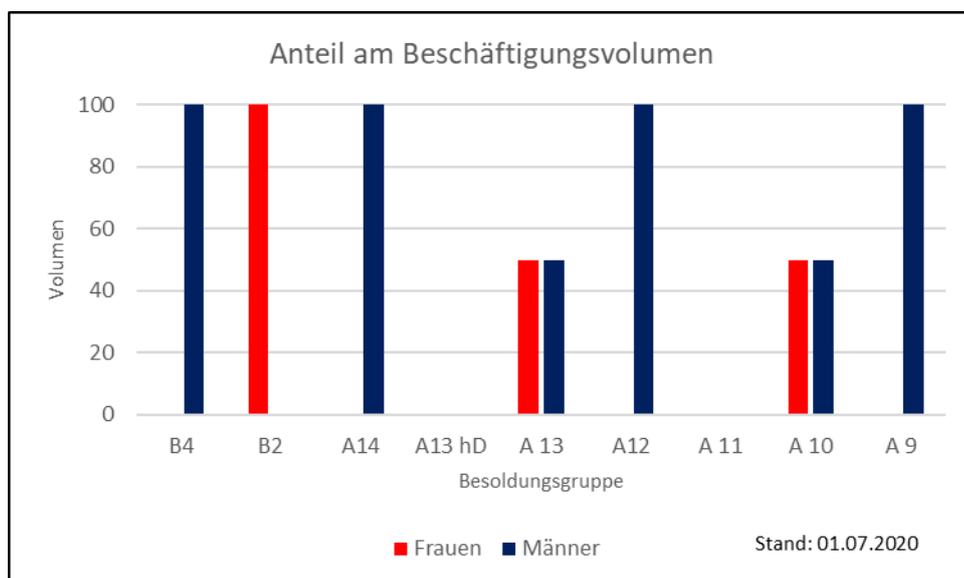
Beamt*innen

Bei der Stadt Rotenburg (Wümme) sind per 30. Juni 2020 insgesamt zwölf Beamt*innen in zwei Laufbahngruppen beschäftigt. In der Laufbahngruppe 2 (früher gehobener Dienst) sind zwei Frauen und sechs Männer, im ehemals höheren Dienst zwei Männer und eine Frau eingestellt.

Die nachfolgende Grafik stellt die Anteile der Geschlechter am Beschäftigungsvolumen dar:



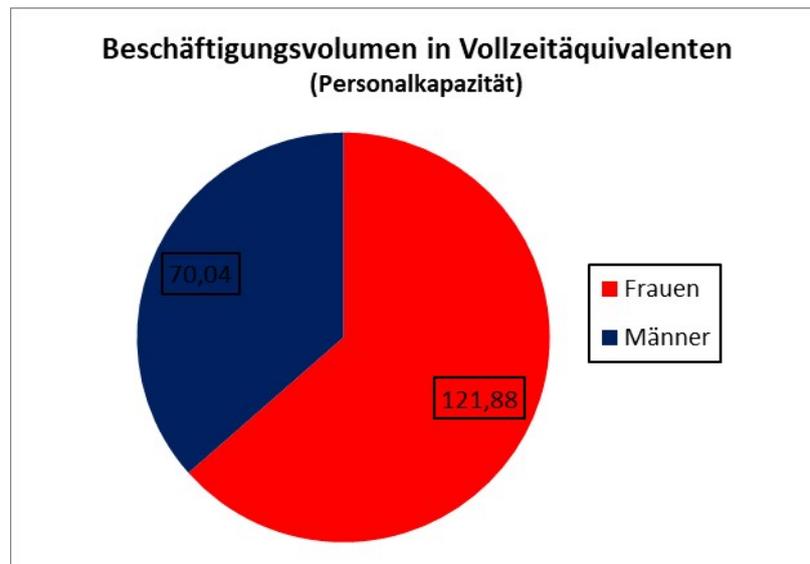
Nach dem 30.06.2020 haben sich bezüglich des Beschäftigungsvolumens bereits Änderungen ergeben, die sich positiv auf Beschäftigungsvolumen in der Besoldungsgruppe A 13 auswirken. In diesem Bereich ist durch die Beförderung eines Beamten nach A 14 keine Unterrepräsentanz mehr festzustellen. Insgesamt ist allerdings eine Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen.



Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

Grundlage: Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG (**Anlage 2**)

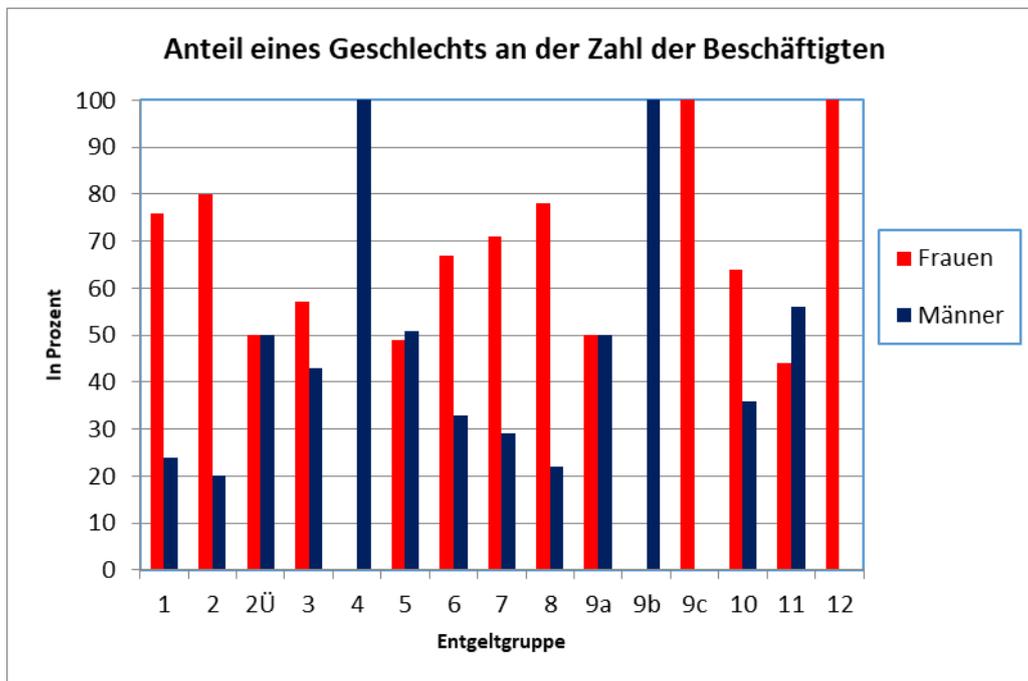
Am Stichtag 30. Juni 2020 beschäftigte die Stadt 222 Tarifbeschäftigte (ohne TV Sozial-u. Erziehungsdienst), davon 139 Frauen und 83 Männer. Von den 83 Männern sind 55 in Vollzeit beschäftigt, 28 (= 33,7 %) teilzeitbeschäftigt, beurlaubt ist keiner. Dem gegenüber stehen 27 in Vollzeit beschäftigte Frauen und 108 (= 77,7 %) teilzeitbeschäftigte Frauen, vier Frauen sind beurlaubt. Umgerechnet in Vollzeitäquivalente ergibt sich folgendes Beschäftigungsvolumen:



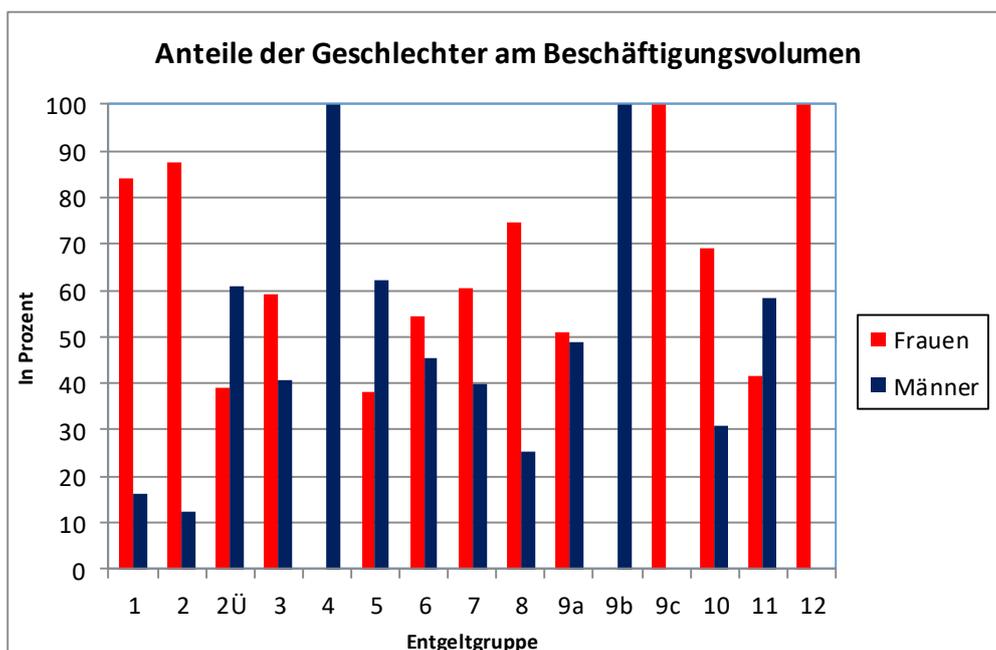
Ziel des Gleichstellungsplans ist der Abbau von Unterrepräsentanzen eines Geschlechts in einer Entgeltgruppe. Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn weniger als 45 % der Stellen – bezogen auf Vollzeit – durch ein Geschlecht belegt werden.

Bezogen auf das Beschäftigungsvolumen ergeben sich in fast allen Entgeltgruppen immer noch Unterrepräsentanzen. Die jeweiligen Werte sind aus Anlage 2 ersichtlich und werden im Abschnitt II erläutert. Die Unterrepräsentanzen sind teilweise dadurch begründet, dass bestimmte Arbeiten (Reinigung, Mensa) fast ausschließlich von Frauen nachgefragt werden. Genauere Angaben ergeben sich aus Abschnitt III: Evaluation der Ziele und Maßnahmen aus dem zweiten Gleichstellungsplan.

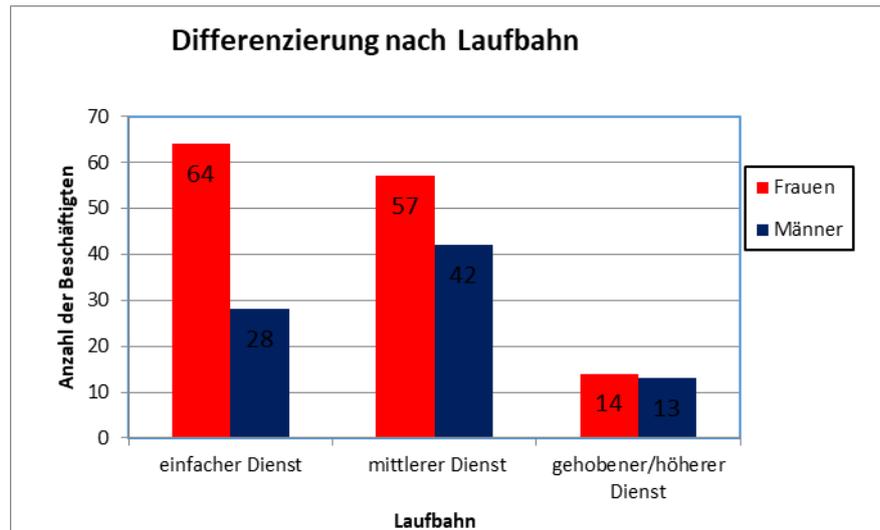
In den Entgeltgruppen sind die Geschlechter unterschiedlich repräsentiert. Die prozentuale Aufteilung in einer Entgeltgruppe – Anzahl der Beschäftigten - ergibt sich aus der folgenden Grafik. Diese Grafik berücksichtigt keine Voll- oder Teilzeit.



Betrachtet man die Verteilung nach dem Beschäftigungsvolumen ergibt sich folgendes Bild:



Eine weitere Differenzierung nach der Laufbahn (einfacher, mittlerer, gehobener Dienst) spiegelt grundsätzlich die Anzahl der Beschäftigten nach dem Geschlecht. Der ehemals einfache und mittlere Dienst war mit Stand 30.06.2017 zu etwa einem Drittel durch Frauen besetzt. Im ehemaligen gehobenen Dienst war das Verhältnis ausgeglichener. Die Grunddaten des neuen Gleichstellungsplans zeigen zumindest im Bereich des mittleren Dienstes eine Angleichung. Dagegen hat sich im einfachen Dienst der Anteil der Frauen erheblich erhöht, im Bereich des gehobenen Dienstes gibt es nahezu einen Gleichstand.



Die Veränderungen sind wie folgt zu begründen:

- Leichte Erhöhung der Anzahl der Beschäftigten
- Durch Höhergruppierung verringert sich der Anteil der Männer im einfachen Dienst zugunsten des mittleren Dienstes.

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

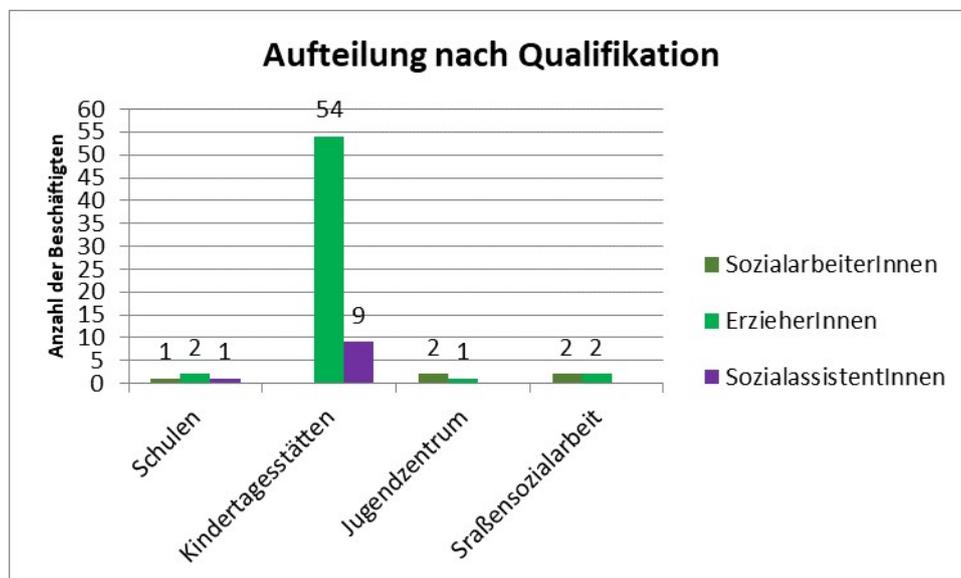
Grundlage: Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG (**Anlage 3**)

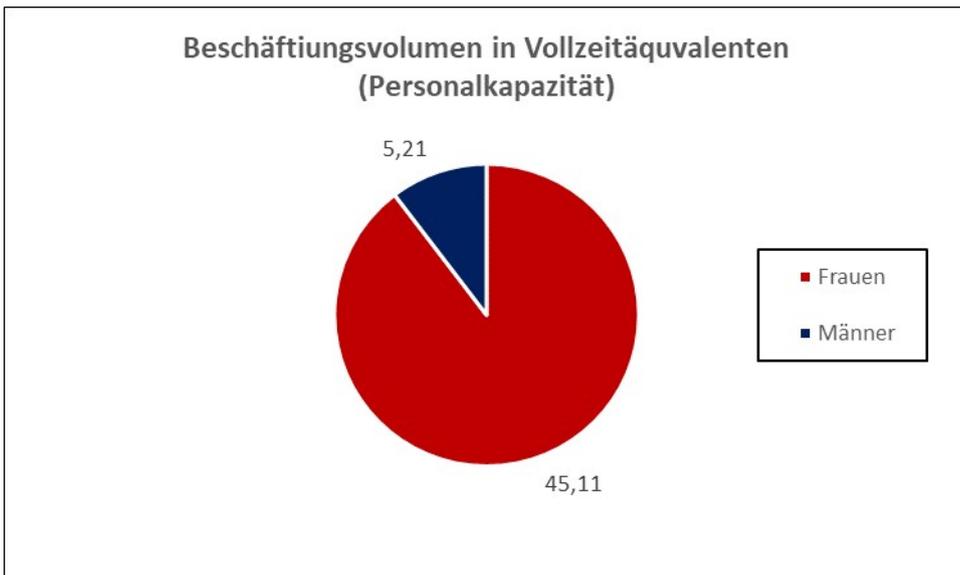
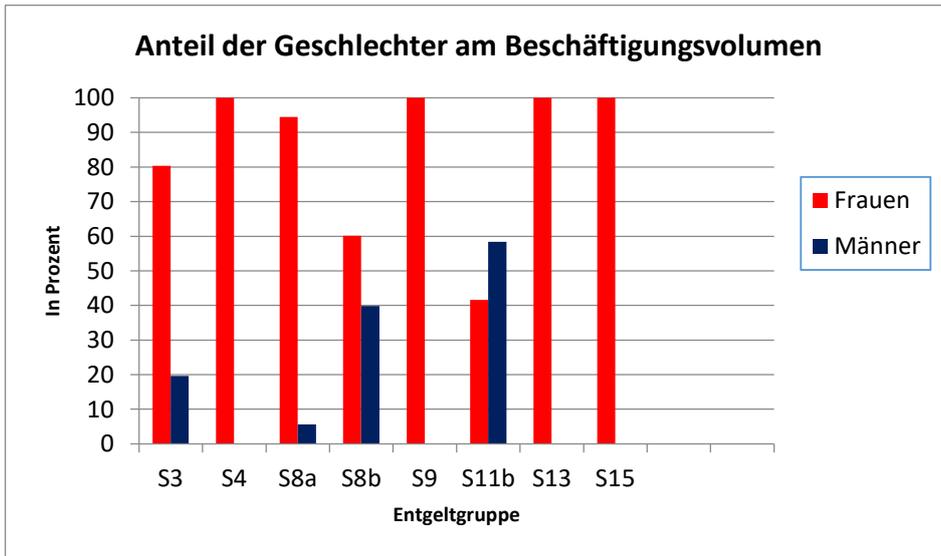
Die Stadt Rotenburg (Wümme) beschäftigt fünf Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter im Jugendzentrum und in der Straßensozialarbeit. In den acht Kindertagesstätten (Kitas) und in den drei Grundschulen werden Erzieherinnen und Erzieher sowie Sozialassistentinnen und Sozialassistenten eingesetzt. In diesem Bereich sind überwiegend Frauen beschäftigt. Bedingt durch den Umfang der Betreuung erfolgt die Beschäftigung überwiegend in Teilzeit von ca. 35 Std/Woche. Dieser Zeitumfang wird allerdings auch in der Regel von Bewerber*innen nachgefragt.

Das Mutterschutzgesetz sieht im Falle einer Schwangerschaft bei Fehlen bestimmter Indikationen ein Beschäftigungsverbot vor, um die Mutter und das Kind zu schützen. Erzieherinnen sind hiervon verstärkt betroffen. Um den Betrieb sicherzustellen, werden für die Dauer des Beschäftigungsverbots und den sich anschließenden Zeiten (Mutterschutz, Elternzeit) befristete Verträge geschlossen.

Zumindest die Arbeit in Kindertagesstätten scheint für Männer immer noch wenig attraktiv zu sein. Auf Ausschreibungen bewerben sich nur wenige Männer. Grund hierfür könnte sein, dass die Stellen wegen der Struktur der Kitas in der Regel nicht in Vollzeit besetzt werden.

Die folgenden Diagramme erläutern die Verteilung des sozialpädagogischen Personals auf die unterschiedlichen Einsatzstellen, den Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen der unterschiedlichen Entgeltgruppen sowie das Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten.

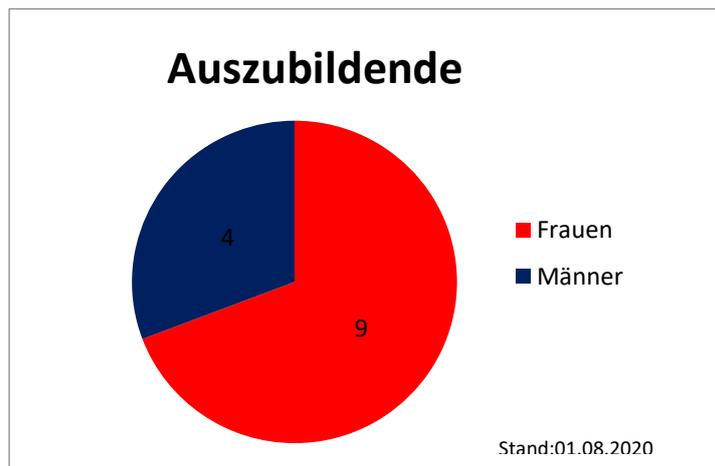




Ausbildung in Verwaltung und Stadtbibliothek

Grundlage: Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG (**Anlage 4**)

Der Stellenplan sieht für jedes Ausbildungsjahr vier Ausbildungsstellen im Bereich der Verwaltung (Verwaltungsfachangestellte bzw. Anwärter*innen) und eine für eine Ausbildung zur*zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI) vor. Da das Ausbildungsjahr jeweils am 01. August beginnt, wurde abweichend vom übrigen Gleichstellungsplan für diesen Bereich der Stichtag 01. 08. gewählt.



Auf die Ausbildungsstellen in der Verwaltung oder als FAMI bewerben sich überwiegend junge Frauen. In beiden Ausbildungsberufen werden Einstellungstests durchgeführt, um eine Bestenauslese zu erreichen.

Verwaltungsangestellten wird die Möglichkeit gegeben, sich für höherwertige Aufgaben zu qualifizieren, indem sie die Prüfung zur*um Verwaltungswirt*in (Angestelltenlehrgang II) ablegen. Zurzeit absolviert ein Beschäftigter diese Ausbildung.

Seit August 2020 wird außerdem eine Anwärterin für die Laufbahngruppe 2 ausgebildet. Sie wird das Studium im Jahr 2023 abschließen.

II. Zielvorgaben und Maßnahmen für den Zeitraum 2021 – 2023

Die Bestandsaufnahme zum Stichtag 30.06.2020 hat Unterrepräsentanzen (= Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts < 45 % des Beschäftigungsvolumens) sowohl für Frauen als auch für Männer in diversen Entgelt- und Besoldungsgruppen aufgezeigt (vgl. Anlagen 1 - 3 im Anhang). Auf der Basis einer Fluktuationsabschätzung für die kommenden drei Jahre werden daher folgende Zielvorgaben festgelegt:

a) Beamt*innen

In der **Besoldungsgruppe A 12** besteht eine **Unterrepräsentanz von Frauen**. Ihr Anteil am Beschäftigungsvolumen betrug zum Stichtag (30.06.2020) **0 %**. Es wird eine Erhöhung auf **30 %** angestrebt. Kurzfristig wurde bereits zum Mai 2021 eine Erhöhung durch eine Änderung im Stellenplan und Neubesetzung der Stelle der Amtsleitung 50 erreicht.

In der **Besoldungsgruppe A 9** ist aktuell ebenfalls **keine Beamtin** vertreten. Da hier in den nächsten drei Jahren keine altersbedingte Fluktuation stattfinden wird, wird keine Zielvorgabe festgelegt. Da jedoch im August 2020 eine Anwärterin eingestellt wurde, wird der Anteil von Beamtinnen am Beschäftigungsvolumen perspektivisch steigen.

b) Beschäftigte

In der **Entgeltgruppe 11** sind drei Beschäftigte in Altersteilzeit, die noch im Jahr 2021 endgültig ausscheiden. Danach wird sich der Anteil männlicher Beschäftigter am Beschäftigungsvolumen auf **38,24 %** verringern.

In der **Entgeltgruppe 10** wurde erneut eine **Unterrepräsentanz von Männern** festgestellt. Ihr Anteil am Beschäftigungsvolumen betrug zum Stichtag 30.06.2020 **30,91 %**. Es wird eine Erhöhung ihres Anteils am Beschäftigungsvolumen auf **35 %** angestrebt.

In der **Entgeltgruppe 9b** beträgt der Anteil von **Frauen** am Beschäftigungsvolumen derzeit **0 %**. Es wird eine Erhöhung ihres Anteils am Beschäftigungsvolumen auf **25 %** angestrebt.

In der **Entgeltgruppe 8** beträgt der Anteil von **Männern** am Beschäftigungsvolumen derzeit **25,35 %**. Es wird eine Erhöhung ihres Anteils auf **38 %** angestrebt.

In der **Entgeltgruppe 7** beträgt der Anteil von **Männern** am Beschäftigungsvolumen derzeit **39,72 %**. Es wird eine Erhöhung ihres Anteils auf **45 %** angestrebt.

In der **Entgeltgruppe 5** beträgt der Anteil von **Frauen** am Beschäftigungsvolumen derzeit **37,96 %**. Es wird eine Erhöhung ihres Anteils am Beschäftigungsvolumen auf **45 %** angestrebt.

In der **Entgeltgruppe 4** besteht mit **0 %** Anteil am Beschäftigungsvolumen erneut eine Unterrepräsentanz von **Frauen**. Es wird eine Erhöhung ihres Anteils am Beschäftigungsvolumen auf **10 %** angestrebt.

In der **Entgeltgruppe 3** beträgt der Anteil von **Männern** am Beschäftigungsvolumen derzeit **40,75 %**. Es wird eine Erhöhung ihres Anteils auf **45 %** angestrebt.

In der **Entgeltgruppe 2** beträgt der Anteil von **Männern** am Beschäftigungsvolumen derzeit **12,53 %**. Es wird eine Erhöhung ihres Anteils auf **15 %** angestrebt.

In der **Entgeltgruppe 1** beträgt der Anteil von **Männern** am Beschäftigungsvolumen derzeit **16,13 %**. Es wird eine Erhöhung ihres Anteils auf **20 %** angestrebt.

b) Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

In der **Entgeltgruppe S 03** wurde eine **Unterrepräsentanz von Männern** festgestellt. Ihr Anteil am Beschäftigungsvolumen betrug zum Stichtag 30.06.2020 **19,65 %**. Es wird eine Erhöhung ihres Anteils am Beschäftigungsvolumen auf **25 %** angestrebt.

In der **Entgeltgruppe S 04** ist z.Z. nur eine Stelle vorhanden. Aktuell ist mit keiner Veränderung zu rechnen.

In der **Entgeltgruppe S 08a** beträgt der Anteil von **Männern** am Beschäftigungsvolumen derzeit **5,56 %**. Es wird eine Erhöhung ihres Anteils auf **20 %** angestrebt.

In der **Entgeltgruppe S 09** sind die Leitungen der Kindertagesstätten mit einer durchschnittlichen Belegung bis zu 40 Plätzen eingruppiert. In der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans erreicht keine Leitung das Regelaltersrentenalter, so dass mit keiner Veränderung geplant werden kann.

In der **Entgeltgruppe S 13** sind die Leitungen der Kindertagesstätten mit einer durchschnittlichen Belegung von 40 Plätzen, aber weniger als 70 Plätzen eingruppiert. In der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans erreicht keine Leitung das Regelaltersrentenalter, so dass mit keiner Veränderung geplant werden kann.

In der **Entgeltgruppe S 15** sind Leitungen der Kindertagesstätten mit einer durchschnittlichen Belegung von mehr als 70 Plätzen eingruppiert. In dieser Entgeltgruppe gibt es nur eine Stelle; mit einer Veränderung kann daher nicht gerechnet werden.

Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Nach § 13 Abs. 5 NGG darf das unterrepräsentierte Geschlecht bei der Besetzung von Stellen bevorzugt werden. Gleichzeitig wird jedoch klargestellt, dass für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle, der zu übertragenden Tätigkeit, des zu besetzenden Dienstpostens, der Laufbahn oder des Berufs maßgebend sind.

Das Ziel des Abbaus von Unterrepräsentanzen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen durch folgende Maßnahmen verwirklicht werden:

Auswahlverfahren

- Da Unterrepräsentanzen in erster Linie über Neubesetzungen abgebaut werden können, wird das jeweilig unterrepräsentierte Geschlecht im Ausschreibungstext ausdrücklich angesprochen. Zudem wird auf mögliche Teilzeitarbeit und flexible familienorientierte Arbeitszeiten hingewiesen.
- Es wird verstärkt darauf geachtet, wann immer möglich, die Auswahlkommission im Bewerbungsverfahren paritätisch zu besetzen.

- Um perspektivisch die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Beamtenverhältnisse abzubauen, wird, bei gleicher Befähigung und Leistung, im nächsten Auswahlverfahren eine Anwärtlerin ausgewählt.

Vereinbarkeit

- Teilzeitarbeit soll grundsätzlich auf allen Funktionen möglich sein. Das gilt auch für Vorgesetzten- und Führungsstellen. Angesichts des hohen Anteils weiblicher Beschäftigter in Teilzeit ist dies eine wichtige Voraussetzung, um auch Frauen einen Aufstieg in Führungspositionen zu ermöglichen. Die Festlegung, dass eine Stelle nicht Teilzeit geeignet ist, bedarf einer schriftlichen Begründung durch die Amtsleitung.
- Bislang wurden gute Erfahrungen mit Telearbeit im Homeoffice gemacht, daher wird dieses Angebot weiterhin ermöglicht und gefördert. Es ist u. a. ein wichtiges Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ermöglicht flexibleres Arbeiten und ggf. eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit. Letzteres ist von zentraler Bedeutung für die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern.
- Der TVöD sieht das Konzept von Lebensarbeitszeitkonten vor, d. h. das Ansparen von Zeitguthaben, um eine spätere Freistellung von der Arbeitsleistung zu ermöglichen. Die Lebensarbeitszeit der Arbeitnehmer*innen kann damit flexibler gestaltet werden, dies ermöglicht eine bessere Anpassung des Berufsalltags an verschiedene Lebensphasen (z. B. Kindererziehung, berufliche Entwicklung, Pflege von Angehörigen, Ruhestand). Perspektivisch wird ein Konzept für Lebensarbeitszeitkonten entwickelt. Bei Rückkehr aus der Elternzeit bemüht sich die Dienststelle auf Wunsch der*des Beschäftigten, eine Kinderbetreuung in Arbeitsplatznähe zu vermitteln.
- Bei kurzfristigem Ausfall der Kinderbetreuung ist, in Absprache mit der Amtsleitung, im Ausnahmefall ein Mitbringen des Kindes möglich. Eine Betreuungskraft kann jedoch nicht gestellt werden.

Fort- und Weiterbildung

- Weibliche Beschäftigter werden bei gleicher Befähigung und Leistung bei der Auswahl zum Angestelltenlehrgang II verstärkt berücksichtigt.
- Von Vorgesetzten wird erwartet, dass sie sich im Bereich Genderkompetenz/Vereinbarkeit/Diversity weiterbilden.
- Um Frauen auf dem Weg in Führungspositionen zu stärken, werden spezielle Seminare angeboten, z. B. zu strategischer Karriereplanung oder zu Aufstiegskompetenzen.
- Beschäftigte, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden, werden über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert.

Sonstige

- Besonders eklatante Unterrepräsentanzen finden sich im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sowie in der Entgeltgruppe 4 (überwiegend Beschäftigte des Bauhofs). Da überkommene gesellschaftliche Rollenbilder nach wie vor die Berufswahl von Jungen und Mädchen beeinflussen, können Unterrepräsentanzen hier nur langfristig abgebaut werden. Unterstützt werden kann ein Wandel durch spezifische Maßnahmen, wie z. B.:

- Entwicklung eines geschlechtsspezifischen Konzepts für den Girls- und Boysday (u.a. für KiTas und Bauhof)

III. Evaluation der Ziele und Maßnahmen aus dem zweiten Gleichstellungsplan (2018 – 2020)

Im zweiten Gleichstellungsplan der Stadt Rotenburg (Wümme) für den Zeitraum 2018 bis 2020 wurden verschiedene Zielvorgaben und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen sowie mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie festgelegt. Der folgende Abschnitt gibt einen kurzen Überblick darüber, inwieweit die Ziele erreicht wurden bzw. inwieweit die Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden konnten.

Umsetzung der Zielvorgaben

Die Bestandsaufnahme für den zweiten Gleichstellungsplan hatte ergeben, dass in zahlreichen Entgelt- und Besoldungsgruppen Unterrepräsentanzen (= Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts < 45 % des Beschäftigungsvolumens) sowohl für Frauen als auch für Männer bestanden.¹ Auf der Basis einer Fluktuationsabschätzung wurden daher konkrete Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen festgelegt.

a) Beamt*innen

Bei den Beamt*innen ergab die Bestandsaufnahme in verschiedenen Besoldungsgruppen Unterrepräsentanzen für Frauen, so dass für zwei Besoldungsgruppen Zielvorgaben festgelegt wurden, von denen eine erreicht wurde:

In der **Besoldungsgruppe A13** betrug der Anteil von **Frauen** am Beschäftigungsvolumen zum damaligen Stichtag (= 30.06.2017) **0 %**. Das angestrebte Ziel von **33 %** wurde mit einer Erhöhung der Beschäftigungsquote auf aktuell **50 %** sogar übererfüllt. Hierbei handelt es sich um eine neuere Entwicklung nach dem Stichtag 30.06.2020 (die Angaben fehlen daher in Anlage 1). Durch Beförderungen ist das Verhältnis in dieser Besoldungsgruppe nun ausgeglichen.

In der **Besoldungsgruppe A 12** bestand ebenfalls eine **Unterrepräsentanz von Frauen**. Ihr Anteil am Beschäftigungsvolumen betrug am Stichtag **20 %**. Das angestrebte Ziel einer Erhöhung auf **43 %** wurde leider nicht erreicht. Auf Grund des Weggangs einer Beamtin sank der Beschäftigungsanteil auf **0 %**. Aktuell hat sich durch die Einstellung einer Frau eine Veränderung bei der Repräsentanz ergeben. Der Anteil der Männer am Beschäftigungsvolumen beträgt noch **67 %**.

b) Beschäftigte

Bei den Beschäftigten wurden für fünf Entgeltgruppen Zielvorgaben festgelegt. Lediglich in einer Entgeltgruppe (EG 3) wurde das Ziel jedoch auch erreicht. Nicht unerheblichen Einfluss auf die Zielerreichung hatten zahlreiche Stellenneubewertungen im einschlägigen Zeitraum. So wurden allein in den Jahren 2019 und 2020 insgesamt 45 Stellen durch die Fa. NSI Consult neu bewertet (hierbei entsprach die Anzahl der Anträge von männlichen und weiblichen Beschäftigten jeweils ungefähr ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten). Neben einer schnelleren Bewertung führte dies zu erheblichen Veränderungen bei den Eingruppierungen und somit für die Mehrzahl der Antragsteller*innen zu einer Erhöhung des Entgelts.

In der **Entgeltgruppe 10** wurde eine **Unterrepräsentanz von Männern** festgestellt. Ihr Anteil am Beschäftigungsvolumen betrug zum damaligen Stichtag (= 30.06.2017) **41,19 %**. Als Ziel wurde eine Erhöhung

¹ Bei den Beschäftigten in EG 11 und 10 (Männer), EG 9b (Frauen), EG 8 und 7 (Männer), EG 4 und 3 (Frauen), EG 2 und 1 (Männer). Bei den Beamt*innen: A 13 – 12 (Frauen), A 11 (Männer) und im Sozial- und Erziehungsdienst: S 15 und S 13 (Männer), S 11b (Frauen), S 09, S 08a u. b, S 04 und S 03 (Männer).

auf **50 %** angestrebt. Dieses Ziel konnte jedoch nicht umgesetzt werden. Der Anteil männlicher Beschäftigter in dieser Entgeltgruppe ist zum Stichtag 30.06.2020 auf **30,91 %** gesunken, nicht zuletzt, weil Beschäftigte aus dieser Entgeltgruppe höhergruppiert wurden.

In der **Entgeltgruppe 9b** wurde eine **Unterrepräsentanz von Frauen** festgestellt. Ihr Anteil am Beschäftigungsvolumen betrug zum damaligen Stichtag **25 %**. Als Ziel wurden **50 %** angestrebt. Dieses Ziel wurde jedoch nicht erreicht. Der Anteil weiblicher Beschäftigter in dieser Entgeltgruppe sank im o.g. Zeitraum auf **0 %**, was sich ebenfalls mit Umgruppierungen erklären lässt.

In der **Entgeltgruppe 8** bestand am Stichtag eine **Unterrepräsentanz von Männern (= 37,97 %)**. Als Ziel wurden **38 %** angestrebt, was jedoch nicht umgesetzt werden konnte. Der Anteil männlicher Beschäftigter sank auf **25,35 %**. Auch hier gab es im o.g. Zeitraum zahlreiche Höhergruppierungen.

In der **Entgeltgruppe 4** betrug der Anteil von **Frauen** am Beschäftigungsvolumen **0 %**. Das angestrebte Ziel von **10 %** wurde leider ebenfalls nicht erreicht. Der Beschäftigungsanteil beträgt nach wie vor **0 %**. In dieser Entgeltgruppe sind überwiegend Beschäftigte aus dem Bauhof eingruppiert, in Bereichen, auf die sich kaum Frauen bewerben.

In der **Entgeltgruppe 3** hatte die Bestandsaufnahme ebenfalls eine **Unterrepräsentanz von Frauen** ergeben. Ihr Anteil am Beschäftigungsvolumen betrug **0 %**. Das angestrebte Ziel von **10 %** wurde mit einer Erhöhung der Beschäftigungsquote auf **59,25 %** sogar übererfüllt. Auch hier kam es zu Umgruppierungen in erheblichem Umfang.

c) Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

Auch für diesen Bereich wurden zum Stichtag 30.06.2017 zahlreiche Unterrepräsentanzen – überwiegend in Bezug auf männliche Beschäftigte – festgestellt. Auf Basis der Fluktuationsabschätzung wurden für zwei Entgeltgruppen Zielvorgaben festgelegt:

In der **Entgeltgruppe S 08a** betrug der Anteil männlicher Beschäftigter am Stichtag **0 %**. Zwar konnte ihr auf **5,56 %** erhöht werden, die Zielvorgabe von **20 %** wurde damit jedoch nicht erreicht. Gerade im Bereich der Erzieher*innen sind nach wie vor Bewerbungen von Männern eher selten.

In der **Entgeltgruppe S 03** bestand mit **12,17 %** ebenfalls eine **Unterrepräsentanz von Männern**. Mit einer Erhöhung des Beschäftigungsvolumens auf **19,65 %** wurde die Zielvorgabe (**= 20 %**) nahezu erreicht.

Umsetzung der Einzelmaßnahmen

Im zweiten Gleichstellungsplan wurden zahlreiche Maßnahmen aufgelistet, die zum Abbau der Unterrepräsentanzen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen sollten. Im Folgenden wird kurz beleuchtet, inwieweit die Maßnahmen umgesetzt wurden und wie ihre Wirksamkeit eingeschätzt wird.

Ausschreibungstexte

In der Regel wird in Bereichen mit Unterrepräsentanz das jeweilige Geschlecht im Ausschreibungstext ausdrücklich angesprochen. Lediglich im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst muss diese Maßnahme noch stärker genutzt werden.

Auf mögliche Teilzeitarbeit und flexible, familienorientierte Arbeitszeiten wird ebenfalls in den Ausschreibungstexten hingewiesen.

Inwieweit diese Maßnahmen eine konkrete Wirkung entfalten, ist nur schwer abzuschätzen. Sie dienen aber als „Signal“ in Richtung Gleichberechtigung und Vereinbarkeit.

Auswahlkommissionen

Nicht umgesetzt werden konnte die Maßnahme, dass Auswahlkommissionen im Personalauswahlverfahren paritätisch besetzt werden. Dies ließ sich schlicht aus praktischen Gründen für viele Verfahren nicht umsetzen, z. B. bei der Auswahl von Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst. Hier sind in der Regel neben der Amtsleitung aus Amt 50 (weiblich), der Abteilungsleitung der Personalabteilung (weiblich) und der Gleichstellungsbeauftragten auch eine Leitung aus einer städtischen Kita (weiblich) beteiligt, so dass in der Kommission häufig nur das Personalratsmitglied männlich ist. Wo immer möglich, sollte dennoch ein ausgewogenes Verhältnis in den Kommissionen angestrebt werden, da dies die Chancengleichheit erhöht.

Teilzeitarbeit

Dem Wunsch von Beschäftigten nach Teilzeitarbeit wird, soweit betriebliche Abläufe es zulassen, nachgekommen. Bei Neueinstellungen wird diese Möglichkeit häufig – mehrheitlich von Frauen – thematisiert.

In Führungspositionen wird diese Option bislang nicht genutzt, sollte aber – wo gewünscht – ermöglicht werden, um perspektivisch den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen.

Einrichtung von Homeoffice und Telearbeit

Seit 2018 besteht für die Bediensteten der Stadt Rotenburg die Möglichkeit, Telearbeit im Homeoffice zu nutzen. Dieses Angebot wird aktuell (Stand Dezember 2020) von 19 Mitarbeiter*innen genutzt (von 13 Frauen und 6 Männern) – wobei 6 Mitarbeiter*innen eine einjährige Vereinbarung zur Nutzung der Telearbeit abgeschlossen hatten (5 Frauen, 1 Mann) und 13 Mitarbeiter*innen eine kurzfristige coronabedingte Vereinbarung (zunächst bis Ende 2020) (8 Frauen und 5 Männer).

Eine Umfrage unter den Nutzer*innen dieses Angebots ergab folgendes Ergebnis:²

Die Vereinbarungen enthalten sehr unterschiedliche Regelungen zum Umfang und zur Ausgestaltung der Telearbeit. Sie reichen von flexibler Nutzung nach Bedarf bis hin zu festen Absprachen (z. B. tageweise); sowie von einzelnen Stunden bis hin zum Großteil der Arbeitszeit (und in einem Fall sogar 100 %).

Als Gründe für die Nutzung der Telearbeit, bzw. als deren Vorteile wurden folgende Aspekte mehrfach angeführt:

- schnelleres bzw. produktiveres Arbeiten, da es nicht zu Störungen kommt
- konzentriertes Arbeiten („*Dinge in Ruhe abarbeiten*“)
- flexibleres Arbeiten (z. B. abends)
- Kinderbetreuung
- Schutz vor einer Coronainfektion

Des Weiteren wurden von einzelnen Beschäftigten folgende Aspekte genannt:

- bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf („*für Mütter ideal*“)
- Zeitersparnis wegen entfallendem Fahrweg und dadurch mehr Freizeit
- gesundheitliche Gründe („*erleichtert das Arbeiten bei krankheitsbedingten Einschränkungen*“)

Als nachteilig wird vor allem die Reduzierung der sozialen Kontakte, sowohl zu den Kolleg*innen als auch zu den Kund*innen, empfunden und der damit einhergehende Mangel an Austausch („*fehlende „Arbeitsatmosphäre“, „Absprachen und Besprechungen mit den Kolleg*innen sind komplizierter*“).

Des Weiteren wurde vereinzelt eine unzureichende technische Ausstattung im Homeoffice bemängelt. So verfügen einige Mitarbeiter*innen zu Hause nicht über einen Drucker, Scanner oder ein Diensthandy oder die Internetverbindung schlecht. Ein Beschäftigter führte zudem höhere Kosten für Strom, Wasser und Gas an.

Insgesamt überwiegen für die Beschäftigten jedoch die Vorteile und die Frage: „*Planen Sie, die Telearbeit dauerhaft zu nutzen*“ wurde mehrheitlich uneingeschränkt mit „*ja*“ beantwortet.

Nicht nur unter den speziellen Umständen bedingt durch die Corona-Pandemie ist die Telearbeit ein wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie erleichtert Eltern die Kinderbetreuung und wird bislang vorrangig von Frauen in Anspruch genommen (fast zwei Drittel der Nutzer*innen bei der Stadt Rotenburg sind Frauen).

Kinderbetreuung

In Einzelfällen konnte die Dienststelle Beschäftigte, bei der Rückkehr aus der Elternzeit, bei der Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz in Arbeitsplatznähe unterstützen. Zudem wurde die Möglichkeit, bei einem kurzfristigen Ausfall der Kinderbetreuung, das Kind mit zur Arbeit zu bringen in Ausnahmefällen von Mitarbeiterinnen genutzt.

Auch diese Maßnahmen sind mit Blick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig.

Fort- und Weiterbildungen

Während der gesamten Laufzeit des zweiten Gleichstellungsplans wurden zahlreiche arbeitsplatzbezogene und zielgerichtete Fortbildungen von den Mitarbeiter*innen in Anspruch genommen.

² Es beteiligten sich 12 der 19 Nutzer*innen an der Befragung.

Beschäftigte, die sich in Elternzeit oder Sonderurlaub befinden, wurden regelmäßig über Weiterbildungsmöglichkeiten informiert.

Inwieweit Vorgesetzte ihre Beschäftigten zur Teilnahme an Fortbildungen motiviert haben, ließ sich nicht evaluieren, daher wird zukünftig auf diese Maßnahme verzichtet.

Nicht umgesetzt werden konnte die Maßnahme, eine Ganztagsbetreuung für Kinder von Teilzeitbeschäftigten bei der Teilnahme an Fortbildungen zu organisieren. Hierfür wurde allerdings auch kein Bedarf angemeldet.

Ebenso steht eine Umsetzung der Maßnahme noch aus, dass Vorgesetzte sich im Bereich Genderkompetenz weiterbilden.

Schlussbemerkung

Der Gleichstellungsplan umfasst drei Jahre. Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt die Dienststelle, inwieweit die Ziele erreicht worden sind. Die Ergebnisse werden allen Beschäftigten der Stadt Rotenburg (Wümme) bekannt gegeben.

Rotenburg (Wümme),

Andreas Weber
Bürgermeister