ROTENBURG
WÜMME

Gleichstellungsplan

der

Stadt Rotenburg (Wümme)

2024 bis 2026

Inhaltsverzeichnis

Allgemeines 3

I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur 4

II. Zielvorgaben und Maßnahmen für den Zeitraum 2024 – 2026 14

III. Evaluation der Ziele und Maßnahmen aus dem dritten Gleichstellungsplan (2021 – 2023) 18

Schlussbemerkungen 22

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 vierte Gleichstellungsplan der Stadt Rotenburg (Wümme) für die Jahre 2024 bis 2026 ist die Fortschreibung und Ergänzung des Gleichstellungsplans 2021 bis 2023. 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 2024 bis 2026. Stichtag für die Erhebung der Daten war der 30. Juni 2023.

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 dritten Gleichstellungsplans evaluiert werden.

I. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur

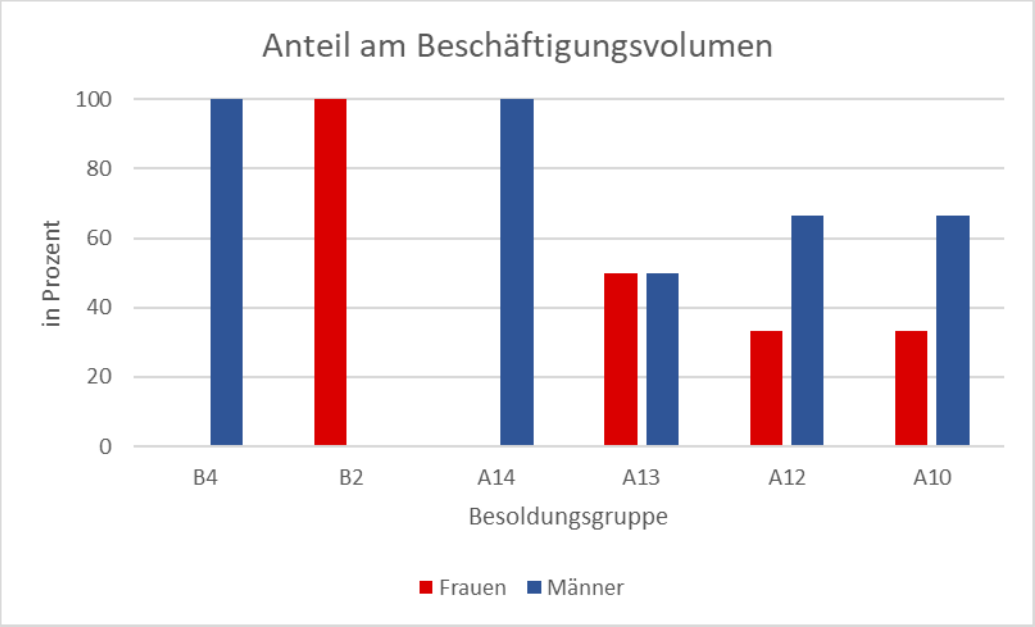
Ziel des Gleichstellungsplans ist der Abbau von Unterrepräsentanzen eines Geschlechts in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe. Eine Unterrepräsentanz liegt vor, wenn weniger als 45 % der Stellen – bezogen auf Vollzeit – durch ein Geschlecht belegt werden.

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

Beamtinnen und Beamte

Bei der Stadt Rotenburg (Wümme) sind per 30. Juni 2023 insgesamt 11 Beamtinnen und Beamte in der Laufbahngruppe 2 beschäftigt, davon vier Frauen und sieben Männer. Damit liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor.

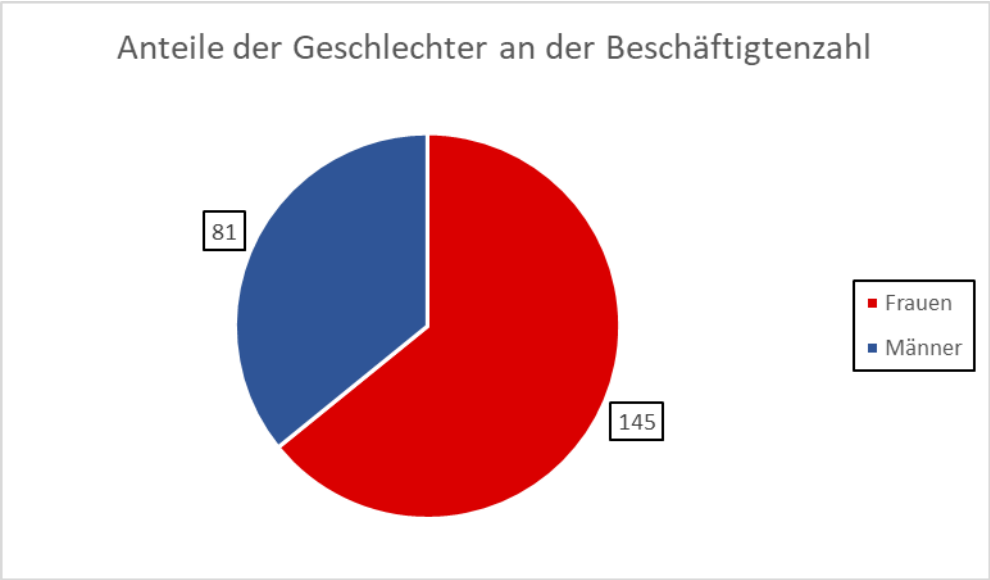
Die nachfolgende Grafik stellt die Anteile der Geschlechter am Beschäftigungsvolumen dar:

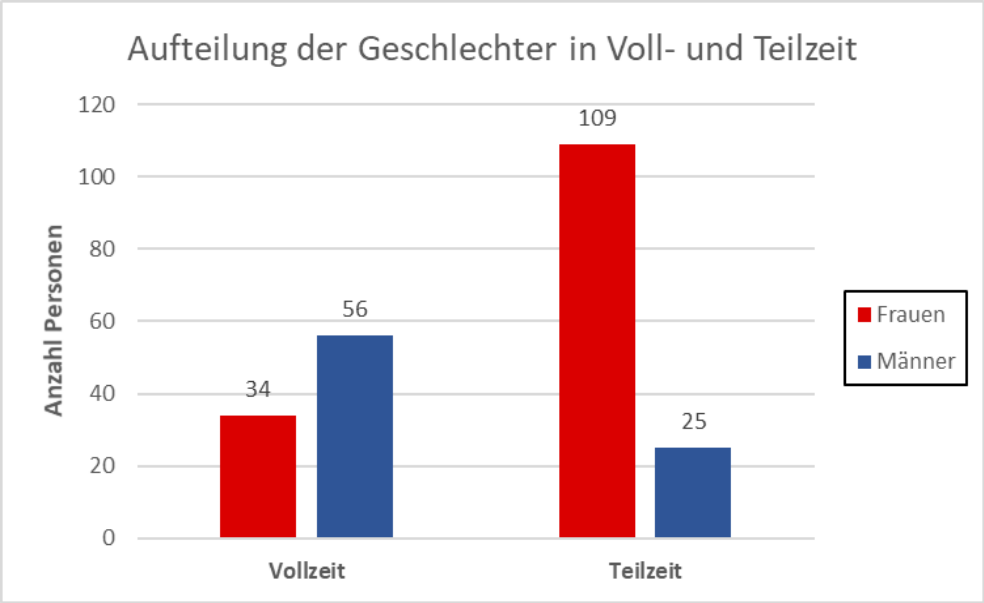


Beschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

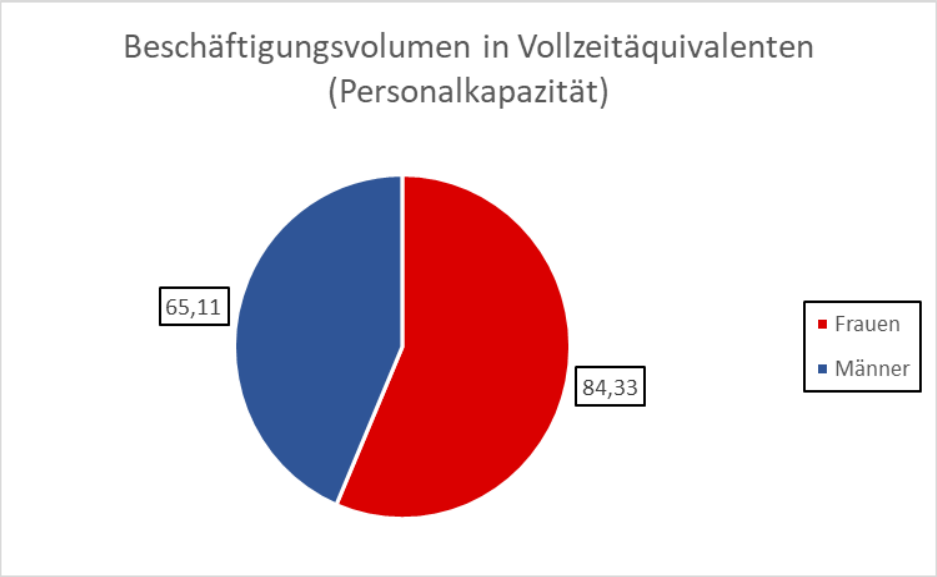
Grundlage: Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG (**Anlage 2**)

Am Stichtag 30. Juni 2023 beschäftigte die Stadt 226 Tarifbeschäftigte (ohne Entgeltgruppen des TVöD im Sozial- u. Erziehungsdienst), davon 145 Frauen und 81 Männer. Von den 81 Männern sind 56 (69 %) in Vollzeit beschäftigt, 25 (31 %) teilzeitbeschäftigt, beurlaubt ist keiner. Dem gegenüber stehen 34 (23 %) in Vollzeit beschäftigte Frauen und 109 (75 %) teilzeitbeschäftigte Frauen, zwei Frauen sind in Elternzeit.



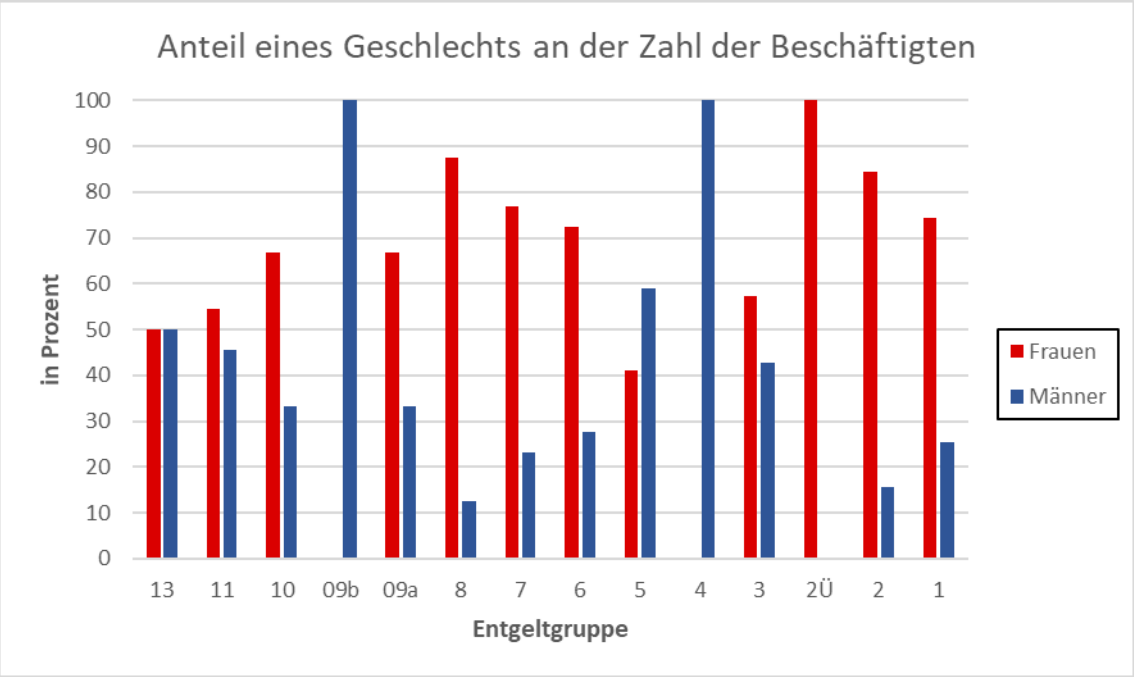


Umgerechnet in Vollzeitäquivalente ergibt sich folgendes Beschäftigungsvolumen:

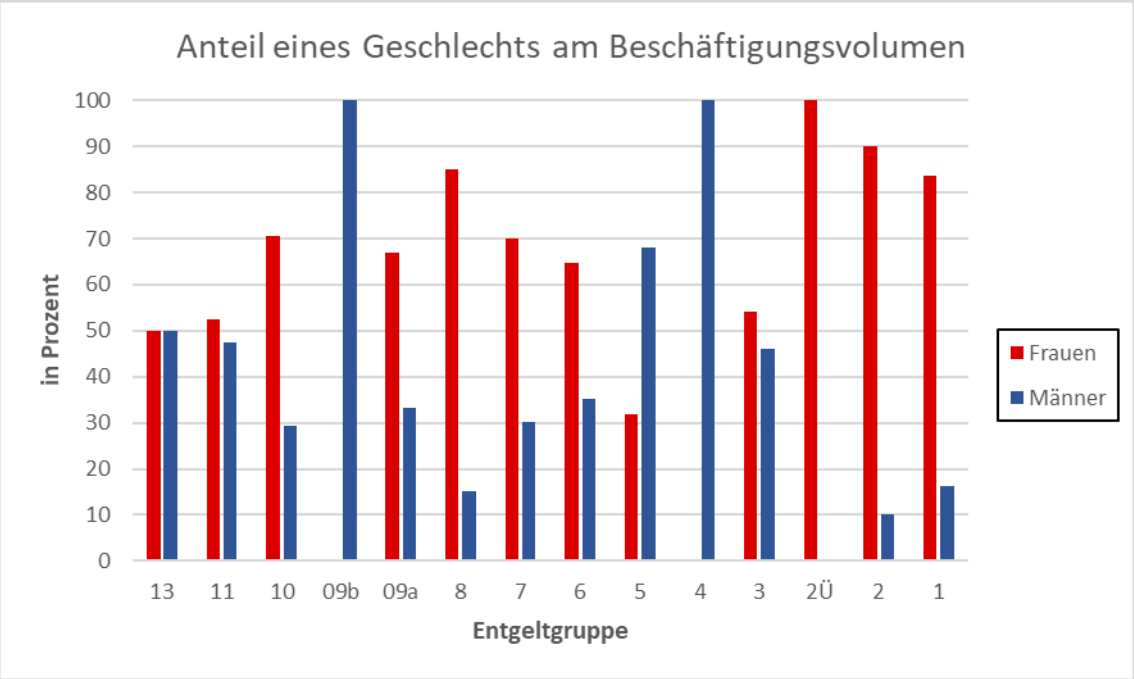


Bezogen auf das Beschäftigungsvolumen ergeben sich in fast allen Entgeltgruppen immer noch Unterrepräsentanzen. Die jeweiligen Werte sind aus Anlage 2 ersichtlich und werden im Abschnitt II erläutert. Die Unterrepräsentanzen sind teilweise dadurch begründet, dass bestimmte Arbeiten (z.B. Reinigung, Mensa)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

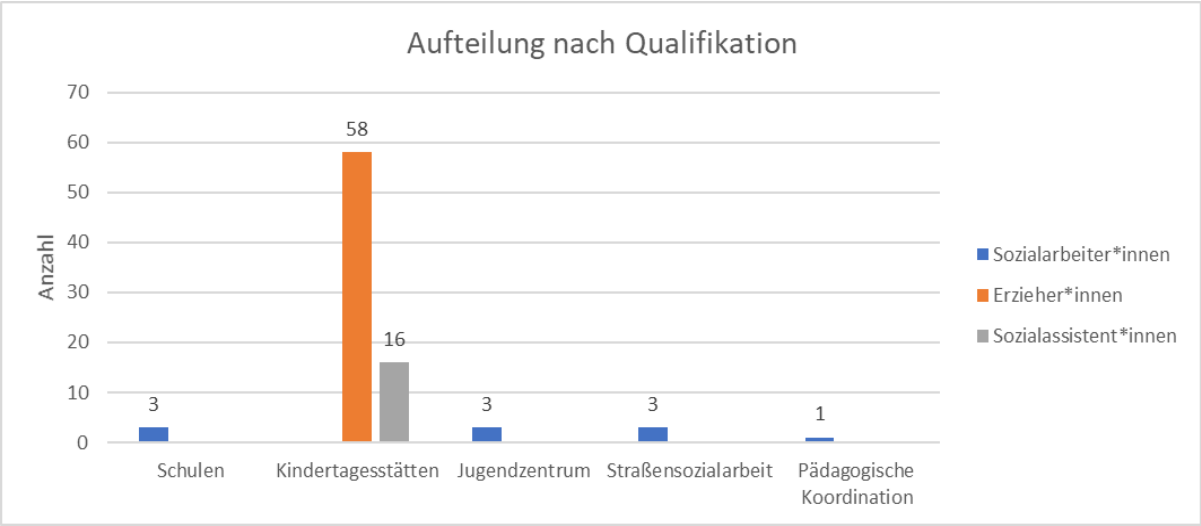


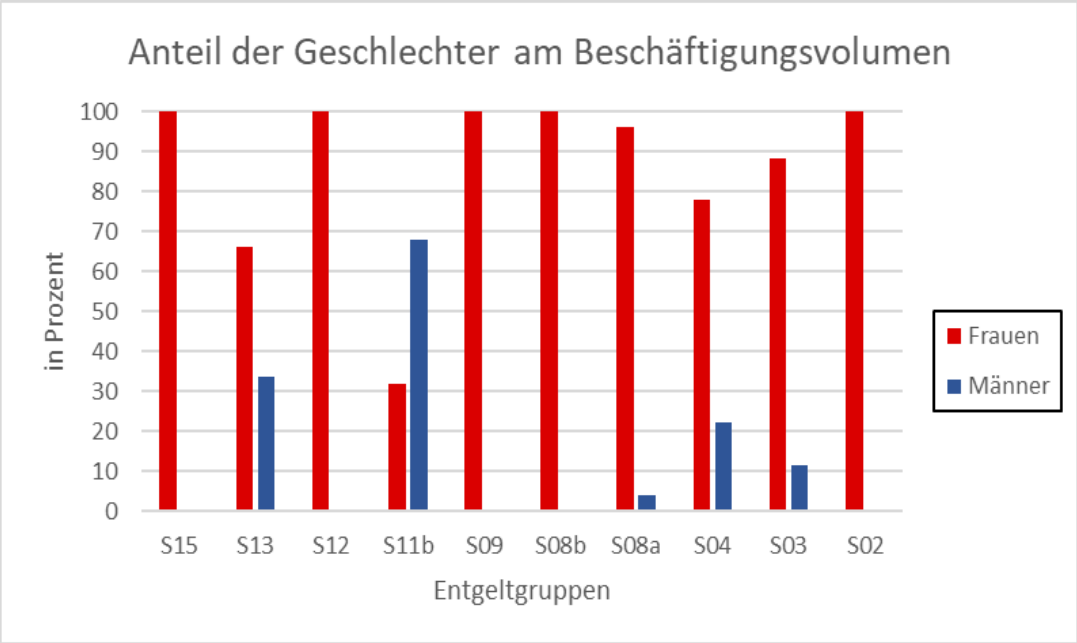
Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst

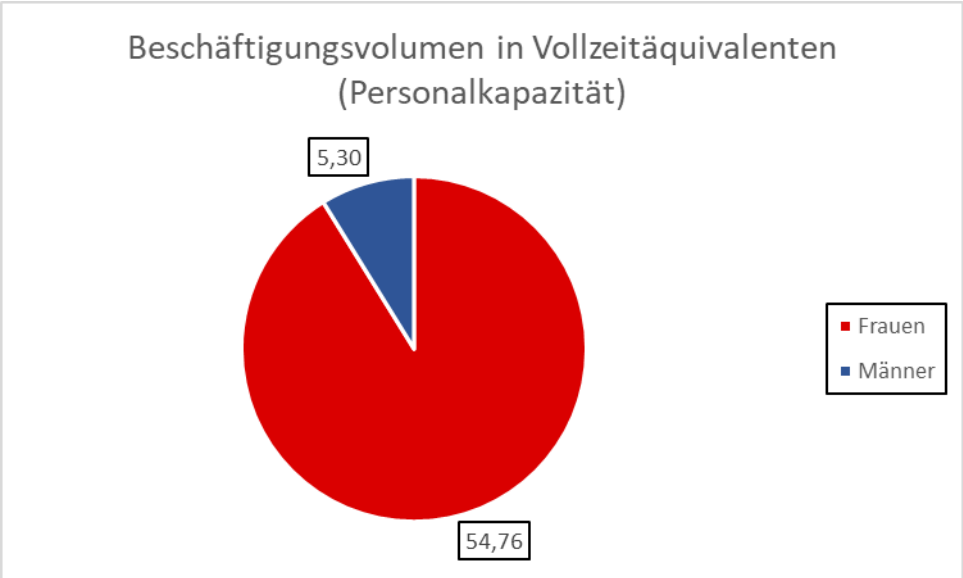
Grundlage: Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG (**Anlage 3**)

Die Stadt Rotenburg (Wümme) beschäftigt sechs Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter im Jugendzentrum und in der Straßensozialarbeit. In den acht Kindertagesstätten (Kitas) und in den drei Grundschulen werden Erzieherinnen und Erzieher, Sozialassistentinnen und Sozialassistenten sowie Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter 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.

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.




Anteil der Geschlechter am Beschäftigungsvolumen
in Prozent
100
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
S15
S13
S12
S11b
S09
S08b
S08a
S04
S03
S02
Entgeltgruppen
Frauen
Männer


Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten
(Personalkapazität)
5,30
54,76
Frauen
Männer

Ausbildung in Verwaltung und Stadtbibliothek

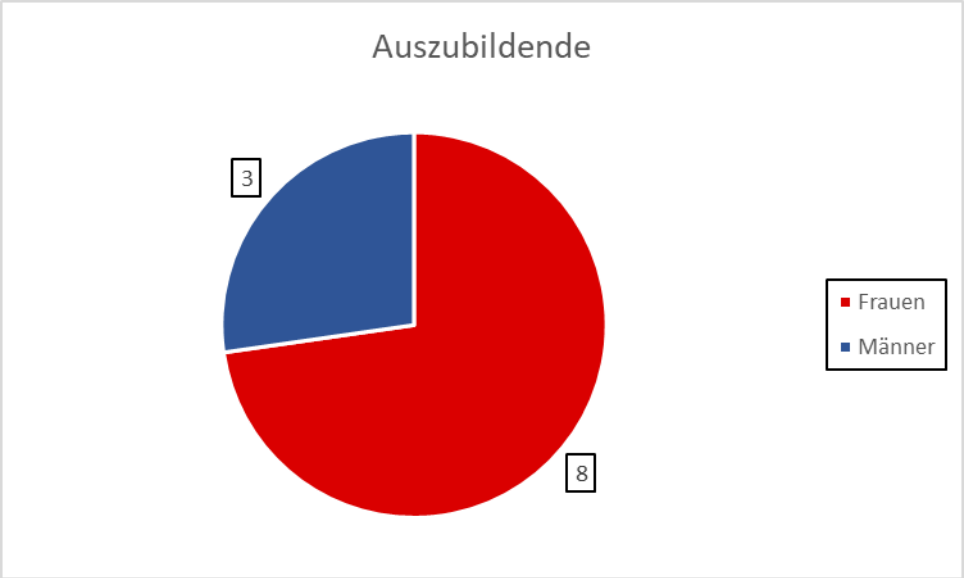
Grundlage: Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG (**Anlage 4**)

Der Stellenplan sieht eine Stelle für eine Anwartschaft sowie für jedes Ausbildungsjahr vier Ausbildungsstellen im Bereich der Verwaltung (Verwaltungsfachangestellte) und eine Stelle für eine Ausbildung zur*zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FAMI) vor. Auf die Ausbildungsstellen in der Verwaltung oder als FAMI bewerben sich überwiegend junge Frauen. In allen Ausbildungsberufen werden Einstellungstests durchgeführt, um eine Bestenauslese zu erreichen.

Verwaltungsangestellten wird im Einzelfall in Abhängigkeit von der Stelle die Möglichkeit gegeben, sich für höherwertige Aufgaben zu qualifizieren, indem sie die Prüfung zur*m Verwaltungswirt*in (Angestelltenlehrgang II) ablegen. Zurzeit absolviert eine Beschäftigte diese Ausbildung.

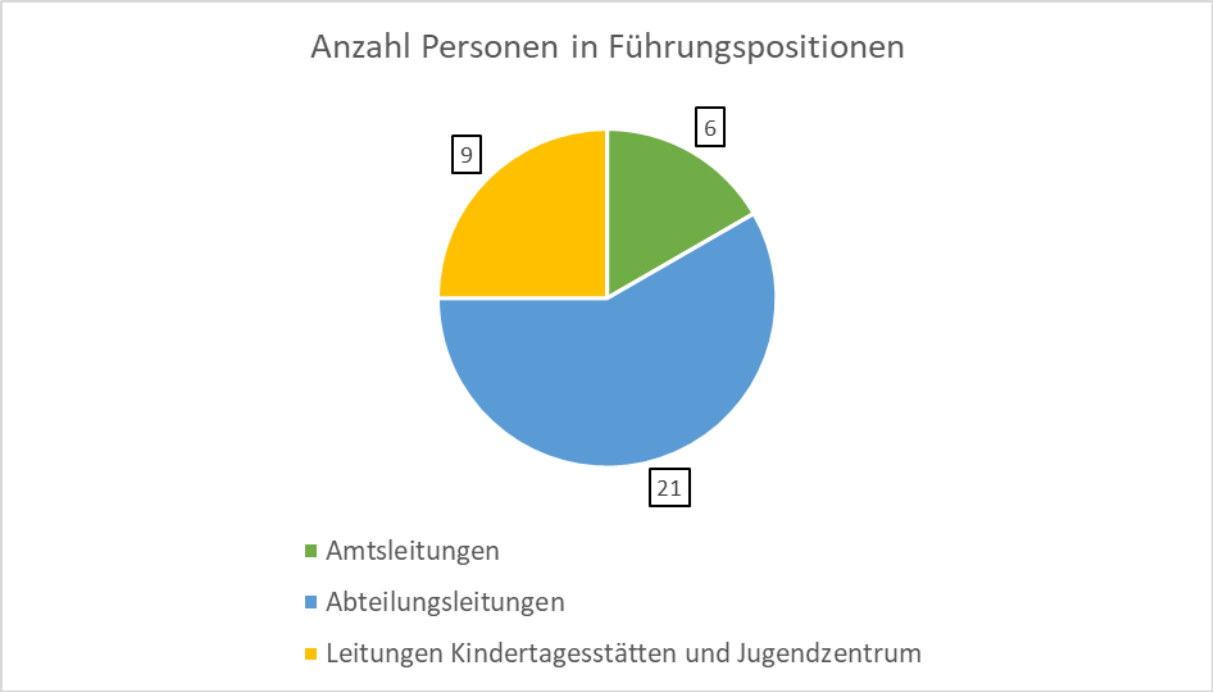
Seit August 2020 wird außerdem eine Anwärterin für die Laufbahngruppe 2 ausgebildet. Sie wird das Studium im Jahr 2023 abschließen.

Da das Ausbildungsjahr jeweils am 01. August beginnt, wurde abweichend vom übrigen Gleichstellungsplan für diesen Bereich der Stichtag 01.08. gewählt.

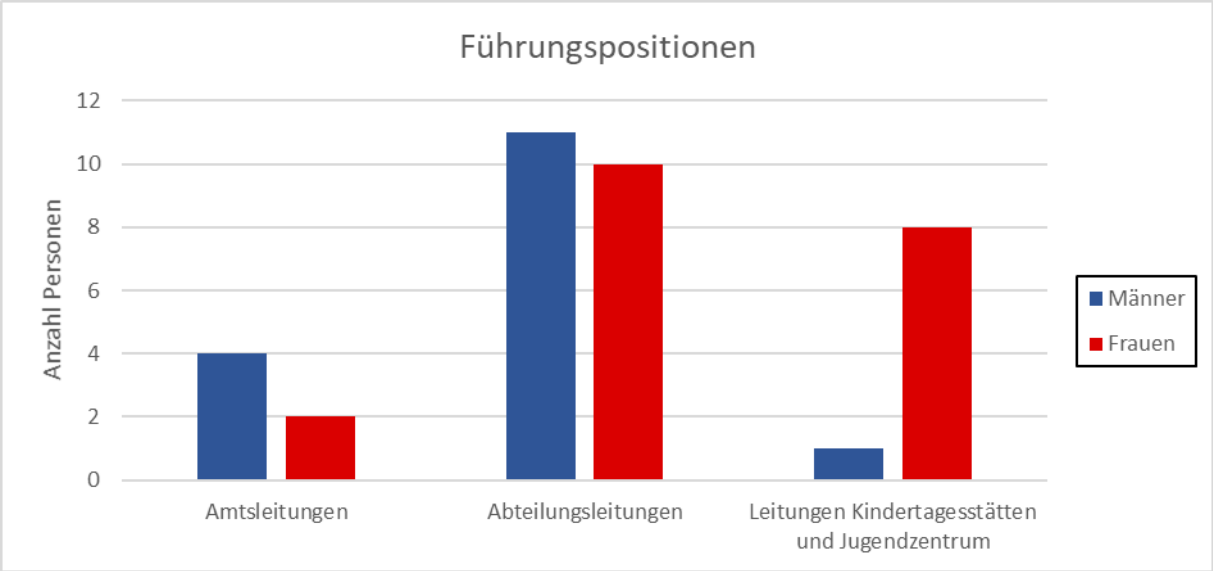


Führungspositionen

Insgesamt sieht der Stellenplan der Stadt Rotenburg (Wümme) 38 Stellen mit Vorgesetzten- und Führungsverantwortung vor. Diese lassen sich unterteilen in Amtsleitungen, Abteilungsleitungen und Leitungen von Kindertagesstätten sowie dem Jugendzentrum.



Die Geschlechterverteilung auf die Führungspositionen in den verschiedenen Kategorien war Stand 30.06.2023 folgende:

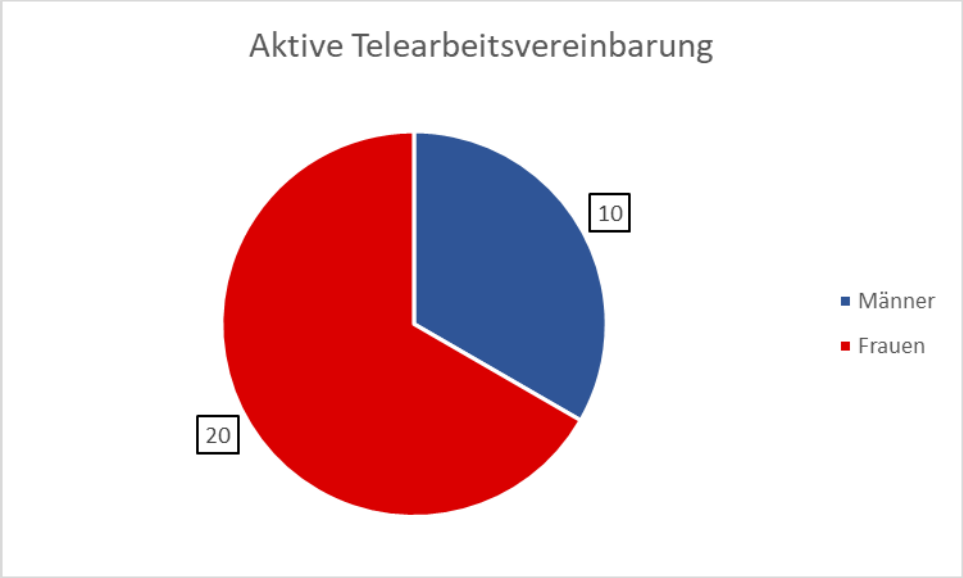


Wie aus dem Diagramm zu entnehmen, besteht bei den Amtsleitungen eine Unterrepräsentanz der Frauen mit 33,3 % und bei den Leitungen in den sozialen Bereichen eine Unterrepräsentanz der Männer mit 11,1 %. Lediglich bei den Abteilungsleitungen ist die Verteilung der Geschlechter mit 52,4 % bzw. 47,6 % nahezu ausgeglichen.

Telearbeit

Mit der gleichnamigen Dienstvereinbarung vom 27.07.2018 wurde für die Beschäftigten die Möglichkeit der Nutzung von Telearbeit geschaffen. Dies ist jedoch nur auf Antrag und bei entsprechenden Gegebenheiten der Stelle möglich. So können beispielsweise Reinigungskräfte oder Erzieher*innen keine Telearbeit in Anspruch nehmen.

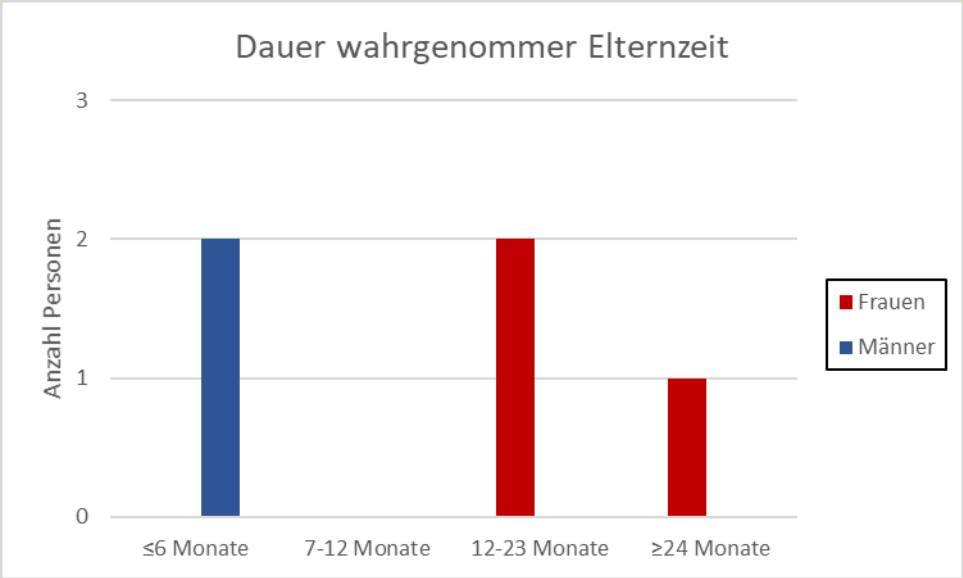
Die Verträge für die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes werden jeweils für zwei Jahre geschlossen beziehungsweise verlängert. Zum Stand vom 30.06.2023 hatten 30 Bedienstete eine aktive Telearbeitsvereinbarung, davon 10 Männer und 20 Frauen.



Elternzeit

Am 30.06.2023 befanden sich 5 Frauen in Elternzeit. Davon sind 2 Frauen dem allgemeinen Teil des TVöD zuzuordnen und 3 Frauen den Sozial- und Erziehungsdiensten. Alle Elternzeiten sind zwischen ein und zwei Jahre lang. Die Dauer variiert von 17 bis 24 Monaten.

Es ist an dieser Stelle hinzuzufügen, dass sich zum Stichtag 01.12.2023 zwei Männer für einen Zeitraum von einem beziehungsweise fünf Monaten in Elternzeit befinden. Weiterhin liegt ein Elternzeitantrag eines weiteren Mannes für einen Zeitraum von zwei Monaten vor. Zu diesem Stichtag befanden sich drei Frauen in Elternzeit. Das Diagramm zeigt die Dauer der Elternzeiten der zum Stichtag 01.12.2023 in Elternzeit befindlichen Personen:



II. Zielvorgaben und Maßnahmen für den Zeitraum 2024 – 2026

Die Bestandsaufnahme zum Stichtag 30.06.2023 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 die folgenden Zielvorgaben festgelegt.

Zu den Zielvorgaben ist zunächst anzumerken, dass Entgelt- beziehungsweise Besoldungsgruppen, in denen lediglich eine Stelle besteht, nicht aufgeführt werden. Hier liegt es in der Natur der Sache, dass ein Geschlecht zu einhundert und das andere zu null Prozent repräsentiert ist, dass also eine Unterrepräsentanz vorliegt.

Die einzige einigermaßen sicher vorhersagbare Fluktuation besteht in dem Eintritt in den Ruhestand. Daher wurde hier mit den erwarteten Renten- beziehungsweise Pensionseintritten gerechnet. Auf ungenaue Hochrechnungen zu potenziellen Kündigungen oder ähnliches wurde verzichtet.
Für die Zielvorgaben wurde angenommen, dass alle durch Ruhestand freiwerdenden Stellen mit einer Person des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt werden. Die Zielvorgabe ist dann der unter dieser Bedingung zustande kommende Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts vom 30.06.2023 am Beschäftigungsvolumen der jeweiligen Entgelt- oder Besoldungsgruppe.

So kann es wie beispielsweise in der Entgeltgruppe 5 TVöD sein, dass zwar im betrachten Zeitraum Stellen im Umfang von 1,0 Vollzeitäquivalente (VZÄ) frei werden. Diese Stellen sind jedoch aktuell bereits mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts besetzt. Somit kann bei einer Neubesetzung der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts nicht erhöht, sondern höchstens auf demselben Niveau gehalten werden.

Die unter diesen Bedingungen aufgestellten Ziele sind daher insgesamt als „realistische Idealziele“ zu bewerten. Realistisch, da nur vorhersehbare Fluktuationen berücksichtigt wurden. Aber dennoch Idealziele, da davon ausgegangen wurde, sämtliche freiwerdenden Stellen mit Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen. Dies ist in der Realität jedoch nicht immer möglich, da in kommunalen Stellenbesetzungsverfahren die Bestenauslese gemäß § 13 Abs. 5 (NGG) angewendet werden muss und darüber hinaus oftmals Bewerbungen des unterrepräsentierten Geschlechts aufgrund von einer nach wie vor bestehenden geschlechtsspezifischen Berufswahl nicht vorliegen.

Entgeltgruppe	**Unterrepräsentanz**	**Stand 30.06.2023**	**Fluktuationsabschätzung**		**Ziel 30.06.2026**
			gesamt	**davon überrepräsentiertes Geschlecht**	
Beamtinnen/Beamte					
A12	Frauen	33,33 %			
A10	Frauen	33,33 %			

Entgeltgruppe	Unterrepräsentanz	Stand 30.06.2023	Fluktuationsabschätzung		Ziel 30.06.2026
			gesamt	davon überrepräsentiertes Geschlecht	
TVöD					
10	Männer	29,35 %			
09b	Frauen	0 %			
09a	Männer	33,20 %	1,25 VZÄ	1,00 VZÄ	38,5 %
8	Männer	15,06 %			
7	Männer	30,08 %	0,25 VZÄ	0,25 VZÄ	32,6 %
6	Männer	35,21 %			
5	Frauen	31,93 %	1,00 VZÄ	0,00 VZÄ	31,93 %
4	Frauen	0 %			
2	Männer	9,99 %	0,63 VZÄ	0,63 VZÄ	15,51 %
1	Männer	16,38 %	1,07 VZÄ	0,64 VZÄ	20,98 %
TV-SuE					
S15	Männer	0 %			
S13	Männer	33,75 %			
S09	Männer	0 %	0,5 VZÄ	0,5 VZÄ	11,66 %
S08a	Männer	3,99 %			
S04	Männer	22,17 %			
S03	Männer	11,54 %			
S02	Männer	0 %			

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 werden auf mögliche Teilzeitarbeit und flexible familienorientierte Arbeitszeiten hingewiesen.

- Es wird weiterhin darauf geachtet, wann immer möglich, die Auswahlkommission im Bewerbungsverfahren paritätisch zu besetzen.
- Die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages wird ein thematischer Bestandteil in Personalauswahlverfahren für Führungskräfte. Gleichstellungskompetenz im Hinblick auf Kenntnisse, Sensibilität und Engagement für die Zielsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Beseitigung von mittelbarer Diskriminierung sowie die Vermeidung von (sexualisierter) Belästigung am Arbeitsplatz wird als verpflichtendes Kriterium im Anforderungsprofil von Stellenausschreibungen für Führungskräfte aufgenommen und in Vorstellungsgesprächen anhand von entsprechenden Fragestellungen thematisiert.

Vereinbarkeit

- Teilzeitarbeit soll grundsätzlich auf allen Funktionen möglich sein. Das gilt auch für Vorgesetzten- und Führungspositionen. 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.
- Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden sowohl Telearbeit/Arbeiten im Homeoffice sowie, mit in Kraft treten der neuen Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit, Funktionsarbeitszeiten in einem Gleitzeitrahmen von Montag bis Freitag zwischen 06.00 Uhr bis 19:00 Uhr ermöglicht und gefördert. Insbesondere die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist von zentraler Bedeutung für die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern.
- 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.
- Es wird eine väterfreundliche Verwaltungskultur geschaffen, in der insbesondere die Akzeptanz von längerer Elternzeit für Väter gestärkt wird, um Männern mehr partnerschaftliche Vereinbarkeit zu ermöglichen.
- Es soll darauf hingewirkt werden, alle städtischen Gremiensitzungen sowie die Sitzungen der Vertretung und deren Ausschüsse vermehrt im Gleitzeitrahmen bis 19:00 Uhr tagen zu lassen.

Personalentwicklung

- Es soll eine Dokumentation von Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt werden, die die Wahrnehmung von Fortbildungsangeboten durch Bedienstete zunächst erfasst und analysiert, um sie dann zukünftig zugunsten Geschlechtergerechtigkeit beeinflussen zu können.
- Ein Konzept zur weiteren Qualifizierung aller städtischen Führungskräfte soll erarbeitet werden. Gleichstellungs- und Diversity-Aspekte werden integraler Bestandteil sein.

Sonstige

- Der Beschluss des niedersächsischen Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache“ vom 9. Juli 1991 (Nds. MBl. S.911) empfiehlt den Kommunen, die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache, bei der im Regelfall beide Geschlechter benannt werden sollen. Es wird ein Bewusstsein geschaffen, in der internen sowie externen dienstlichen Kommunikation gendergerecht zu formulieren, um auch die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu gewährleisten.
- Nach Beitritt zum bundesweiten Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“ nimmt die Stadt als Arbeitgeberin ihre Fürsorgeverpflichtung gegenüber ihren Mitarbeitenden wahr und achtet darauf, dass Sexismus am Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung nicht akzeptiert wird. Insbesondere die Mitarbeitenden mit Personalverantwortung führen in ihren Arbeitsbereichen gegebenenfalls geeignete Maßnahmen durch, um Sexismus zu verhindern. Sie tragen die Verantwortung für ein Arbeitsklima, in dem sich Frauen und Männer an ihren Arbeitsplätzen sicher fühlen und gleichberechtigt miteinander arbeiten können.

III. Evaluation der Ziele und Maßnahmen aus dem dritten Gleichstellungsplan (2021 – 2023)

Im dritten Gleichstellungsplan der Stadt Rotenburg (Wümme) für den Zeitraum 2021 bis 2023 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 dritten 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. Bei den Beschäftigten bestanden Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen 12 (Männer), 11 (Frauen), 10 und 9c (Männer), 9b (Frauen), 8 und 7 (Männer), 5 und 4 (Frauen), 3, 2 und 1 (Männer). Bei den Beamtinnen und Beamten bestanden Unterrepräsentanzen in den Besoldungsgruppe A 13 – 12 sowie A 9 (Frauen) und im Sozial- und Erziehungsdienst in den Entgeltgruppen S 15 und S 13 (Männer), S 11b (Frauen), S 09, S 08b, S 08a und S 03 (Männer). Auf der Basis einer Fluktuationsabschätzung wurden daher konkrete Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen festgelegt.

a) Beamtinnen und Beamte

Bei den Beamtinnen und Beamten 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 (= 30.06.2020) **33 %.** Das angestrebte Ziel von **50 %** wurde erreicht. Es wurden allerdings nicht mehr Beamtinnen eingestellt, vielmehr handelt es sich um eine Beförderung eines Beamten in die Besoldungsgruppe A 14, was das Verhältnis in dieser Besoldungsgruppe ausgeglichen hat.

In der ***Besoldungsgruppe A 12*** bestand ebenfalls eine ***Unterrepräsentanz von Frauen***. Ihr Anteil am Beschäftigungsvolumen betrug am Stichtag **0 %.** Das angestrebte Ziel einer Erhöhung auf **30 %** konnte durch die Einstellung einer Beamtin erreicht werden.

b) Beschäftigte

Bei den Beschäftigten wurden im allgemeinen Teil und bei den Sozial- und Erziehungsdiensten insgesamt 11 Zielvorgaben festgelegt. Von diesen wurde allerdings nur eine erreicht. Konkret konnte der Anteil der Männer in der Entgeltgruppe 3 so weit angehoben werden, dass diese dort nun nicht mehr unterrepräsentiert sind.

Mit Ausnahme der Entgeltgruppe 1 konnte im Vergleich zum Stichtag 30.06.2020 nicht einmal eine Annäherung an die jeweils festgelegten Ziele erreicht werden, in 7 Entgeltgruppen hat sich die Unterrepräsentanz sogar verschärft, in den anderen beiden Entgeltgruppen ist das unterrepräsentierte Geschlecht zu beiden betrachteten Stichtagen zu 0 % vertreten.

Die Zielverfehlungen lassen sich damit erklären, dass bei Neubesetzungen wegen des Gebots der Bestenauslese die Besetzungsentscheidungen zuungunsten des unterrepräsentierten Geschlechts ausgefallen sind oder Personen des unterrepräsentierten Geschlechts sich aufgrund von tradierten Rollenbildern nicht auf bestimmte Positionen bewerben.

Entgeltgruppe	Unterrepräsentanz	Stand 30.06.2020	Ziel für 30.06.2023	Stand 30.06.2023
TVöD				
10	Männer	30,91 %	35 %	29,35 %
9b	Frauen	0%	25%	0 %
8	Männer	25,35 %	38 %	15,06 %
7	Männer	39,72 %	45 %	30,08 %
5	Frauen	37,96 %	45 %	31,93 %
4	Frauen	0 %	10 %	0 %
3	Männer	40,75 %	45 %	45,99 %
2	Männer	12,53 %	15 %	9,99 %
1	Männer	16,13 %	20 %	16,38 %
TV-SuE				
S 03	Männer	19,65 %	25 %	11,54 %
S 08a	Männer	5,56 %	20 %	3,99 %

Umsetzung der Einzelmaßnahmen

Im dritten 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.

Auswahlverfahren

- In den meisten Stellenausschreibungen wird in Bereichen mit Unterrepräsentanz das jeweilige Geschlecht im Ausschreibungstext bereits ausdrücklich genannt. Auch auf mögliche Teilzeitarbeit und flexible, familienorientierte Arbeitszeiten wird bereits in vielen Ausschreibungstexten hingewiesen. Beide Formulierungen werden allerdings noch nicht in jeder Stellenausschreibung verwendet. Hier bedarf es einer konsequenteren Anwendung.

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

- In den meisten Fällen konnte die Maßnahme, die Auswahlkommissionen im Personalauswahlverfahren paritätisch zu besetzen, nicht umgesetzt werden. Der Frauenanteil überwiegt häufig, da die Abteilungsleiterin der Personalabteilung, die Personalratsvorsitzende und die Gleichstellungsbeauftrage Teil der Auswahlkommissionen sind. Wo immer möglich, sollte dennoch ein ausgewogenes Verhältnis in den Kommissionen angestrebt werden, da dies die Chancengleichheit erhöht**.**

- Wie im Gleichstellungsplan 2020 vorgesehen, konnte die ab 2020 ausgebildete Anwärterin im August 2023 eingestellt werden. Mangels weiterer freiwerdender Stellen für Beamtinnen und Beamten in näherer Zukunft wurde jedoch davon abgesehen, 2023 erneut ein*e Anwärter*in einzustellen.

Vereinbarkeit

- 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 nur in den Kindertagesstätten genutzt, sollte aber – wo gewünscht – weiter ausgebaut werden, um perspektivisch den Frauenanteil in Teilzeit in Führungspositionen zu erhöhen.

- Seit 2018 besteht für die Bediensteten der Stadt Rotenburg die Möglichkeit, Telearbeit im Homeoffice zu nutzen. Die Nutzung dieses Angebots kann der entsprechenden Grafik auf Seite 11 entnommen werden.

  Mit der am 01.08.2023 in Kraft getretenen Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit besteht darüber hinaus nunmehr die Möglichkeit der Funktionsarbeitszeit. Auf den Positionen, wo es inhaltlich möglich ist, können die Beschäftigten ihre Arbeitszeit von Montag bis Freitag im Zeitrahmen 6:00 bis 19:00 Uhr frei einteilen und sind nicht mehr an Kernarbeits- bzw. Pausenzeiten gebunden. Dies trägt zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben bei und kann Personen mit Sorgeverpflichtungen entlasten.

- Von der Entwicklung eines Konzepts für Lebensarbeitszeitkonten wurde Abstand genommen, da dies mit den vorhandenen personellen Ressourcen nicht umsetzbar war.

Fort- und Weiterbildungen

- Während der gesamten Laufzeit des dritten Gleichstellungsplans wurden zahlreiche arbeitsplatzbezogene und zielgerichtete Fortbildungen von den Beschäftigten in Anspruch genommen, allerdings fanden nur wenige systematische Personalentwicklungsmaßnahmen statt. Somit wurden auch die im abgelaufenen Gleichstellungsplan unter Fort- und Weiterbildung festgelegten Maßnahmen
    - Berücksichtigung weiblicher Beschäftigten für Angestelltenlehrgang II
    - Weiterbildung von Vorgesetzten im Bereich Genderkompetenz
    - Spezielle Seminare für Frauen in Führungspositionen
    - Informationen für Beschäftigte in Elternzeit/Sonderurlaub über Weiterbildungsmöglichkeiten

  nur in Teilen durchgeführt.

  Vor dem Hintergrund eines auch für die Stadt Rotenburg (Wümme) spürbaren Fachkräftemangels legt die Dienstelle mittlerweile großen Wert darauf, den Beschäftigten berufliche Perspektiven und fachliche Weiterbildung anzubieten, nicht zuletzt auch, um die Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin zu steigern und Mitarbeitende zu halten. Für die kommenden Jahre plant die Stadt daher die Implementierung eines Konzepts zur (Weiter) Qualifizierung der städtischen Führungskräfte sowie eine umfassende Dokumentation von Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeitenden. (Siehe Maßnahmen für 2024-2026 zur Personalentwicklung Seite 17)

Sonstige

- Ein geschlechtsspezifisches Konzept für den Zukunftstag für Mädchen und Jungen, vormals Girls- und Boys-Day, konnte nicht umgesetzt werden. Dennoch fand dieser regelmäßig statt. Dabei hatten die Mädchen und Jungen Gelegenheit, verschiedene Bereiche innerhalb der Verwaltung kennenzulernen.

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),

Torsten Oestmann
Bürgermeister

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
Bereich: Beamte

Stichtag: 30.06.2023

Anlage 1

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftig-ten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs-volumen in Vollzeitäqui- valenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs-volumen in %		**Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)**		**Zielvorgabe des GSP**: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	**unterrepräsen-tiertes Geschlecht benennen:**	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2023 **angestrebter** v.H.- Satz (nur Änderungen)
		A	B	C	D	F	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
B9 - B11	1																
B8	2																
B7	3																
B6	4																
B5	5																
B4	6	1		1						1		100		100	Frauen		
B3	7																
B2	8	1	1						1		100		100		Männer		
B1	9																
A16	10																
A15	11																
A14	12	1		1						1		100		100	Frauen		
A 13 Einstiegs	13																
Gesamt höherer Dienst	14	**3**	**1**	**2**					**1**	**2**	**33,33**	**66,67**	**33,33**	**66,67**			
A13	15	2	1	1					1	1	50	50	50	50			
A12	16	3	1	2					1	2	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33	
A11	17																
A10	18	3	1	2					1	2	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33	
A9 Einstiegsa	19																
Gesamt gehobener Dienst	20	**8**	**3**	**5**					**3**	**5**	**38,89**	**61,11**	**38,89**	**61,11**			

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
Bereich: Beschäftigte

Stichtag: 30.06.2023

Anlage 2

Entgeltgruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftig-ten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon in Elternzeit		Beschäftigungs-volumen in Vollzeitäqui- valenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs-volumen in %		**Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)**		**Zielvorgabe des GSP**: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	**unterrepräsen-tiertes Geschlecht benennen:**	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 30.06.2026 **angestrebter** v.H.- Satz (nur Änderungen)
		A	B	C	D	F	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
15 Ü	1																
15	2																
14	3																
13	4	2	1	1					1,00	1	50,00	50,00	50	50			
12	5																
11	6	11	4	4	2	1			5,45	4,92	54,55	45,45	52,53	47,47			
10	7	9	4	1	2	2			4,81	2,00	66,67	33,33	70,65	29,35	Männer	29,35	
09c	8																
09b	9	7		6		1				6,50		100,00		100,00	Frauen		
09a	10	21	8	6	6	1			12,58	6,25	66,67	33,33	66,80	33,20	Männer	33,20	38,50
8	11	8	3	1	4				5,64	1,00	87,50	12,50	84,94	15,06	Männer	15,06	
7	12	13	3	3	7				6,97	3,00	76,92	23,08	69,92	30,08	Männer	30,08	32,60
6	13	29	5	8	15		1		14,72	8,00	72,41	27,59	64,79	35,21	Männer	35,21	
5	14	34	5	19	8	1	1		9,31	19,85	41,18	58,82	31,93	68,07	Frauen	31,93	31,93
4	15	7		6		1				6,69		100,00		100,00	Frauen		
3	16	7	1	2	3	1			2,93	2,49	57,14	42,86	54,01	45,99			
2Ü	17	1			1				0,09		100,00		100,00		Männer		
2	18	32	1		26	5			10,27	1,14	84,38	15,63	90,01	9,99	Männer	9,99	15,51
1	19	47			35	12			11,56	2,26	74,47	25,53	83,62	16,38	Männer	16,38	20,98
Gesamt	20	**226**	**34**	**56**	**109**	**25**	**2**		**84,33**	**65,11**	**59,42**	**40,58**	**58,52**	**41,48**			

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
Bereich: Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst Stichtag: 30.06.2023 **Anlage 3**

Entgeltgruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftig-ten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon in Elternzeit		Beschäftigungs-volumen in Vollzeitäqui- valenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs-volumen in %		**Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)**		**Zielvorgabe des GSP**: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	**unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:**	zum Stichtag 30.06.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 30.06.2026 **angestrebter** v.H.- Satz (nur Änderungen)
		A	B	C	D	F	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
S18	1																
S17	2																
S16a	3																
S16	4																
S15	5	2			2				1,21		100		100		Männer		
S14	6																
S13a	7																
S13	8	3			2	1			1,69	0,86	66,67	33,33	66,25	33,75	Männer	33,75	
S12	9	1			1				0,74		100		100		Männer		
S11b	10	4	1	2		1			1	2,12	25	75	32,10	67,90	Frauen	32,10	
S11a	11																
S10	12																
S09	13	5			5				4,29		100		100		Männer		11,66
S08b	14	1			1				0,38		100		100		Männer		
S08a	15	50	4		41	2	3	1	35,63	1,48	96	4	96,01	3,99	Männer	3,99	
S07	16																
S06	17																
S05	18																
S04	19	5			4	1			3,04	0,87	80	20	77,83	22,17	Männer	22,17	
S03	20	11	1		9	1			7,27	0,95	90,91	9,09	88,46	11,54	Männer	11,54	
S02	21	2			2				0,77		100		100		Männer		
	22																
Gesamt sozialer Bereich	23	**84**	**6**	**2**	**67**	**6**	**3**	**0**	**54,76**	**5,30**	**85,86**	**14,14**	**86,32**	**13,68**			

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
Bereich: Ausbildung

Stichtag: 01.08.2023

Anlage 4

Entgeltgruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftig-ten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs-volumen in Vollzeitäqui- valenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs-volumen in %		**Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)**		**Zielvorgabe des GSP**: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	**unterrepräsen-tiertes Geschlecht benennen:**	zum Stichtag 01.08.2023 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 30.06.2026 **angestrebter** v.H.- Satz (nur Änderungen)
		A	B	C	D	F	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
Verwaltung		7	5	2					5	2	71,43	28,57	71,43	28,57	Männer	28,57	
FAMI		3	2	1					2	1	66,67	33,33	66,67	33,33	Männer	33,33	
Anwärter		1	1						1		100		100				
Gesamt		**11**	**8**	**3**					**8**	**3**	**79,37**	**20,63**	**79,37**	**20,63**			