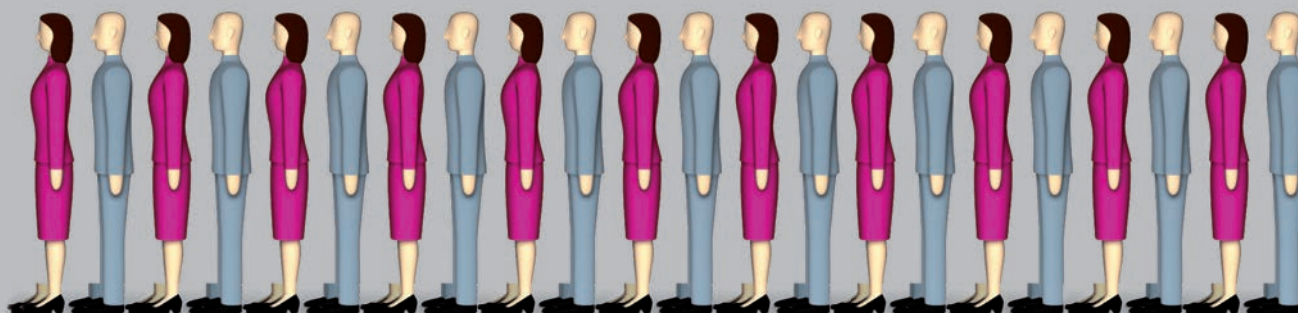


Konzept zur Gleichstellung
der beruflichen Chancen
von Frauen und Männern
in der Stadtverwaltung Oberhausen

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2022 – 2026



Beschlussvorlage für den Rat der Stadt Oberhausen
in seiner Sitzung am 26.09.2022

Verfasst durch:
Bereich Chancengleichheit
Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen

Gleichstellungsplan 2022 bis 2026

Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2017 bis 2021

Mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan wird der Gleichstellungsplan 2017 bis 2021 fortgeschrieben. Dabei liegt der Fokus auf den in § 6 (1) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW genannten Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen auf der Grundlage der beschriebenen Ist-Situation innerhalb der Stadtverwaltung Oberhausen und der Entwicklung der Zielgrößen und Kennzahlen.

Die Aufstellung eines Gleichstellungsplanes ist ein breiter Querschnittsprozess, der die Belegschaft der Stadtverwaltung Oberhausen mitnehmen muss. Nur mit der Intention des breit getragenen Zielgedankens des Gleichstellungsplanes gelingt die erfolgreiche Umsetzung. Deshalb ist allen Beteiligten wichtig, die Beschäftigten in dem Prozess mitzunehmen, zu informieren und zu beteiligen. Diese breite Beteiligung ist auch unabdingbar für die jeweiligen Verwaltungseinheiten mitsamt ihrer Führungsstruktur, die in die Verantwortlichkeit zur Umsetzung der Maßnahmen einbezogen sind. „Frauenförderung beginnt in den Köpfen“ heißt es in einem schon lang bewährten Spruch der Gleichstellungsstelle, dessen Inhalt und Aussagekraft nach wie vor Bestand hat.

Die Erstellung der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2022 bis 2026 fällt in die Zeit des Neuaufstellens der organisatorischen Umsetzung der dienstlichen Herausforderung und dem hohen Erfordernis der Flexibilität und des Engagements der Beschäftigten bedingt durch aktuelle Weltkrisen, die in dieser Form seit dem zweiten Weltkrieg nicht mehr da gewesen sind. Seit Anfang 2020 erfordert die Corona-Epidemie von der Stadtverwaltung hohen Einsatz, um die epidemisch bedingten Anforderungen zu erfüllen. Zahlreiche Bereiche sind stark von den Aufgaben rund um das Virus betroffen. Ein hohes Arbeitsaufkommen und hohe Flexibilität für neue Aufgaben, auch zu außergewöhnlichen Zeiten, werden von den Beschäftigten seit über 2 Jahren bewältigt. Die Veränderung der Arbeitsart – weg von Präsenzterminen, persönlichen Beratungen und von Veranstaltungsformaten – hin zu Online-Meetings, digitalem Service für Bürgerinnen und Bürger und Nutzen digitaler Plattformen – erfolgte rasant, ohne Zeit für eine detaillierte Einführung, ohne Planungszeitraum. Der Krieg in der Ukraine und die Aufnahme vieler geflüchteter Menschen kam im Frühjahr 2022 hinzu – erneut eine riesige Herausforderung für zig Verwaltungseinheiten – ohne Blaupause zur Abschrift in der Schublade. Aber: diese Herausforderungen werden gemeistert, getragen von engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Stadtverwaltung.

Viele Erkenntnisse aus diesen Krisen werden wir mitnehmen in die zukünftige Ausrichtung eines modernen Dienstleisters.

Online-Meetings wird es neben Präsenz-Treffen weiterhin geben und erleichtern schnelle Absprachen und kurze Wege. Die technische Ausstattung hat einen enormen Schub bekommen, so dass beispielsweise auch mobiles Arbeiten nun vielen Beschäftigten möglich ist. Zudem wurde auch von Heimarbeits skeptikern*innen erkannt, dass ein veränderter Arbeitsort die Arbeitsleistung keinesfalls schmälert, sondern Motivation zur kreativen Einbringung eher steigert. Und vielleicht auch die Stundenpotentiale zur Erwerbsarbeit bei denen steigern kann, die ansonsten durch Vereinbarkeit in dieser Lebensphase weniger Bürostunden leisten können.

Der Gleichstellungsplan hat diese Erkenntnisse aufgenommen und in Maßnahmenbeschreibungen umgesetzt und die Kennzahlen angepasst. Dabei bleibt der Prozess dynamisch, denn durch immer neue Aufgaben für die Verwaltung, neben den Krisenbewältigungen auch durch Gesetzesvorhaben, durch Förderprogrammteilnahmen und durch politische Entscheidungen, wächst der Beschäftigtenkörper der Verwaltung durch externe Einstellungen beständig. Auch dies ein Aspekt, den die Gleichstellungsstelle und der Bereich 4-1/ Personal und Organisation mit im Gleichstellungsplan verarbeitet haben und den diesen, mit immensen neuen Zeitanforderungen für Auswahlverfahren, organisatorische Prozesse und Personalentwicklungsverfahren tragen.

Die Stadtverwaltung braucht qualifiziertes und engagiertes Personal, um als gute Dienstleisterin für die Oberhausener Bürgerinnen und Bürger agieren zu können. Die Stadtverwaltung als Arbeitgeber braucht dazu auch eine gleichstellungsbezogene Personalpolitik, wie sie in diesem Gleichstellungsplan definiert wird. Denn: Geschlechtergerechtigkeit geht alle an. Männer und Frauen profitieren gleichermaßen von passenden und abgestimmten Rahmenbedingungen, von Arbeitsumfeld und Arbeitsklima, die auf Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit setzen und Rahmenbedingungen schaffen, die auch Beruf und Familie miteinander vereinbaren lassen. Die Zielrichtung ist definiert – an der Umsetzung arbeiten wir alle gemeinsam.

In diesem Sinne freuen wir uns von Seiten des Personaldezernates und der Gleichstellungsstelle auf diesen beständigen und beteiligungsorientierten Prozess zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes 2022 - 2026.



Michael Jehn

Beigeordneter des Dezernates 4
Bürgerservice,
öffentliche Ordnung,
Personal & IT



Britta Costecki

Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----------------|
| Informationen zum Gleichstellungsplan 2022 – 2026 | 4 - 7 |
| Zahlen, Daten, Fakten im Überblick und Vergleich | 8 - 9 |
| Maßnahmenkatalog des Gleichstellungsplanes 2022 - 2026 | 10 - 66 |
| Anträge Frauenversammlung | 67 |
| Ausführliche Zahlen, Daten und Grafiken | 68 - 89 |

Informationen zum Gleichstellungsplan 2022 – 2026

Herausgabe: September 2022

Datenstand: 01.09.2021 und 01.05.2022 (Führungskräfte)

Der mit dieser Fassung fortgeschriebene Gleichstellungsplan ist die sechste Fortschreibung von Plänen dieser Art nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetzes LGG NRW und basiert auf dem Ursprungsfrauenförderplan aus dem Jahr 2000 sowie den fortgeschriebenen Frauenförderplänen aus den Jahren 2004, 2008, 2011, 2014 und 2017. Vor dem Inkrafttreten des LGG erstellte die Stadt Oberhausen bereits seit 1988 Frauenförderpläne.

Der Gleichstellungsplan basiert auf dem Datenstand zum 01.09.2021 und 01.05.2022 (Führungskräfte).

Geltungsbereich und Geltungsdauer

Der Gleichstellungsplan gilt für die Stadtverwaltung Oberhausen und den Eigenbetrieb Theater Oberhausen. Der Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum 2022 bis 2026 und ist anschließend fortzuschreiben. Er tritt mit Beschluss des Rates der Stadt Oberhausen in Kraft.

In einem Zwischenbericht (Ziel für den Oberhausener Gleichstellungsplan: 2024/2025) ist in Form einer summarischen Prüfung bzw. Synopse darzulegen, ob die Ziele des Gleichstellungsplans erreicht wurden bzw. für den jeweiligen Zielhorizont in der beschlossenen Fassung erreichbar sind. Ist dies nicht der Fall, sind weitere Maßnahmen zur Zielerreichung zu ergänzen bzw. anzupassen (§ 5 Abs. 7 LGG) und durch den Rat der Stadt beschließen zu lassen. Hieraus ergibt sich ein verbindliches Controlling.

Ziele und Grundsätze

Der Gleichstellungsplan ist ein elementares Instrument der Frauenförderung mit dem Ziel des Abbaus struktureller Benachteiligungen von Frauen. In § 5 Abs. 10 LGG wird die Funktion des Gleichstellungsplans als wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung und wichtiger Teil der Personalentwicklung explizit benannt und ist somit von hoher personalpolitischer Bedeutung.

§ 6 LGG – Inhalt des Gleichstellungsplans

(1) Gegenstand des Gleichstellungsplans sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen für den Zeitraum der Geltungsdauer.

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für den Zeitraum der Geltungsdauer konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um diesen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis auf 50 Prozent zu erhöhen. Es ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, sozialen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Satz 1 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Gleichstellungsplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Gleichstellungsplan enthält auch Maßnahmen zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung.

Struktur des Gleichstellungsplans

Basierend auf einer Bestandsaufnahme mit Stichtag 01.09.2021 zeigt der Bereich 4-1/Personal und Organisation konkrete Handlungsbedarfe hinsichtlich der Grundsätze des Gleichstellungsplans und personalrelevanter Fragestellungen auf. Darauf aufbauend erfolgt in gemeinsamer Abstimmung zwischen dem Bereich 4-1/Personal und Organisation und der Gleichstellungsstelle die Fortschreibung des vorherigen Gleichstellungsplanes bzw. durch Neuanpassungen die Entwicklung konkreter Maßnahmen, die auf der Grundlage der Beschreibung und einer Ist-Bewertung durch ein Ampelsystem mit einer Zieldefinition und messbaren Kennzahlen enden.

Teilweise sind Stellungnahmen weiterer Bereiche zum Sachstand in die Maßnahmenbeschreibung eingeflossen.

Um realistische Zielquoten mit Wirkung 2026 zu erhalten, wurden personalpolitische Faktoren und organisatorische Rahmenbedingungen betrachtet, die Handlungsmöglichkeiten für Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz der Frauen und von Ungleichheiten und zur Förderung der geschlechtergerechten Personalentwicklung eröffnen.

Die grundsätzliche Struktur des Gleichstellungsplanes 2017 - 2021 wurde aufgrund der positiven Rückmeldungen während des damaligen Beratungsganges für den Gleichstellungsplan 2022 – 2026 übernommen. Die Maßnahmen des Gleichstellungsplans beziehen sich auf den Gleichstellungsplan 2017 – 2021 (Drucksache B/16/3865-01 der Ratssitzung vom 24.09.2018) und auf den Zwischenbericht zum Gleichstellungsplan 2017 - 2021 (Drucksache B/16/0084-01 des Rates der Stadt vom 14.12.2020).

Zuständigkeiten

Der Oberhausener Gleichstellungsplan wird vom Bereich 4-1/Personal und Organisation und von der Gleichstellungsstelle in enger Abstimmung erstellt.

Nach § 5 Abs. 10 LGG sind die Umsetzung und Überprüfung des Gleichstellungsplans besondere Verpflichtungen der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Die speziellen Verantwortlichkeiten sind zudem bei den jeweiligen Maßnahmen im Gleichstellungsplan genannt.

Beteiligung im Prozess

Zur Begleitung zur Umsetzung des beschlossenen Gleichstellungsplanes 2017 – 2021 und zur Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2022 - 2026 richtete die Gleichstellungsstelle einen Arbeitskreis ein, der sich nach und vor Beschlussfassung mit den Maßnahmenständen bzw. Neuausrichtung befasst.

Verabschiedung des Gleichstellungsplans 2022 – 2026

Nach Erstellung des Gleichstellungsplans durch den Bereich 4-1/Personal und Organisation und die Gleichstellungsstelle wurde dieser im Verwaltungsvorstand am 31.05.2022 vorgestellt und genehmigt.

Die Mitbestimmung des Personalrates nach § 72 Abs. 4 Ziffer 18 LPVG erfolgte über die Beschlussvorlage für die politischen Gremien in seiner Sitzung am 08.06.2022.

Der Gleichstellungsplan ist dem Rat der Stadt nach Vorberatungen im Gleichstellungsausschuss sowie im Haupt-

Neben der Gleichstellungsstelle sind in diesem Arbeitskreis Vertreter*innen des Bereiches 4-1/Personal und Organisation (FB 4-1-20/Personalwirtschaft, FB 4-1-10/ Organisation, FB 4-1-40/Aus- und Fortbildung) sowie des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen vertreten. Die Bearbeitung der Maßnahmen findet gesammelt jeweils zu den Themenblöcken Frauen-/ Gleichstellungsunterstützende Personalentwicklung, Frauen in Führung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zusammengefasst Fairer Umgang und Externe Frauenförderung statt.

Zudem waren bei der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2022 – 2026 die Bereichsleiterinnen sowie das Netzwerk der Fachbereichsleiterinnen involviert.

Ein Workshop zur Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2022 - 2026 für Interessierte wurde am 24.09.2021 unter dem Titel „Nimm Zwei – Frauenversammlung trifft Gleichstellungsplan“ unter der Leitung der Referentin Dorothea Wolf ausgerichtet.

und Finanzausschuss zur Beschlussfassung vorzulegen. Die Gleichstellungsstelle wird den Gleichstellungsplan den Verantwortlichen nach Beschlussfassung bekannt machen und auch für die Verwaltungsbeschäftigten und die Öffentlichkeit im Intranet/Internet sowie mittels Rundverfügung veröffentlichen.

Zudem ist der Gleichstellungsplan und seine Maßnahmen in den jährlichen Frauenversammlungen Inhalt der Konferenz.

Funktionskreislauf des Gleichstellungsplans

So funktioniert der Gleichstellungsplan mit seinen Maßnahmen innerhalb der Verwaltung:



Demografische Herausforderungen für einen Gleichstellungsplan

Das Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Die Herausforderungen eines Gleichstellungsplanes werden durch folgende Themenfelder geprägt:

- Förderung von Frauen in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, um so bestehende Benachteiligungen abzubauen,
- der Abbau von Diskriminierungen,
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen.

Ergänzung finden die Gleichstellungsanliegen durch eine „demografiefeste Personalpolitik“, wie im nachfolgenden Kreislauf beispielhaft dargestellt:



Die Lebensphasenorientierung in der Erwerbsbiografie nimmt diese Herausforderungen auf und macht eine Erwerbstätigkeit im Einklang mit den weiteren Gegebenheiten aus privatem Umfeld, gesundheitlichem Befinden und Alter möglich.

Abkürzungen im Gleichstellungsplan:

| | |
|-----------------|---|
| AG | Arbeitsgruppe |
| AK | Arbeitskreis |
| APG | Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen |
| BL | Bereichsleitung |
| EG | Entgeltgruppe nach dem TVöD |
| EGO | Entgeltordnung |
| FB | Fachbereich |
| FBL | Fachbereichsleitung |
| FFP | Frauenförderplan |
| FKNS | Führungskräftenachwuchsschulung |
| GLP | Gleichstellungsplan |
| HSP | Haushaltssanierungsplan |
| IT | Informationstechnologie |
| JC | Jobcenter |
| KAOA | Kein Abschluss ohne Anschluss |
| KTE | Kindertageseinrichtung |
| LBesG | Landesbesoldungsgesetz |
| LGG | Landesgleichstellungsgesetz NRW |
| LPVG | Landespersonalvertretungsgesetz |
| MA | Mitarbeiter*innen |
| MAVG | Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten-Gespräch |
| MAG | Mitarbeiter*innen-Gespräch |
| PE | Personalentwicklung |
| stv. | stellvertretend/Stellvertretende*r |
| TVöD | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst |
| TVöD SuE | Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Sozial- und Erziehungsdienst |
| TZ | Teilzeit |
| UAG | Unterarbeitsgruppe |
| VV | Verwaltungsvorstand |
| Vw | Verwaltung |

Zahlen, Daten, Fakten im Überblick und Vergleich

Nachfolgende Übersicht der statistischen Daten beschreibt in kompakter Form die Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten (Beamt*innen und Beschäftigte im Sinne des TVöD) zum Stichtag 01.09.2021 (Führungsstellen 01.05.2022) und zeigt beispielhaft maßgebliche Entwicklungen auf, die sich seit der letzten Datenzusammenstellung (Stichtag 01.05.2017) des Gleichstellungsplanes 2017-2021 ergeben haben.

Den Abschluss des Gleichstellungsplanes bilden ausführliche Auswertungen und Daten.

1. Personalbestand (Stichtag: 01.09.2021)

Gesamtbeschäftigtenzahl: 2.836 (1042 Männer / 1.794 Frauen; Frauenanteil = 63,3 %)

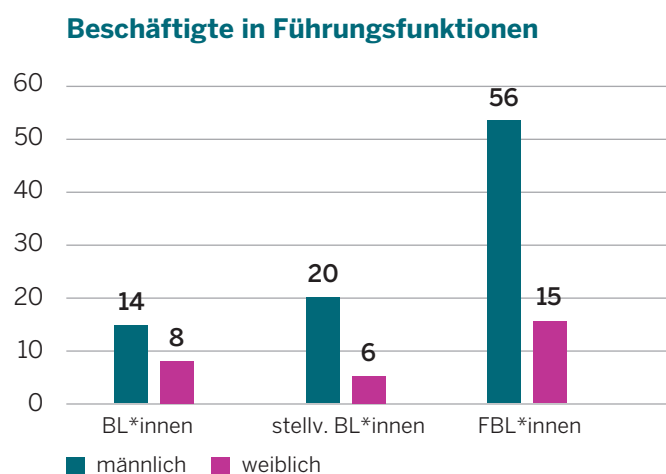
davon:

- Beamt*innen 669 (473 Männer / 196 Frauen)
- Tarifbeschäftigte 1.986 (481 Männer / 1.505 Frauen)
- Nachwuchskräfte 181 (88 Männer / 93 Frauen)

2. Ist-Bestand (Gehobener/Höherer Dienst nach Besoldungs-/Entgeltgruppen)

Beamt*innen

Die Gruppe aller Beamtinnen ist im Vergleich zur letzten Bestandsaufnahme des Jahres 2017 mit rund 30 % annähernd konstant geblieben. Der prozentuale Anteil von Frauen im höheren Dienst ist von 24 % auf 28 % angestiegen und in den Besoldungsgruppen des gehobenen Dienstes von 47 % auf 43 % gesunken.



Tarifbeschäftigte

Insgesamt betrachtet ist der Anteil aller weiblichen Tarifbeschäftigten (allg. Vw.) mit knapp 70 % leicht gesunken. Der prozentuale Anteil der weiblichen Tarifbeschäftigten hat sich in den Entgeltgruppen des gehobenen Dienstes von 63 % auf gut 64 % und in den des höheren Dienstes von 49 % auf gut 48 % geändert und ist somit annähernd konstant geblieben.

Bei den weiblichen Beschäftigten des TVöD SuE ist hervorzuheben, dass sich der weibliche Anteil im gehobenen Dienst des TVöD SuE von rund 77 % auf über 84 % erhöht hat.

Nachwuchskräfte

Bei den Nachwuchskräften wurden die Auszubildenden des Allgemeinen Verwaltungsdienstes und des gewerblich-technischen Bereiches, Brandmeisteranwärter*innen des mittleren Dienstes, Beamtenanwärter*innen des gehobenen Dienstes sowie auch Sozialarbeiter*innen und Erzieher*innen im Anerkennungsjahr berücksichtigt.

3. Funktionsstellen

Die Auswertung der Funktionsstellen wurde mit dem Stichtag 01.05.2022 erhoben. Seit dem letzten Gleichstellungsplan ist die tatsächliche Anzahl der weiblichen Beschäftigten, die eine Führungs- bzw. Leitungsverantwortung wahrnehmen, gleichgeblieben. Allerdings hat sich die Gesamtzahl der besetzten Führungsstellen insgesamt erhöht und somit ist der prozentuale Anteil der weiblichen Führungskräfte zwar gesunken, die absoluten Zahlen allerdings annähernd gleichbleibend.

Auf der Ebene der Bereichsleiterinnen ergibt sich eine Erhöhung von 24 % auf 36,4 %, absolut von 6 auf 8 Frauen. Bei den stellvertretenden Bereichsleiterinnen (von knapp 29 % auf 23,1 %, absolut von 8 auf 6 Frauen), als auch bei den Fachbereichsleiterinnen (von 30 % auf 22,1 %, absolut von 15 gleichbleibend bei 15 Frauen) hat sich der prozentuale Anteil reduziert.

Die absoluten Zahlen sind dabei auch zu beachten.

Bei der Wahrnehmung von Führungsaufgaben in Teilzeit, hat sich der prozentuale Anteil von 11,6 % auf 12,4 % leicht erhöht.

Stand 01.05.2022

4. Teilzeit

Innerhalb der Verwaltung hat sich die Teilzeitbeschäftigung (Definition bis maximal 35 Stunden/Woche) im Vergleich zum Gleichstellungsplan 2017 von 22,1 % auf 27,7 % erhöht. Der Anteil Frauen an den Teilzeitbeschäftigten liegt mit 93 % in einer konstanten Höhe zu den Vorjahren.

5. Alternierende Teleheimarbeit / Mobiles Arbeiten

Bei der Nutzung von Alternierender Teleheimarbeit ist ein stetiger Anstieg zu erkennen. Hier ist die Anzahl der Antragstellungen im Vergleich zu den Vorjahren fast auf das Vierfache angestiegen (2017=29, 2018=14, 2019=34, 2020=64, 2021=109). Dieser rasante Anstieg ist u.a. den getroffenen Maßnahmen zur Bewältigung der COVID-19-Pandemie geschuldet.

Seit dem Jahr 2020 wird im Rahmen der COVID-19-Pandemie ergänzend Mobiles Arbeiten – teilweise mit Nutzung privater Endgeräte – angeboten.

Insgesamt wurden 842 Personen mit Technik ausgestattet.

6. Interne und externe Stellenbesetzungen

Näher betrachtet werden Ausschreibungen für Stellenbesetzungen ab der Besoldungsgruppe A 11 LBesG bzw. Entgeltgruppe 10 TVöD. Die Tendenz der Vorjahresberichte bei internen und externen Ausschreibungen ist weiterhin erkennbar, d. h. es sind etwas mehr Bewerbungseingänge von Frauen zu verzeichnen. Zu Vorstellungsgesprächen werden Frauen und Männer zu einem fast ausgeglichenen Verhältnis eingeladen. Bei den Stellenbesetzungen hingegen ist ein erheblich höherer Anteil von Frauen zu verzeichnen.

7. Beförderungen

Bei den in dem Zeitraum 2017 bis 2021 durchgeführten Beförderungen lag der Frauenanteil im gehobenen und höheren Dienst bei durchschnittlich 36 % (vorher 43 %). Allerdings ist hier zu erwähnen, dass in den Jahren 2017 und 2020 nicht repräsentative Abweichungen zu verzeichnen sind. Daher sind hier die Zahlen der einzelnen Jahre aufgeführt:
2017=29,7 %, 2018=41,4 %, 2019=44,7 %, 2020=22 %, 2021=43,9 %

Hier ist zu erwähnen, dass im Bereich 6-1/Feuerwehr viele Stellen neu bewertet wurden und im Jahr 2020 die sich daraus ergebenden Beförderungen erfolgten. Da hiervon ausschließlich Männer betroffen waren, ist in dem Jahr der Anteil der Frauen sehr gering, und der o. g. Durchschnittswert wird daher gesenkt.

8. Höhergruppierungen

Im gleichen Zeitraum ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei den Höhergruppierungen im gehobenen und höheren Dienst (allg. Vw. und SuE) von rund 70 % gleichgeblieben.

9. Fortbildung

Der Frauenanteil bei Fortbildungsveranstaltungen ist leicht gesunken. Bei internen Veranstaltungen liegt der Frauenanteil durchschnittlich bei knapp 68 % und bei externen Veranstaltungen durchschnittlich bei rund 40 %. Allerdings ist hier anzumerken, dass bedingt durch die COVID-19-Pandemie seit dem Jahr 2020 generell weniger Fortbildungsveranstaltungen besucht werden.

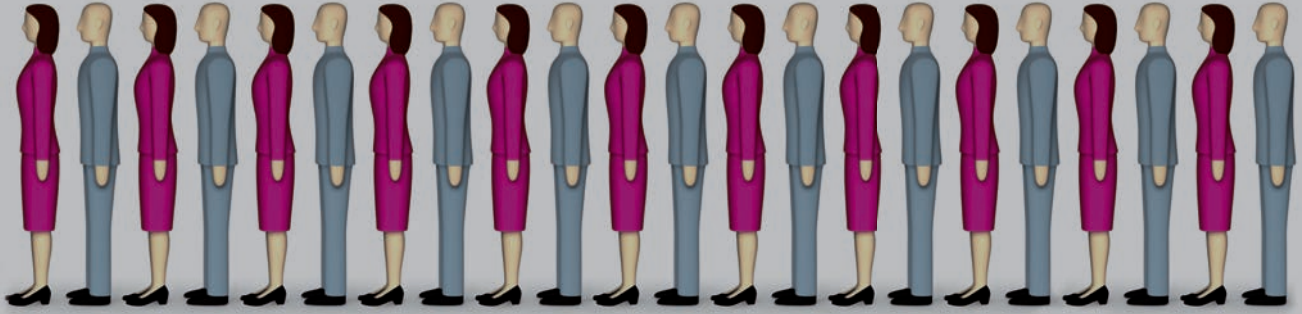
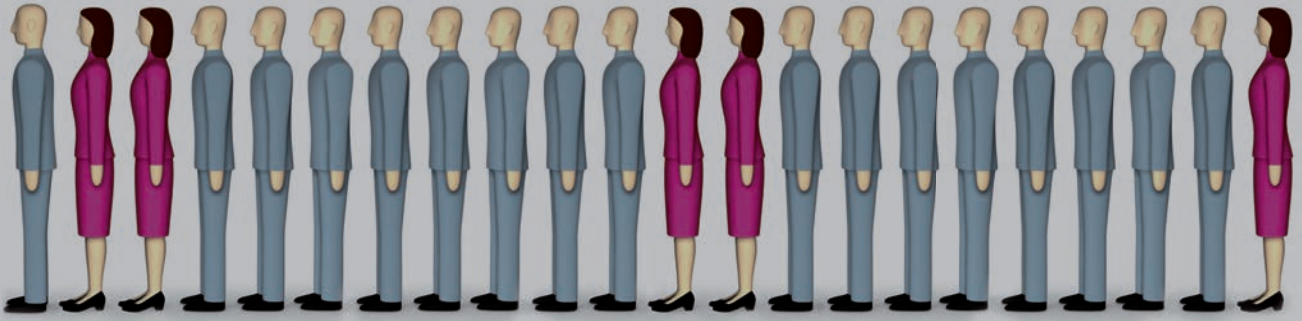
10. Demographischer Wandel

Der demografische Wandel in der Gesamtbevölkerung führt auch dazu, dass sich die Mitarbeiter*innenstruktur der Stadtverwaltung Oberhausen verändert. Die Bevölkerung wird immer älter, gleichzeitig steigt das Renteneintrittsalter, wodurch die Disparität zwischen älteren und jungen Mitarbeitern*innen zunimmt. Dies führt u. a. zu veränderten Anforderungen in der Arbeitsgestaltung.

Bei der Stadt Oberhausen liegt das durchschnittliche Renteneintrittsalter derzeit bei 63,8 Jahren bei Frauen und bei 63,6 Jahren bei Männern. Hier ist in den letzten fünf Jahren ein leichter Anstieg erkennbar, der sich voraussichtlich fortsetzen wird.

11. Gesamtblick

Unverändert zeigt sich die Darstellung der Gesamtbeschäftigtenzahl im Verhältnis zu den Personalkosten und den Arbeitsstunden: Frauen machen zwar 63 % der Gesamtbeschäftigten aus, sind durch das hohe Teilzeitaufkommen (93 % Frauen der Teilzeitbeschäftigten) aber nur mit 59 % bei den Arbeitsstunden vertreten und erhalten nur 58 % der Personalkosten.

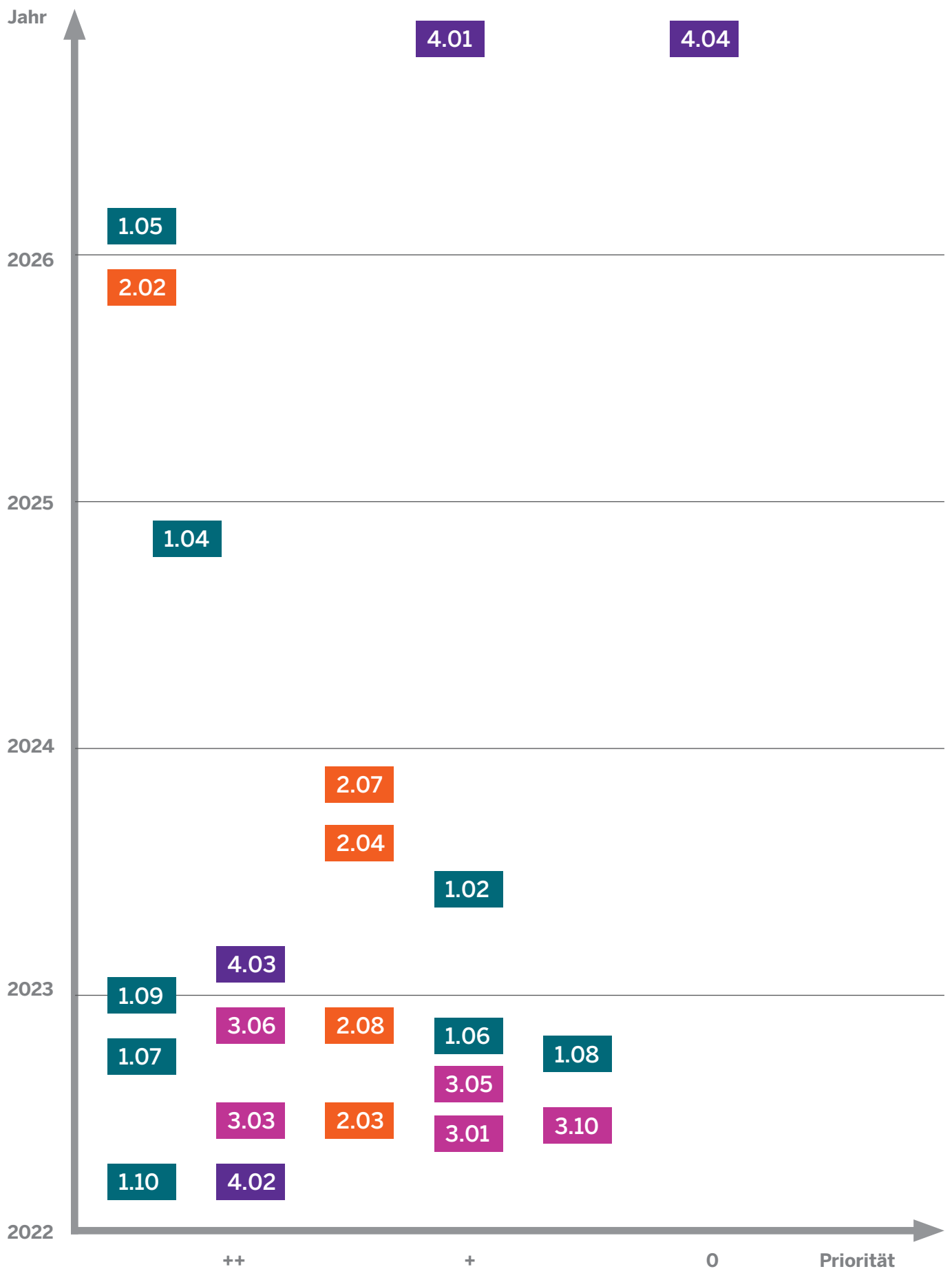


**Maßnahmenkatalog des
Gleichstellungsplanes
2022 - 2026**

Gleichstellungsplan 2022 - 2026

| | | |
|--|--|-------|
| 1. Frauenunterstützende Personalentwicklung | | |
| 1.01 | Ausschreibungsverpflichtung | 14 |
| 1.02 | Beobachter*innen-Schulung | 15 |
| 1.03 | Anerkennung von Ehrenamt und Familienengagement | 16 |
| 1.04 | (Führungs-)Mentoring | 17-18 |
| 1.05 | Durchbrechen von Unterrepräsentanz | 19-20 |
| 1.06 | Durchlässigkeit von Berufen | 21 |
| 1.07 | Mitarbeiter*innen-Gespräche | 22 |
| 1.08 | Einzel- und Gruppencoachings für die Gesamtverwaltung | 23 |
| 1.09 | Beurteilungswesen/ geschlechtergerechte Beurteilung | 24-25 |
| 1.10 | Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen | 26 |
| | Entwicklung Maßnahmeblock – Frauenunterstützende Personalentwicklung | 27 |
| 2. Frauen in Führung | | |
| 2.01 | Vorausschauende Personalplanung | 28-29 |
| 2.02 | Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst | 30-31 |
| 2.03 | Aktivierung des weiblichen Führungsnachwuchses | 32-33 |
| 2.04 | Paritätische Besetzung der Führungskräftenachwuchsschulung | 34 |
| 2.05 | Netzwerk Fachbereichsleiterinnen | 35-36 |
| 2.06 | Netzwerk Bereichsleiterinnen | 36 |
| 2.07 | Netzwerk untere Führungsebene | 37 |
| 2.08 | Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte | 38 |
| 2.09 | Führen in Teilzeit | 39-40 |
| | Entwicklung Maßnahmeblock – Frauen in Führung | 41 |
| 3. Vereinbarkeit Familie und Beruf | | |
| 3.01 | Sensibilisierung Familienfreundlichkeit | 42 |
| 3.02 | Audit Beruf und Familie | 43 |
| 3.03 | Erleichterung Wiedereinstieg | 44 |
| 3.04 | Arbeitszeitmodelle / Teilzeitmodelle | 45 |
| 3.05 | Verminderung Berufsunterbrechung und Teilzeitdauer | 46-47 |
| 3.06 | Alternierende Teleheimarbeit/ Mobiles Arbeit | 47-48 |
| 3.07 | Fortbildung in Teilzeit | 48 |
| 3.08 | Fortbildung während Beurlaubung | 49 |
| 3.09 | Vereinbarkeit Beruf und Pflege | 50 |
| 3.10 | Vereinbarkeit von Familie und Beruf Fokus Väter | 51-52 |
| | Entwicklung Maßnahmeblock – Vereinbarkeit Familie und Beruf | 53 |
| 4. Fairer Umgang | | |
| 4.01 | Leitbild | 54 |
| 4.02 | Mobbing, Belästigung, Diskriminierung | 55 |
| 4.03 | Grundlagenkonzept Gesundheitsförderung | 56-57 |
| 4.04 | Altersgerechtes Arbeiten | 57 |
| 4.05 | Gewaltfreie Stadt Oberhausen | 58 |
| 4.06 | Geschlechtergerechte Sprache | 59 |
| | Entwicklung Maßnahmeblock – Fairer Umgang | 60 |
| 5. Externe Frauenförderung | | |
| 5.01 | Geschlechtergerechtigkeit in Gremien | 61-62 |
| 5.02 | LGG in Gesellschaftsverträgen | 63 |
| 5.03 | Netzwerk betriebliche Frauenbeauftragte | 64 |
| 5.04 | Kundinnenorientierung – Verwaltungsausstattung | 65 |
| | Entwicklung Maßnahmeblock – Externe Frauenförderung | 66 |

Zeit-/Zielplan Gleichstellungsplan – Auszug der Maßnahmen



Daten
**Interne und externe Ausschreibungen und Stellenbesetzungen (ab Stellenwert A11 LBesG / E 10 TVöD)
für den Zeitraum 2014 - 2017**

| Zeitraum 2014-2017 | Anzahl Ausschreibungen | Anzahl Bewerbungen | | Einladung Vorstellungstermin | | Stellenbesetzung | | |
|-----------------------|---------------------------|-----------------------|-------------|---------------------------------|------------|------------------|-----------|-------------|
| | | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | in Teilzeit |
| gesamt | 188 | 1315 | 1299 | 154 | 111 | 77 | 52 | 12 |

**Ausschreibungen und Stellenbesetzungen (ab Stellenwert A 11 LBesG/E10 TVöD)
Zeitraum 2018 - 2021**

| Zeitraum | Anzahl Ausschreibungen | Anzahl Bewerbungen | | Einladung Vorstellungstermin | | Stellenbesetzung | | |
|---------------|---------------------------|-----------------------|-------------|---------------------------------|------------|------------------|-----------|-------------|
| | | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | in Teilzeit |
| Intern 2018 | 40 | 52 | 27 | | | 18 | 7 | |
| Intern 2019 | 43 | 76 | 33 | | | 20 | 11 | |
| Intern 2020 | 51 | 49 | 45 | | | 13 | 14 | |
| Intern 2021 | 43 | 63 | 30 | | | 14 | 5 | |
| Extern 2018 | 35 | 407 | 231 | 95 | 62 | 15 | 12 | 8 |
| Extern 2019 | 28 | 166 | 136 | 49 | 56 | 15 | 7 | 4 |
| Extern 2020 | 43 | 351 | 308 | 106 | 91 | 22 | 14 | 7 |
| Extern 2021 | 52 | 296 | 290 | 102 | 122 | 14 | 15 | 7 |
| gesamt | 335 | 1460 | 1100 | 352 | 331 | 131 | 85 | 26 |

Beschreibung

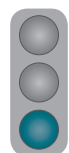
Stellennachbesetzungen innerhalb der Verwaltung müssen transparent und zugänglich sein. Insbesondere Stellen in den höheren Regionen und mit Führungsverantwortung müssen durchgängig mit qualifizierten Anforderungsprofilen ausgeschrieben werden. Nach § 8 (6) Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NW sind Stellen auch in Teilzeit auszuschreiben (vgl. auch Maßnahme 2.09).

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans (vgl. Nr. 1.01, S. 12)

Maßnahme
**Umsetzungs-
stand**

Mit transparenten Besetzungsverfahren durch Stellenausschreibungen können Motivierte ihr Interesse zeigen. An dieser Stelle muss die gezielte Motivation von Frauen greifen, um deren Führungsquote zu erhöhen (vgl. dazu auch Maßnahmen 2.01 und 2.03). Ein transparentes Ausschreiben von zu besetzenden Stellen in der Verwaltung schafft ein hohes Maß an Motivation und Identifikation und eine Vielzahl an entwicklungsreifen Beschäftigten, dies gilt es weiterhin zu forcieren.


Ziel

Die Ausschreibungsverpflichtung eröffnet den Blick auch auf Personen, die bislang nicht mit einem Arbeitsfeld in Verbindung gebracht wurden. Das kann in einigen Feldern große Vorteile mit sich bringen. Die Transparenz des Verfahrens und das Bewähren im Auswahlverfahren stärken auch die ausgewählten Personen und deren Akzeptanz in der Auswahl. Dieses Ziel wurde in den letzten Jahren erreicht.

Kennzahlen

Ausschreibung von Stellen:

Weiterhin grundsätzliche Ausschreibungsverpflichtung (ausschließlich der Wiedereinstiegsbesetzungen, bedarfsmäßiger bzw. personenbedingter Umsetzungserfordernisse und begründbarer Einzelfälle)

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation

Daten

In 2016 und 2019 durchgeführt: Seminar „Personaldiagnose“

Beschreibung

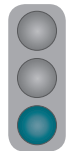
Die Auswahlverfahren ab EG 10/A 11-Stellen finden bei gegebener Konkurrenzsituation in den umfassenden Gremien mit Fachverwaltung, Personalverwaltung und den Beteiligungsgremien statt. Um insbesondere höherwertige Stellen bzw. Führungsstellen adäquat zu besetzen, sollte das Auswahlverfahren noch weiter optimiert werden. Größtenteils wird dies z. B. durch Präsentationsaufgaben, Ausführungen zum Führungsverständnis zusätzlich zu den Fachfragen schon gelebt.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 1.02, S. 13)

Maßnahme**Umsetzungs-
stand**

Um Auswahlverfahren optimierter durchführen zu können und um auch für Erfordernisse zu sensibilisieren, z. B. im Sinne der Frauenförderung, können Beobachter*innen-Schulungen die Personen der Auswahlgremien weiter qualifizieren. Auch die Erklärung von Darstellungsformen der Persönlichkeiten der Bewerber*innen, das unterschiedliche Agieren z. B. auch der Geschlechter, sollte zudem ein Thema für eine Schulung sein, um zu einer guten Auswahl zu kommen. Bisher haben zwei Beobachter*innen-Schulungen stattgefunden. Durch Corona konnte aktuell kein neues Angebot geschaffen werden, die Planungen (ggf. auch digital) werden aber zeitnah wiederaufgenommen. Die Schulung sollte weiterhin in einem regelmäßigen Turnus (alle zwei bis drei Jahre) stattfinden.

**Ziel**

Durch gezielte Gesprächsführung, konkrete Fragen- und Aufgabenstellung und die Qualifikation der Entscheider*innen des Gremiums kann das Auswahlverfahren verbessert werden, so dass das Ergebnis über die geeignete Person eines Auswahlverfahrens fachkundig getroffen wurde. Die stärkere geschlechtsspezifische Betrachtung der Bewerber*innen gehört dazu. Welche Formen der Fragestellung und der Aufgabenanforderung für Bewerber*innen möglich sind, hat u. a. das Assessment-Verfahren zur Auswahl der Führungskräftenachwuchsschulung gezeigt.

Kennzahlen

Beobachter*innen-Schulung:
Turnus alle drei Jahre, nächste daher Anfang 2023

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation

Daten

./.

Beschreibung

Durch familiäres Engagement werden Qualifikationen wie zum Beispiel Organisationsgeschick, Verantwortungsbewusstsein, Achtsamkeit im Umgang miteinander und Prioritätensetzung erworben, die auch im beruflichen Arbeitsalltag erforderlich sind. Dementsprechend müssen diese für Auswahlgespräche gewertet werden. Gerade Frauen können in diesem Punkt ihre Familienverantwortung auch für sich verwerten.

Auch berufsfremde Fähigkeiten, soweit sie für die zu erledigenden Aufgaben relevant sind, wie z. B. Sprachkenntnisse oder durch ein Ehrenamt erworbene Fähigkeiten, sind in einem Stellenbesetzungsverfahren zu berücksichtigen. Das setzt das Wissen bei den Einstellenden voraus und dass das Anforderungsprofil einer Stelle im Vorfeld genau beschrieben wird und auf entsprechend erworbene Kenntnisse/Fähigkeiten Bezug nimmt.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 1.03, S. 14)

Maßnahme**Umsetzungs-
stand**

Den im Stellenbesetzungsverfahren entscheidenden Personen sind die Aspekte von Anerkennung von Ehrenamt und Familienengagement als förderlich vorzutragen, wenn das Stellenprofil dies vorsieht. Die berufsfremden Kenntnisse müssen von dem Auswahlgremium auch aktiv abgefragt werden, um den Bewerberinnen und Bewerbern die Chance der Darstellung zu geben. Eine Unterstützung zur Berücksichtigung dieser Merkmale könnte die qualifizierte Entwicklung des Anforderungsprofils der Stellen sein

**Ziel**

Die Bewerbungskriterien für Stellen sind höchst unterschiedlich und wandeln sich auch im Laufe der Zeit. Folglich sind die Anforderungsprofile spätestens bei Neubesetzungen zu aktualisieren. Um sodann auch die bestgeeignete Person zu finden, sind auch Fähigkeiten abseits der im Beruf erlangten Kenntnisse in Augenschein zu nehmen. Frauen können dazu oftmals die durch die verantwortliche Übernahme der Familienarbeit erworbene Organisationsfähigkeit und das Verantwortungsbewusstsein mit Verlässlichkeit mitbringen.

Ergänzende Formulierung seit 2015 bei allen Ausschreibungen:

„Gerne können Sie in Ihrer Bewerbung auch auf Ihre eventuellen ehrenamtlichen Tätigkeiten und auf ein mögliches familiäres Engagement eingehen.“ (intern)

„Die Bewerbung kann um Hinweise auf eventuelle ehrenamtliche Tätigkeiten und ein mögliches familiäres Engagement ergänzt werden.“ (extern)

Die entwickelten Formulierungen finden grundsätzlich bei allen internen und externen Ausschreibungen ihre Anwendung und werden durch Bewerber*innen sowohl wahrgenommen als auch aktiv genutzt.

Kennzahlen

Passus in Ausschreibungen → Weiterhin grundsätzliches Einfügen dieses Hinweises bei allen internen und externen Ausschreibungen

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Bereiche

Daten

Beschäftigte in Führungsfunktionen (Stichtag 01.05.2022)

| Funktion | gesamt | | | Frauen in % |
|--|------------|-----------|-----------|---------------|
| | insgesamt | Männer | Frauen | |
| Bereichsleiter* innen | 22 | 14 | 8 | 36,4 % |
| Stellv. BL*innen ohne/mit FBL-Funktion | 26 | 20 | 6 | 23,1 % |
| Fachbereichs-/ Stabstellen-/ JC-leiter*innen | 68 | 53 | 15 | 22,1 % |
| Funktionsstellen BL, stellv. BL, FBL | 116 | 87 | 29 | 25,0 % |

Beschreibung

Auf Basis des Gleichstellungsplanes 2017-2021 der Stadtverwaltung Oberhausen wurde von 2018-2020 ein erstes Führungsmentoring für Frauen geplant, strukturell erarbeitet und umgesetzt. Es sollte karrierebewusste Frauen dabei unterstützen, ihren beruflichen Werdegang weiterzuentwickeln, um bewusst ihr Ziel einer möglichen Führungsposition verstetigen und verfolgen zu können.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 1.04, S. 15)

Maßnahme

**Umsetzungs-
stand**

Insgesamt starteten im September 2019 dreizehn Tandems in die einjährige Mentoringphase, die sich zusammensetzte aus ca. 4-8 Tandemtreffen, sowie einem extern moderierten Zwischenworkshop und einer gemeinsamen Abschlussveranstaltung. Sowohl das Matching als auch die jeweiligen Gesprächstreffen der Tandems mit der Bearbeitung von konkreten Zielsetzungen und Fragestellungen wurden durch Mentees und Mentorinnen durchweg als positiv und bereichernd bewertet.



Im Rahmen des Abschlussworkshops im Herbst 2020 konnte festgehalten werden, dass das Mentoring ein klassisches Win-Win für alle war. Die Mentees konnten ihren bisherigen beruflichen Weg hinterfragen, auf ihre persönlichen Zukunftsaussichten blicken und sich fokussiert mit ihren beruflichen aber auch persönlichen Entwicklungsaussichten auseinandersetzen. Die Mentorinnen konnten ihr individuelles Fachwissen und ihre langjährige Erfahrung als Führungsfrau sinnvoll und konstruktiv an mögliche Führungskräfte weitergeben.

Kritische Selbstreflexion als auch die Stärkung und die Entwicklung persönlicher individueller Kompetenzen standen ebenfalls im Fokus der Berichte der Tandems. Die Mentees konnten den Wunsch nach Entwicklung eines Karriereweges ausschärfen und haben dies deutlich bestätigt. Final entstanden die Wünsche nach weiteren nachfolgenden Unterstützungs-netzwerken sowie der Neuaufgabe des Mentorings für weitere Frauen der Verwaltung.

Der Bereich 4-1/ Personal und Organisation und die Gleichstellungsstelle sind daher aktuell dabei, weitere Planungen zu Unterstützungsinstrumenten für führungsinteressierte Frauen, beispielsweise durch Netzbildungen bzw. Seminarangebote, in die Praxis zu bringen und perspektivisch die Planungen einer neuen Mentoringphase mit Umsetzungsstart 2024/2025 aufzunehmen.

Vorgelagert ist die Ausschreibung einer Führungskräftenachwuchsschulung (FKNS) mit Planungsstart ab 2023 eingeplant (vgl. Maßnahme 2.04/Paritätische Besetzung der Führungskräftenachwuchsschulung). Parallel hierzu sollen beispielsweise bereits jährlich je zwei innovative Seminarangebote pro Jahr für führungsaffine Frauen entwickelt und angeboten werden. Ziel soll es sein, frühzeitig führungsaffine Frauen zu identifizieren und perspektivisch bereits für nachfolgende Mentoringphasen als potenzielle Bewerberinnen anzuwerben.

Darüber hinaus soll aus dem Kreis der Mentees des letzten Mentoringprogramms ein Netzwerk führungsinteressierter Frauen entstehen. Ergänzt werden soll dieser Kreis durch weitere interessierte Mitarbeiterinnen (z. B. Teilnehmerinnen der neu aufzulegenden Führungskräftenachwuchsschulung, Teilnehmerinnen der parallel angebotenen Frauenführungsseminare, zukünftige Mentees einer Neuaufgabe des Mentoringprogramms ab 2024/2025 etc.). Die Netzwerktreffen sollen eine Plattform für einen laufenden Austausch über führungs-spezifische Themen ermöglichen. Angedacht ist hier jährlich ein moderiertes Vorbereitungstreffen (z.B. unter Federführung der Gleichstellungsstelle, möglicherweise auch mit externer Begleitung) und ein bis zwei eigenverantwortlich organisierte Treffen des Netzwerks mit einer themenbezogenen Tagesordnung. Auch eine aktive Mitwirkung und Einbindung aktueller Führungskräfte in diese Prozesse ist denkbar und wird in der Planung mitgedacht.

Maßnahme

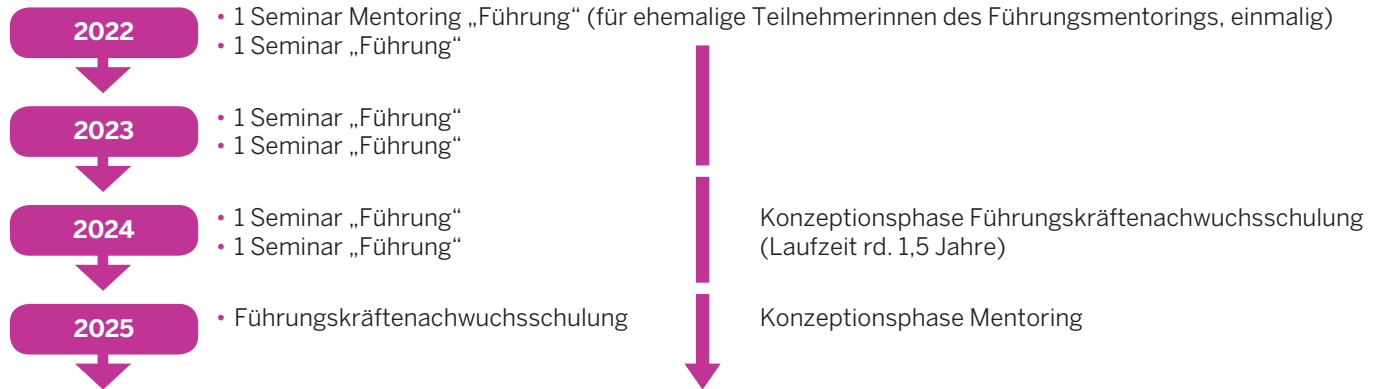
Die skizzierten Maßnahmen werden in einer Vorlage für den Verwaltungsvorstand zusammengetragen und konkretisiert.

Ziel

Regelmäßige gezielte Mitarbeiterinnenförderung und Personalentwicklung auf Basis der Belange der Mitarbeiterinnen der Verwaltung sowie Akquise von Frauen mit Interesse und Befähigung zu Führungsstellen. Eine langfristige und dauerhafte Etablierung dieses Instruments als Personalentwicklungsmaßnahme als ein Baustein aktiver Frauenförderung muss gewährleistet werden.

Kennzahlen

Fortbildung / Personalentwicklung Mentoring



Zuständigkeit

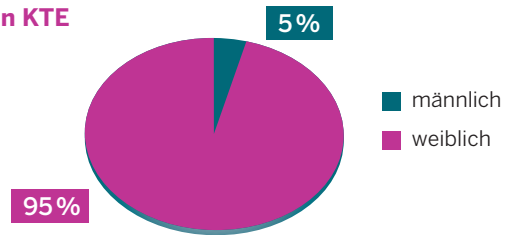
Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle

Daten

Erzieher*innen KTE

| | weiblich | männlich |
|---------------------|----------|----------|
| Beschäftigte gesamt | 17 | 357 |
| Leitung | 2 | 18 |
| stellv. Leitung | 2 | 20 |
| Erzieher*innen KTE | 13 | 319 |

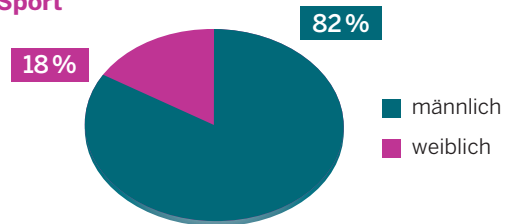
Erzieher*innen KTE



Erzieher*innen KTE

| | weiblich | männlich |
|-----------------------|----------|----------|
| Beschäftigte gesamt | 9 | 2 |
| Leitung | 1 | 0 |
| stellv. Leitung / FBL | 3 | 0 |
| Sachbearbeitung | 5 | 1 |
| Schreibdienst | 0 | 1 |

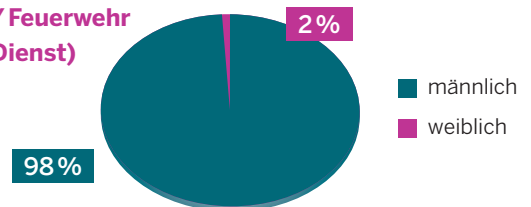
Bereich 2-5 / Sport



Bereich 6-1 / Feuerwehr (FW-Techn. Dienst)

| | weiblich | männlich |
|-----------------------|----------|----------|
| Beschäftigte gesamt | 297 | 5 |
| Leitung | 1 | 0 |
| stellv. Leitung / FBL | 4 | 0 |

Bereich 6-1 / Feuerwehr (FW-Techn. Dienst)



Beschreibung

Auf Basis des Gleichstellungsplanes 2017-2021 der Stadtverwaltung Oberhausen wurde von 2018-2020 ein erstes Führungsmentoring für Frauen geplant, strukturell erarbeitet und umgesetzt. Es sollte karrierebewusste Frauen dabei unterstützen, ihren beruflichen Werdegang weiterzuentwickeln, um bewusst ihr Ziel einer möglichen Führungsposition verstetigen und verfolgen zu können.

GLP 2017-2021

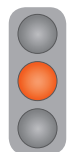
Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 1.04, S. 15)

Maßnahme

In Bereichen, in denen deutliche Unterrepräsentanzen erkennbar sind, sind bewusst und fördernd Menschen des anderen Geschlechts anzusprechen und zu einer Bewerbung bei künftigen Vakanzen zu motivieren. Unterrepräsentanz von Geschlechtern ist auch nach Erhebung aktueller Zahlen nach wie vor in unterschiedlichen Berufsgruppen zu verzeichnen.

Die Entwicklungen der Zahlen in den vorgenannten Beispielen weisen seit Beginn der Erfassung der Kernzahlen positive Tendenzen im Hinblick auf die Männerquote in KTE auf. Die Zahl der bei der Feuerwehr beschäftigten Frauen ist weiterhin nicht signifikant gesteigert worden. Mit Blick auf die beiden letzten zurückliegenden Berichte (Gleichstellungsplan 2017-2021 und Zwischenbericht 2020) lässt sich daher allgemein keine wirklich deutlich erkennbare Steigerung verzeichnen. Der Trend ist zwar leicht positiv, aber mit Blick auf die Datenerfassung seit 2014 hat sich eher ein fortwährendes Auf und Ab abgezeichnet, statt eines tatsächlich stringent gesteigerten Frauenanteils. Größere Zielmargen können unter diesem Trend nicht erreicht werden, daher wurde lediglich eine Minimalanpassung des Ziels (+1%) durchgeführt. Auch die Ausweitung des Personalkörpers beim IT-Bereich mit Blick auf die jeweiligen Neueinstellungen weist eine überproportionale Beschäftigung von Männern aus (siehe Anhang Datenübersicht) und auch im Bereich Sport konnte seit 2015 keine Steigerung des Frauenanteils herbeigeführt werden.

Umsetzungsstand



Maßnahme

Um erkennbare positive Erfolge bis zum nächsten Gleichstellungsplan tatsächlich erreichen zu können, müssen vorhandene und neue Maßnahmen maximal intensiviert werden. Innerhalb des AK Gleichstellungsplans wurden folgende Ideen festgehalten:

- Anreizsysteme für mehr Bewerbungen in KTE schaffen. Neben der Möglichkeit ein Anerkennungsjahr als Erzieher*in zu machen, hat die Stadt Oberhausen die Möglichkeit zur „Praxisintegrierten Ausbildung in KTE“ (PiA) geschaffen. Hier sind die Verstetigung und der weitere Ausbau auch für die Zukunft sicherzustellen.
- Flankierende Werbekampagnen für mehr Männer in KTE (Möglichkeit der Kooperation mit KAOA).
- Regelmäßige Erhebung und Analyse der Entwicklung der Bewerbungsquote von Männern/Frauen in KTE sind zu entwickeln. Im Bereich der Feuerwehr und allen anderen Berufsgruppen erfolgt dies seit Jahren konsequent, um Entwicklungen beobachten zu können.
- Gezielte Akquise von Frauen für die Feuerwehr. Hierzu sollen Sportstätten/-vereine als gezielte Werbepattformen genutzt werden. In einem ersten Schritt wird ein Flyer erstellt, der durch die Vereine an Frauen verteilt werden soll. Eine Informationsveranstaltung zur Vorstellung der Ausbildung bei der Feuerwehr Oberhausen ist mit den Bereichen 6-1 und 4-1 in Planung und soll in 2022 umgesetzt werden. Neu: Gezielter Zugang auch auf Universitäten, um ggf. mehr Bewerbungen für den g. D. akquirieren zu können (z. B. aus technischen Studiengängen).
- Gezielte Werbekampagnen mit den Trägern der Freiwilligen Feuerwehr, dem Technischen Hilfswerk und anderen Hilfsdiensten (z. B. DRK, ASB) initiieren.
- Gezielte Boys- (z. B. bei 3-1) bzw. Girls-Day (z. B. bei IT) Beteiligung

Ziel

Angestrebt werden geschlechterdurchmischte Teams in den Strukturen der Verwaltung.

Kennzahlen

| | 2014 | 2015 | 2018 | 2020 | 2021 | 2014-2021 | Ziel |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|----------|------------|--------|
| KTE / 3-1 (m) | 3 % (7) | 4 % (10) | 5 % (12) | 5 % (14) | 5 % (17) | +2 % (+10) | 8 % |
| Sport / 2-5 (w) | 17 % (2) | 25 % (3) | 27 % (3) | 25 % (3) | 18 % (2) | +1 % (+0) | 33,3 % |
| Feuerwehr / 6-1 (w) | 1 % (4) | 2 % (5) | 1 % (4) | 1 % (4) | 2 % (5) | +1 % (+1) | 2,5 % |

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit 3-1/Kinder, Jugend und Familie, 4-4/IT, 6-1/Feuerwehr und weiteren betroffenen Bereichen.

Daten

./.

Beschreibung

Bestimmte Berufsbilder wie Schulsekretariate, Arzthelferinnen, Politessen sind teils zu über 90 % mit Frauen besetzt. Diese Berufsbilder werden allesamt im unteren und mittleren Einkommensbereich dotiert. Meist werden diese Stellen mit externen Bewerber*innen besetzt, welche ganz unterschiedliche Ausbildungsabschlüsse mitbringen. Besonders deutlich wurde dies mit Blick auf die externen Einstellungen im Rahmen der Bewältigung der Corona-Pandemie.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 1.06, S. 17)

Maßnahme

**Umsetzungs-
stand**

Der Stelleneinsatz in den vorstehenden Berufsbildern ist oftmals eine Sackgasse für die Beschäftigten. Ein Fortkommen bzw. eine Weiterentwicklung sind selten möglich. Die Motivation der Menschen kann damit schwinden, wenn keine Aufstiegsmöglichkeiten oder Stellenwechsel möglich sind. Für diese Berufsbilder sind dementsprechend Qualifizierungen in Abgleich mit dem Personalbedarf anzubieten, um die Personen auch – u. a. im Sinne des demografischen Wandels - breiter nutzbar für die Verwaltung zu machen. Zudem sind die mitgebrachten Ausbildungen offener und auch flexibler für den Einsatz in der Kernverwaltung zu prüfen und einzusetzen. In Einzelfällen ist dies bereits geschehen, es könnte jedoch noch offensiver als Instrument im Rahmen aktiver Personalentwicklung und –bindung genutzt werden.

Seit Verabschiedung des Gleichstellungsplans 2017-2021 wurden bereits einige Qualifizierungsangebote für die städtischen Beschäftigten geschaffen (Angestelltenlehrgänge I und II, Modulare Qualifizierung, extern: Quereinstieg Verwaltungsfachwirt*in etc.). Durch weitere o. g. verwaltungsfremde Einstellungen (z. B. Zeitverträge im Rahmen der Corona-Pandemie im Gesundheitsamt, Teilhabechancengesetz) gilt es diese Maßnahme daher stringent weiter zu forcieren.

Es gilt zudem weitere Systemlücken zu schließen und beispielsweise einen Quereinstieg für den m. D., ein analoges Angebot zur Modularen Qualifizierung für Tarifbeschäftigte mit Bachelor Studiengang (z. B. Bachelor Soziale Arbeit/Sozialpädagogik) oder die Möglichkeiten Dualer Studiengänge bei der Stadtverwaltung zu prüfen und gegebenenfalls kurzfristig zu implementieren.

Diese Themen müssen daher kurzfristig im Rahmen der Arbeitsgruppe „Personalmarketing/-gewinnung“ bearbeitet werden. In dieser Arbeitsgruppe sind Fachkräfte des Bereiches 4-1, des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsstelle vertreten.



Ziel

Die Personalressourcen der Verwaltung werden immer knapper. Folglich müssen vorhandenen Ressourcen in Abhängigkeit zur Interessenlage der Verwaltung und der Eignung, Leistung und Befähigung des Personenkreises effektiver genutzt werden. Weitere Parameter zur Durchlässigkeit sind zu entwickeln. Eventuell dient auch eine interkommunale Abfrage zur Ideen-/Umsetzungsfindung.

Kennzahlen

Identifizierung der in Frage kommenden Sonderberufe und Entwicklung einer Vorgehensweise bis Ende 2022

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation

Daten

- Arbeitsgruppe bestehend aus Gleichstellungsstelle, Personalrat und dem Bereich 4-1
- Entwicklung des PE Bausteins „Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten-Gespräche“ „(MAVG)“ incl. Leitfaden

Beschreibung

Verschiedene Probeläufe innerhalb der Verwaltung zur Etablierung von verbindlichen Gesprächsabläufen zwischen den Hierarchien gab es bereits (z. B. Perspektivgespräche im Rahmen einer Zielvereinbarung der Gleichstellungsstelle mit dem Kulturdezernat). Diese konnten aber noch nicht in kontinuierliche Strukturangebote (Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten-Gespräche, MAG) überführt werden. Gerade Frauen tragen jedoch mehrere Aufgabenverantwortungen mit sich, die auch auf die dienstlichen Belange Auswirkungen haben (z. B. Vereinbarkeit zur Betreuung von Kindern bzw. Pflege von Angehörigen) oder tragen sich mit dem Gedanken weitere Karriereschritte innerhalb der Verwaltung gehen zu wollen. Von diesen individuellen Gemengelagen muss die nächsthöhere Ebene im Sinne guter Mitarbeiter*innenförderung und -unterstützung Kenntnis haben. Auch die Bewertung der Vorgesetzten ist bislang nicht gesprächsunterstützt. Grundsätzlich ist das MAVG ein zentrales Element der Mitarbeiter*innenführung mit dem Ziel der Erörterung verschiedener Arbeitszusammenhänge und der Festlegung von Entwicklungs- und Fördermöglichkeiten.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans (vgl. Nr. 1.07, S. 18)

Maßnahme

**Umsetzungs-
stand**

Das Wissen um die Belange der Beschäftigten gelingt insbesondere durch einen regelmäßigen, verbindlichen Austausch. Ein weiterer Grund für eine verbindliche Gesprächskultur liegt in der Kenntnis über Zukunftsvorstellungen. Frauen sind hinsichtlich ihres Führungswillens eher reaktiv, so dass Gespräche über künftige Entwicklungen erforderlich sind, um diese Potentiale zu entdecken und zu fördern. In einer Arbeitsgruppe bestehend aus dem Bereich 4-1, dem Personalrat und der Gleichstellungsstelle wurde bereits 2015 damit begonnen, den Personalentwicklungsbaustein „Mitarbeiter*innen- und Vorgesetzten-gespräch“ (MAVG) inklusive eines Leitfadens zur Durchführung der Gespräche zu erarbeiten. Der erste Schritt wird die Einführung von Mitarbeiter*innen-Gesprächen ohne Anforderung der Vorgesetztenbewertung sein (MAG).



Derzeit läuft das Vergabeverfahren für die jeweiligen Module zur Schulung der Führungskräfte. Als möglicher Beginn wird 2022 avisiert. Die Attribute und Vorgaben zur Führung der Gespräche sind ebenso gendergerecht zu betrachten. Männlich geprägte Begriffe wie Durchsetzungsfähigkeit sind hier ebenso zu hinterfragen wie bei Ausschreibungen und Beurteilungen. Hierzu liegt ein Antrag der Frauenversammlung vor (vgl. Anträge der Frauenversammlung).

Mit Einführung der MAG entstehen auch perspektivisch gesteigerte zeitliche Erfordernisse bei den Führungsebenen mit vielen unterstellten Mitarbeiter*innen (FBL, Teamleitungen, Arbeitsgruppenleitungen). Entsprechende Zusatzkapazitäten zur Durchführung der MAG müssten daher zwingend in die Arbeitsplatzbeschreibungen der genannten Führungsebenen mit einfließen. Auch hierzu ist ein Antrag der Frauenversammlung offen (vgl. Anträge der Frauenversammlung).

Ziel

Da nicht in allen Bereichen und Fachbereichen ein regelmäßiger Austausch stattfindet, sind in der Gesamtverwaltung strukturierte MAG einzuführen, die verbindlich zu führen sind. Die Bewertung der Vorgesetzten – eventuell durch Implementierung dieses Gedankens in die MAG – wäre der weitere Schritt.

Kennzahlen

Einführung der Gespräche ► Mitarbeiter*innen-Gespräche ► Verlängerung der Frist bis Ende 2022

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation

Daten

Durchgeführte Einzel- und Gruppencoachings:

2017: 2x Teamcoaching, 1x Einzelcoaching

2018: 2x Teamcoaching, 3x Einzelcoaching

2019: 6x Teamcoaching, 2x Einzelcoaching

2020: 6x Teamcoaching, 2x Einzelcoaching

2021: 2x Teamcoaching, 4x Einzelcoaching

Beschreibung

Die Anforderungen an Führungskräfte steigen angesichts höherer Aufgabenanforderung, des demografischen Wandels mit alternder Belegschaft und geänderten gesellschaftspolitischen Erfordernissen, des politischen Bedarfs und der Berücksichtigung der Belange der Beschäftigten. Neben der Fachlichkeit mitsamt der Übersicht ist die Persönlichkeit der Führungskraft von hoher Relevanz. Die Stabilität, die Verantwortung, die Verlässlichkeit, die Gerechtigkeit und die Vorbildfunktion müssen ebenso essentielle Ansprüche an eine Führungskraft darstellen und von dieser auch dargestellt werden.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 1.08, S. 19).

Maßnahme**Umsetzungs-
stand**

Um den Anforderungen einer Führungskraft gerecht zu werden und Hilfestellungen für die Praxis zu erhalten, sollen diesen bei Bedarf Einzelcoachingangebote unterbreitet werden. Diese dienen der allgemeinen Reflektion der Führungskompetenz und ggf. der Nachjustierung des Führungsverhaltens. Gerade Führungskräfte sind für die Reflektion ihres Auftretens, ihres Handelns und Wirkens sehr offen. Eine finanzielle Eigenbeteiligung bzw. ein Freizeiteinsatz sind in gewissem Umfang zu diskutieren. Eventuell sind auch Gruppencoachings für einzelne Themen denkbar.



Seit der Verabschiedung des Gleichstellungsplans 2017-2021 sind 12 Einzel- und 18 Teamcoachings durchgeführt worden.

Coachingprozesse sind vorrangig individualisiert auf Einzel- oder Teamsituation heraus zu betrachten und entsprechend zu strukturieren. Insoweit wurden und werden alle Coachingprozesse differenziert auf die Situation bezogen konzipiert.

Ziel

Das Führungsklima in der Verwaltung ist zu verbessern und zu stärken. Dies gelingt besonders durch Stärkung der Personen selbst.

Kennzahlen

Erarbeitung einer Angebotsübersicht „Coaching“ für Führungskräfte und Teams bis 2023

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation

Daten

./.

Beschreibung

Mit Überarbeitung des Beurteilungssystems der Stadtverwaltung sind Kernkompetenzen der Führungskräfte abzufragen. Dazu gehören auch die Merkmale des Aufbaus der Verantwortungs- und Führungsmotivation der Beschäftigten und hier insbesondere im Sinne der Frauenförderung die Motivation von Frauen zur Übernahme höherwertiger Funktionen. Hinzu kommen weitere frauenfördernde Maßnahmen wie Akzeptanz von Teilzeittätigkeit oder die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zudem sind die Merkmale einer Beurteilung geschlechtsneutral einzusetzen und dürfen keine „geschlechtstypischen“ Ausprägungen in der Gesamtbetrachtung bevorzugen, sie sollten daher in Gänze rein neutrale Kriterien aufweisen.

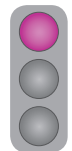
GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 2.07, S. 29).
Maßnahme des Zwischenberichtes des Gleichstellungsplanes aus 11/2020 (vgl. Nr. 2.06, S. 14-15)

Maßnahme

**Umsetzungs-
stand**

Die Berücksichtigung unterschiedlicher Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern kann durch eine angemessene Gewichtung im Beurteilungswesen als Führungsaufgabe stärker forciert werden. Die Beurteilungskennzahl Frauenförderung in den unterschiedlichsten Aspekten muss Bestandteil eines zu überarbeitenden Beurteilungssystems sein. Dazu gehören auch das Engagement von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und die Sensibilität für den Spagat zwischen engagierter Berufsarbeit und Familienarbeit. Auch auf der Frauenversammlung 2016 wurde ein entsprechender Antrag zur Überarbeitung des Beurteilungssystems eingebracht (vgl. Anträge der Frauenversammlung).



Eine Perspektivbetrachtung der Fähigkeiten und Interessen der Beurteilten muss ebenso in ein modernes Beurteilungssystem mit einfließen, um die Beurteilungen nicht nur rückwärtsgerichtet, sondern auch zukunftsorientiert zu bewerten.

Zudem sind die Kriterien der Beurteilung hinsichtlich ihrer Geschlechtsneutralität im Ergebnis zu betrachten. Dies ist bei einer Reform des Beurteilungssystems explizit mit zu bedenken. In unterschiedlichen Studien (u. a. Deutscher Beamtenbund, 2017) wurde festgestellt, dass Bestnoten überdurchschnittlich häufig an Männer gehen und Frauen tendenziell eher schlechteren Noten erhalten. Grund hierfür können spezifische Lebens- und Arbeitssituationen (z. B. Teilzeit) sein, aber auch in Beurteilungen verwendete – männlich positiv besetzte - Erhebungsattribute (durchsetzungsfähig, selbstbewusst, fordernd) die bei Frauen eher negativ konnotiert werden (aggressiv, herrisch, zickig) Dies gilt es für die Stadtverwaltung grundsätzlich zu erheben und erstmalig zu analysieren.

In 2019 konnte eine manuelle Auswertung der Beurteilungsergebnisse aufgrund des hohen Aufwandes nicht erfolgen und eine entsprechende Frage aus dem politischen Antrag der CDU-Fraktion konnte daher damals nicht beantwortet werden. Der Bereich 4-1/Personal und Organisation wertet seit 2021 die Beurteilungsnoten der Beschäftigten der Stadtverwaltung Oberhausen (mit sukzessiver Digitalisierung) aus, sodass zeitnah in 2022 eine erste geschlechtsdifferenzierte Auswertung der durchschnittlichen Beurteilungsnoten möglich sein wird.

Ein Beurteilungswesen einer Stadt nimmt immer mehr Gewicht in dem Prozess der Personalentscheidungen ein, folglich sollte dieses entsprechend strategisch ausgerichtet sein und die Wichtigkeit dessen im Auswahlverfahren zudem breitgefächert und transparent innerhalb des Unternehmens kommuniziert werden.

Grundlegend muss auch eine Betrachtung von spezifischen Fähigkeiten von Personen perspektivisch bzw. die Fragestellung nach der Art und Weise (Beurteilungsgespräche im herkömmlichen Stil?) in das Verfahren integriert werden, also Leistungs- und Befähigungsbeurteilung hybrid verbunden werden.

Auch die Chancen des Beurteilungswesens für die Frauenförderung sind neu auszuloten. Deshalb ist die Berücksichtigung von frauenfördernden Möglichkeiten im Beurteilungswesen zu prüfen. Zudem sind die Beurteilungsmerkmale hinsichtlich der Geschlechtsneutralität zu betrachten. Perspektivisch ist folglich die Überarbeitung des Beurteilungswesens anzustreben. Insofern dieser Prozess nach Abschluss in die Praxis übersetzt werden sollte, gilt es eine Einbindung der Führungskräfte über entsprechende Schulungen ebenfalls mit auf der Agenda zu haben.

Ziel

Ein Beurteilungswesen einer Stadt nimmt immer mehr Gewicht in dem Prozess der Personalentscheidungen ein, folglich sollte dieses entsprechend strategisch ausgerichtet sein und die Wichtigkeit dessen im Auswahlverfahren zudem breitgefächert und transparent innerhalb des Unternehmens kommuniziert werden.

Grundlegend muss auch eine Betrachtung von spezifischen Fähigkeiten von Personen perspektivisch bzw. die Fragestellung nach der Art und Weise (Beurteilungsgespräche im herkömmlichen Stil?) in das Verfahren integriert werden, also Leistungs- und Befähigungsbeurteilung hybrid verbunden werden.

Auch die Chancen des Beurteilungswesens für die Frauenförderung sind neu auszuloten. Deshalb ist die Berücksichtigung von frauenfördernden Möglichkeiten im Beurteilungswesen zu prüfen. Zudem sind die Beurteilungsmerkmale hinsichtlich der Geschlechtsneutralität zu betrachten. Perspektivisch ist folglich die Überarbeitung des Beurteilungswesens anzustreben. Insofern dieser Prozess nach Abschluss in die Praxis übersetzt werden sollte, gilt es eine Einbindung der Führungskräfte über entsprechende Schulungen ebenfalls mit auf der Agenda zu haben.

Kennzahlen

Überarbeitung Beurteilungssystem, Aufnahme Frauenförderung und Überprüfung der Merkmale ► Austausch zu den Möglichkeiten der Überarbeitung des Beurteilungswesens sind mittelfristig bis Ende 2022 anzustreben.

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation

Daten

./.

Beschreibung

In den Jahren 2000 bzw. 2001 erfolgte auf Basis damaliger Ratsbeschlüsse die sukzessive Installierung des Kreises der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen zur Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsstelle.

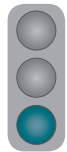
GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 1.11, S. 22).

Maßnahme

**Umsetzungs-
stand**

Je Dezernat sind zwei Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen (APG) zur Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsstelle benannt. Diese fungieren als „Satellit“ für die Gleichstellungsarbeit in den Dezernaten, sind für die Kolleg*innen vor Ort direkt ansprechbar und geben dezernatsspezifische Inputs in die Gleichstellungsstelle hinein.



Nach einer Phase der Neuausrichtung der APG in 2019 wurde das Netzwerk der Ansprechpartnerinnen mittlerweile wieder fast auf die komplette Größe aufgestockt. Es konnten neue Kolleginnen gewonnen werden, die das Netzwerk sehr gut ergänzen.

Im Rahmen der Neuausrichtung des Netzwerkes wurde ebenfalls ein komplett neuer Aufgabenkatalog im Sinne eines Selbstverständnisses erarbeitet.

Die Ansprechpartnerinnen haben sich zudem zusätzlich noch anhand der thematischen Blöcke des Gleichstellungsplanes inhaltlich aufgeteilt, sodass eine noch tiefere fachliche Mitbegleitung gleichstellungsrelevanter Themen möglich geworden ist. Die Ansprechpartnerinnen werden strukturell in die Vorbereitungen der Frauenversammlung eingebunden. Die jeweiligen Konferenzen fanden zurzeit der Corona Pandemie auch weiterhin (teils digital) statt. Einmal im Jahr besteht zudem die Möglichkeit sich begleitet durch eine externe Seminarmoderation zur Jahresplanung auszutauschen.

Offen ist noch eine mögliche honorierende Zeitgutschrift für den über die normalen dienstlichen Erfordernisse hinausgehenden Einsatz der Ansprechpartnerinnen.

Ziel

Das Netzwerk der Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen mit den regelmäßigen Treffen und dem Seminarangebot ist fortzuführen.

Eine stundenumfassende Freistellung gibt es für die Ansprechpartnerinnen nicht in definierter Form. Eine Reduzierung im jeweiligen Arbeitsumfeld ist nicht festgeschrieben. Den Ansprechpartnerinnen wird die Teilnahme an den Treffen, Seminaren und Aktionen aber von den Dezernaten ermöglicht. Dennoch müssen sie diesen Mehraufwand selbst kompensieren und haben für ihre originäre Tätigkeit keine Vertretung. Um zumindest diese zusätzliche Funktion neben dem herkömmlichen Dienst zu honorieren, könnte die Option geprüft werden, den Ansprechpartnerinnen Stunden im Rahmen des Freizeitausgleiches (FZA) gutzuschreiben.

Die oben genannte Neuausrichtung – nebst der Prüfung einer möglichen FZA Gutschrift wird im Rahmen einer Vorlage Anfang 2022 in den Verwaltungsvorstand eingespeist.

Kennzahlen

| | | |
|--|-----------------------|-------------------------------|
| Benennung von APG | 2 Frauen pro Dezernat | fortlaufend |
| Treffen APG | incl. Klausurtag | ca. 3 Treffen à 2 Std. / Jahr |
| Seminar APG | | ca. 1 Seminar/Jahr |
| Inhaltliche Vorbereitung / Mitbegleitung Frauenversammlung | | jährlich |

Zuständigkeit

Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und den Dezernaten

Entwicklung Maßnahmenblock Frauenunterstützende Personalentwicklung

Weiterentwicklung der Maßnahmen in der Betrachtung vom Stand Gleichstellungsplan 2017-2021 hin zum Gleichstellungsplan 2022-2026

| Nr. | Maßnahme | Entwicklung | Bewertung |
|------|---|-------------|---|
| 1.01 | Ausschreibungsverpflichtung | = | Transparente Ausschreibungsverfahren gesichert. |
| 1.02 | Beobachter*innen-Schulung | = | Turnus alle drei Jahre erfüllt. |
| 1.03 | Anerkennung von Ehrenamt und Familienengagement | = | Formulierung bei Ausschreibungen als Standard etabliert. |
| 1.04 | (Führungs-)Mentoring | + | Führungsmentoring erfolgreich von 2018 bis 2020 durchgeführt. Neue Phase für 2024/2025 geplant. |
| 1.05 | Durchbrechen von Unterrepräsentanz | = | Verstetigung der Zahlen, keine signifikanten Verbesserungen. |
| 1.06 | Durchlässigkeit von Berufen | + | Etablierung weiterer Qualifizierungsangebote seit 2017. |
| 1.07 | Mitarbeiter*innen-Gespräche | + | Umsetzung vorangetrieben, Etablierung ab Mitte 2022. |
| 1.08 | Einzel- und Gruppencoachings für die Gesamtverwaltung | = | Quote durchgeführter Coachings durchgängig gehalten. |
| 1.09 | Beurteilungswesen/geschlechtergerechte Beurteilung | = | Auswertung der Beurteilungsnoten in 2022. |
| 1.10 | Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen | = | Netzwerk läuft gleichbleibend gut. |

Erläuterung zur bewerteten Entwicklung:

- = gleichbleibend
- + positive Entwicklung
- negative Entwicklung

Daten

**Planbare Dienstaustritte von Führungskräften
(z. B. durch Ruhestand oder Altersteilzeit) Zeitraum 2021 - 2026**

| Austrittsjahr | Funktion | Anzahl |
|---------------|-----------------------------|--------|
| 2021 | Bereichsleitung | 2 |
| | stellvertr. Bereichsleitung | 1 |
| | Fachbereichsleitung | 4 |
| 2022 | Bereichsleitung | 2 |
| | stellvertr. Bereichsleitung | 1 |
| | Fachbereichsleitung | 2 |
| 2023 | Bereichsleitung | 0 |
| | stellvertr. Bereichsleitung | 2 |
| | Fachbereichsleitung | 2 |
| 2024 | Bereichsleitung | 1 |
| | stellvertr. Bereichsleitung | 3 |
| | Fachbereichsleitung | 1 |
| 2025 | Bereichsleitung | 1 |
| | stellvertr. Bereichsleitung | 0 |
| | Fachbereichsleitung | 1 |
| 2026 | Bereichsleitung | 2 |
| | stellvertr. Bereichsleitung | 1 |
| | Fachbereichsleitung | 1 |

Beschreibung

Das reguläre Ausscheiden von städtischen Beschäftigten ist weithin bekannt. Folglich sollte diese Kenntnis genutzt werden, um einen Nachfolgebau und die Personalauswahl frühzeitig zu organisieren.

GLP 2017-2021

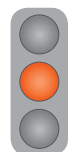
Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 2.01, S. 23).

Maßnahme des Zwischenberichtes des Gleichstellungsplanes aus 11/2020 (vgl. Nr. 2.01, S. 5-7)

Maßnahme

Umsetzungs-
stand

Die Nachfolgeplanung von Stellenbesetzungen mit Führungsfunktion ist bei planbarem, regulärem Ausscheiden einer Person frühzeitig, d. h. min. ein Jahr vor dem Ausstieg, zu beginnen. Damit verknüpft wären sowohl organisatorische als auch personelle Betrachtungen. Mit einer frühzeitigen Ausschreibung und vorzeitigen Auswahl kann auch der Wissenstransfer besser gewährleistet werden. Planbare Dienstaustritte (z. B. durch Ruhestand oder Altersteilzeit) sind dokumentiert und können in der Fluktuationsübersicht für Führungskräfte und in SAP-generierten Listen abgerufen werden. Folgende Grundsteine gilt es unterstützend zu implementieren:



- Als Wissensbasis sollte allen Führungskräften zunächst ein allgemeiner Ordner (ggf. auch digital) mit zentralen Dienstvereinbarungen und Rundverfügungen zur Verfügung gestellt werden.
- Bei internen Besetzungen von Führungsstellen wäre eine frühzeitige Ausschreibung und direkt an das Ausscheiden der vorherigen Führungskraft geknüpfte Besetzung ohne finanziellen Mehraufwand möglich. Dies gilt es daher weiterhin bei ca. 50 % aller Führungsstellen zu forcieren.
- Die Verfahren zu Stellenneueinrichtungen und zur Wiederbesetzung vorhandener Stellen wurden im Oktober 2021 reformiert und zur transparenten Information der Beschäftigten im Rahmen einer Rundverfügung plakativ dargestellt und veröffentlicht. Dieser Verfahrensüberblick könnte noch um einen konkreten Zeitstrahl ergänzt werden, um den Führungskräften zusätzlich aufzuzeigen, welche zeitlichen Kontingente innerhalb der Verfahren pauschal zu kalkulieren sind.

Maßnahme

- Damit die Führungskraft die Dienstaustritte ihrer Beschäftigten zeitlich auf der Agenda haben, sollen den Bereichsleitungen aussagekräftige Fluktuationslisten (z. B. ausscheidende MA in den nächsten drei Jahren) zur Verfügung gestellt werden, damit bereits frühzeitig die Fluktuationen personalwirtschaftlich wahrgenommen werden können. Die Vorbereitungen des Bereiches 4-1/Personal und Organisation sind abgeschlossen und sehen im Ergebnis vor, diese Listen ab dem 2. Quartal 2022 zu erstellen und mindestens halbjahresweise den Bereichsleitungen zur Verfügung zu stellen.
- Ein Antrag der Fachbereichsleitungen zur Frauenversammlung 2018 zu dieser Thematik (inklusive Wissensmanagement) ist offen (vgl. Anträge der Frauenversammlung).

Ziel

Die vorausschauende Personalplanung in Koppelung mit Frauenförderung ist insbesondere bei den Stellen von Interesse, bei denen eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt, wie z. B. bei den Funktionsstellen. Frauen verhalten sich häufig passiv und warten auf eine Anregung und Motivation von außen zur Übernahme einer neuen Position. Sie sind von sich aus erkennbar zurückhaltender und können mit einer vorausschauenden Personalplanung aufgrund des Zeitgewinns und beispielsweise der Austauschmöglichkeit mit der ausscheidenden Person aktiviert werden.

Kennzahlen

Ausschreibung: Wünschenswert u. a. zur Sicherstellung eines Wissenstransfers wäre der Neueinsatz ca. ½ Jahr vor Ausscheiden bei planbaren Vakanzen. Ein solches Vorgehen widerspräche jedoch der Vorgabe des HSP zur Wiederbesetzung von Stellen. Folglich ist zumindest bei planbaren Vakanzen im Führungsbereich die rechtzeitige Initiierung des Verfahrens zur Nachfolgebesezung mit der Zielsetzung einer Personalentscheidung vor dem Ausscheiden anzustreben.

- ▶ Erstrebenswert 50 % der Führungsstellen ab FBL

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen

Daten

Beschäftigte in Führungsfunktionen (Stichtag 01.05.2022)

| Funktion | gesamt | | | |
|--|------------|-----------|-----------|---------------|
| | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % |
| Bereichsleiter*innen | 22 | 14 | 8 | 36,4 % |
| Stellv. BL*innen ohne/mit FBL-Funktion | 26 | 20 | 6 | 23,1 % |
| Fachbereichs-/ Stabstellen-/ JC-Leiter*innen | 68 | 53 | 15 | 22,1 % |
| Funktionsstellen BL, stellv. BL, FBL | 116 | 87 | 29 | 25,0 % |

Gesamtzahl Beschäftigte einschl. Beurlaubte (Stichtag 01.09.2021) höherer Dienst
nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen

| BesGr. / EG | Gesamtbeschäftigte h. D. | | | |
|--------------------------------|--------------------------|--------------|--------------|---------------|
| | gesamt | davon Männer | davon Frauen | Frauen in % |
| A16 | 11 | 9 | 2 | 18,2 % |
| A15 | 13 | 9 | 4 | 30,8 % |
| A14 | 22 | 13 | 9 | 40,9 % |
| A13 h. D. | 11 | 9 | 2 | 18,2 % |
| E15Ü | 4 | 4 | 0 | 0,0 % |
| E15 | 18 | 7 | 11 | 61,1 % |
| E14 | 49 | 27 | 22 | 44,9 % |
| E13 | 49 | 24 | 25 | 51,0 % |
| höherer Dienst allg. Vw | 177 | 102 | 75 | 42,4 % |

Beschreibung

Die aktuellen Führungsquoten der Verwaltung liegen weit unter der Gesamtbeschäftigungsquote von Frauen in der Verwaltung (rd. 63,9 %) und sind damit weit entfernt von einem Fair Share-Ansatz (gerechte Geschlechteranteile entsprechend der Beschäftigtenstruktur). Um die Zahlen stärker zu bearbeiten und auch im Tagesgeschäft mit der Frauenförderung Beachtung zu finden, sind Sollziele zu setzen. Zudem ist die Bewertung und Bezahlung der Beschäftigten der Stadt geschlechtsspezifisch zu betrachten. Auch hier ist bei Besetzung von Stellen des höheren Dienstes unter Beachtung der Bestenauslese eine Frauenzielmarke einzusetzen.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 2.02, S. 24)

Maßnahme des Zwischenberichtes des Gleichstellungsplanes aus 11/2020 (vgl. Nr. 2.02, S. 8-9)

Maßnahme

Umsetzungs-
stand

Einsatz von messbaren Zielen der Frauenförderung für Funktionsstellen und Stellen des höheren Dienstes unter Wahrung der Bestenauslese:

Im Vergleich zu 2020 hat sich der prozentuale Anteil der Bereichsleiterinnen zwar auf den ersten Blick nicht deutlich verändert, sehr wohl lässt sich aber mit Blick auf die absolute Zahl ein negativer Trend erkennen. Insgesamt sind vier Bereichsleiterinnen weniger zu verzeichnen. Die prozentuale Verteilung ist aktuell wenig aussagekräftig, da derzeit vier Stellen im Besetzungsverfahren sind und somit nicht einkalkuliert werden konnten. Auf Basis der offenen Besetzungsverfahren wurde die Zielerreichung ebenfalls reduziert.

Der negative Entwicklungstrend bei den Stv. Bereichsleiterinnen konnte im Vergleich zum zurückliegenden Zwischenbericht nicht gestoppt werden, aber verlangsamt. Seit dem letzten Zwischenbericht erkennt man einen leicht negativen Trend. Perspektivisch muss hier zur Zielerreichung entsprechend nachgebessert werden, die Zielmarke wurde nach unten korrigiert.



Maßnahme

Trotz einer Steigerung des absoluten Wertes, konnte der Anteil der Fachbereichsleiterinnen ebenfalls nicht signifikant gesteigert werden, es lässt sich eher eine Stagnation des Frauenanteils erkennen. Diese Zielfestschreibung wurde demnach ebenfalls nach unten korrigiert.

Der Arbeitskreis Gleichstellungsplan befürwortet weiterhin die jeweiligen Zielfestschreibungen und hat sich erneut dafür ausgesprochen, keine konkreten Maßnahmen zu empfehlen, sondern lediglich aktuelle Führungszahlen einzufügen und den Status Quo der entsprechenden Entwicklung der Führungszahlen vor Erscheinen des Zwischenberichtes des GLP zu betrachten. Insofern die gesetzten Ziele erreicht wurden, gilt es neue zu identifizieren. Dies wurde unter Berücksichtigung der aktuellen Zahlen der Bereichsleitungen bereits umgesetzt.

Die Ziele, die nicht erreicht wurden, sind soweit möglich personalwirtschaftlich nachzusteuern. Ein entsprechender neuer Zeitraum bis zum nachfolgenden Gleichstellungsplan ist festzulegen.

Ziel

Mit den Zielen wird die Verbindlichkeit der Besetzung von Führungspositionen und höheren Stellen mit Frauen erhöht. Grundsätzlich werden bei der Zielfestsetzung der nächsten Jahre auch die Fluktuationen der kommenden Dienstaustritte und Verrentungen mit eingeplant und daher orientieren sich die Planungen an realistisch erreichbaren Zielmargen, diese werden daher entsprechend der kommenden Laufzeit bis 2026 angepasst (vgl. Fluktuationsliste im Anhang).

Kennzahlen

| | 2014 | 2015 | 2018 | 2020 | 2021 | 2014-2021 | Ziel |
|----------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|--------|
| BL | 16,7 % (4) | 16,0 % (4) | 24,0 % (6) | 37,5 % (12) | 36,4 % (8) | + 19,7 % (+4) | 38,0 % |
| stv. BL | 32,3 % (10) | 29,6 % (8) | 28,6 % (8) | 25,9 % (7) | 23,1 % (6) | - 9,2 % (-4) | 28,0 % |
| FBL | 22,2 % (12) | 27,1 % (16) | 30,0 % (15) | 22,7 % (10) | 22,1 % (15) | - 0,1 % (+3) | 28,0 % |
| h. D. | 33,9 % (53) | 35,5 % (54) | 39,1 % (58) | 42,6 % (72) | 42,4 % (75) | + 8,5 % (+22) | 47,5 % |

Zuständigkeit

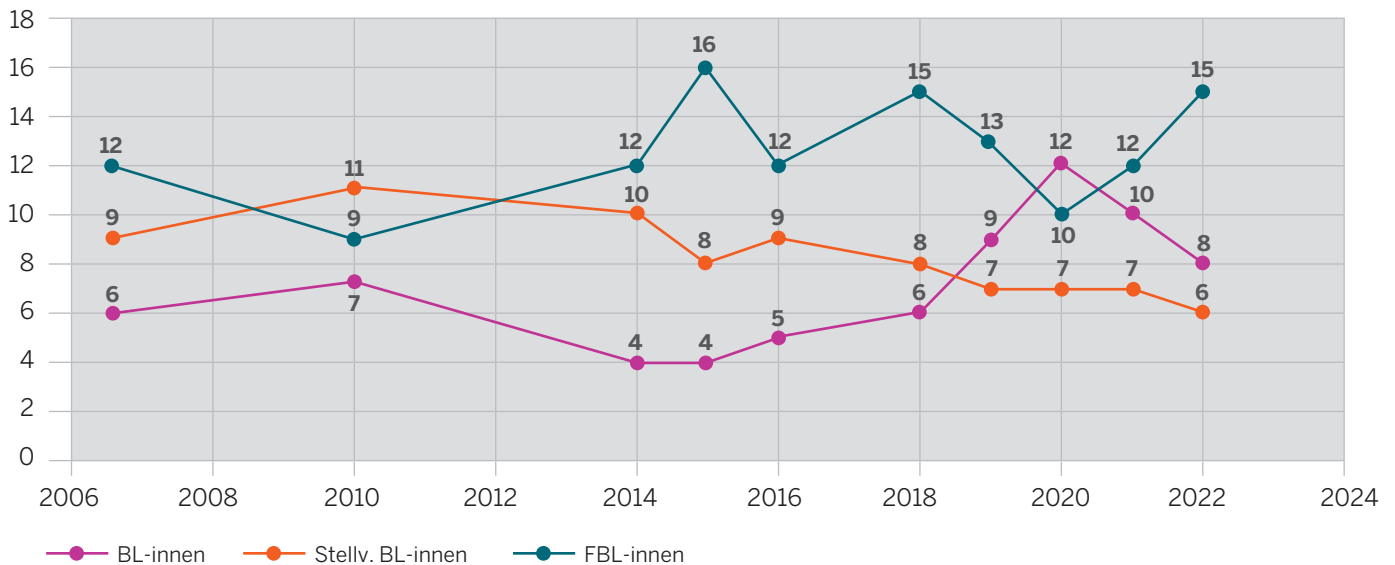
Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen

Daten

Entwicklung Führungsstellen (Stand 01.05.2022) – Frauen

| | 2007 | 2010 | 2014 | 2015 | 2016 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| BL-innen | 6 | 7 | 4 | 4 | 5 | 6 | 9 | 12 | 10 | 8 |
| stv. BL-innen | 9 | 11 | 10 | 8 | 9 | 8 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| FBL-innen | 12 | 9 | 12 | 16 | 12 | 15 | 13 | 10 | 12 | 15 |
| insgesamt | 27 | 27 | 26 | 28 | 26 | 29 | 29 | 29 | 29 | 29 |

Entwicklung Führungsstellen – Frauen



Beschreibung

Um die Zahlen der weiblichen Führungskräfte zu erhöhen ist es unabdingbar, die Rekrutierung des Führungskräfte Nachwuchses auch geschlechtsspezifisch zu betrachten und Frauen zur Übernahme von Führungsaufgaben besonders zu motivieren.

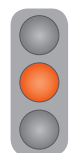
GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 2.03, S. 25).

Maßnahme

Umsetzungsstand

Neben klassischen Schulungen und Fortbildung zur Vorbereitung auf eine Führungsaufgabe und dem Willen der Frauen selbst, liegt es auch in der Verantwortung der direkten Vorgesetzten, Frauen zur Übernahme einer Führungsposition zu bewegen. Die Aktivierung und Unterstützung von Frauen mit dem klaren Ziel der Frauenförderung muss folglich auch in den Bereichen passieren. Um diese Begleitung der Berufswegeentwicklung bei den Führungsaufgaben innerhalb der Verwaltung zu verankern, benötigen die Führungskräfte regelmäßig Schulungen, Informationen und Unterstützung zu den Möglichkeiten. Der Arbeitskreis Gleichstellungsplan spricht sich weiterhin für die bereits im Zwischenbericht skizzierten Maßnahmen (mit aktuellen Ergänzungen) aus



- ein spezielles Workshopangebot zu frauenfördernden Aspekten für alle Führungskräfte der Stadtverwaltung (neu: ggf. wäre es auch denkbar diesen Punkt mit in den Leitfaden der MAG oder die Beurteilungsbögen aufzunehmen und dies in die neue Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte (vgl. Maßnahme 2.08) zu integrieren
- ein erneutes praxisnahes Workshopangebot unter der Headline: „Was kommt speziell als Führungsfrau der Stadt Oberhausen auf mich zu?“ für potenzielle Führungsfrauen (durch die Gleichstellungsstelle bereits erstmalig 2016 umgesetzt: „Die Runde der Fachbereichsleiterinnen lädt ein: Speed Debating zur Akquise führungsinteressierter Frauen“)
- Erstellung einer Auflistung aller grundsätzlich angebotenen Optionen zu Weiterbildungen, Schulungen, zusätzlichen Qualifizierungen, Unterstützungsmöglichkeiten etc.

Maßnahme

- Neu: Erarbeitung jährlicher Seminarangebote/Projekte für führungsinteressierte Frauen der Verwaltung als Nachgang zum Führungsmentoring für Frauen (vgl. Maßnahme 1.04/(Führungs-) Mentoring)
- Neu: Hospitationsmöglichkeiten führungsinteressierter Frauen bei weiblichen Führungskräften

Trotz einer Steigerung des absoluten Wertes, konnte der Anteil der Fachbereichsleiterinnen ebenfalls nicht signifikant gesteigert werden, es lässt sich eher eine Stagnation des Frauenanteils erkennen. Diese Zielfestschreibung wurde demnach ebenfalls nach unten korrigiert.

Der Arbeitskreis Gleichstellungsplan befürwortet weiterhin die jeweiligen Zielfestschreibungen und hat sich erneut dafür ausgesprochen, keine konkreten Maßnahmen zu empfehlen, sondern lediglich aktuelle Führungszahlen einzufügen und den Status Quo der entsprechenden Entwicklung der Führungszahlen vor Erscheinen des Zwischenberichtes des GLP zu betrachten. Insofern die gesetzten Ziele erreicht wurden, gilt es neue zu identifizieren. Dies wurde unter Berücksichtigung der aktuellen Zahlen der Bereichsleitungen bereits umgesetzt.

Die Ziele, die nicht erreicht wurden, sind soweit möglich personalwirtschaftlich nachzusteuern. Ein entsprechender neuer Zeitraum bis zum nachfolgenden Gleichstellungsplan ist festzulegen.

Ziel

Die Frauenförderung und das Bewusstsein der damit verbundenen positiven Aspekte für die Verwaltung müssen für die Führungskräfte der Verwaltung selbstverständlich sein. Somit wäre auch die Aktivierung von weiblichem Führungsnachwuchs ein Selbstverständnis.

Kennzahlen

Konzept Schulungsmodule Führungskräfte incl. frauenfördernde Ansätze Informationsaufbereitung zu Weiterbildungsmöglichkeiten und Qualifizierung

- ▶ Verlängerung bis 2022 (korrespondierend zu Maßnahme 2.08)

Workshopangebot „Führungsfrau“

- ▶ vor dem kommenden Mentoring (2024)

Informationserstellung zu Weiterbildungsmöglichkeiten

- ▶ in 2022

Jährliche Seminarangebote für führungsinteressierte Frauen

- ▶ ab 2022

Hospitationen

- ▶ Umsetzungsprüfung in 2022

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation: Bereitstellung von Informationen und Schulungsangeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle

Alle Bereichsleitungen: Förderung, Berufswegebegleitung und gezielte Ansprache des potentiellen weiblichen Führungsnachwuchses

Daten

Beschäftigte in Führungsfunktionen (Stichtag 01.05.2022)

| Funktion | gesamt | | | |
|--|------------|-----------|-----------|---------------|
| | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % |
| Bereichsleiter*innen | 22 | 14 | 8 | 36,4 % |
| Stellv. BL*innen ohne/mit FBL-Funktion | 26 | 20 | 6 | 23,1 % |
| Fachbereichs-/ Stabstellen-/ JC-Leiter*innen | 68 | 53 | 15 | 22,1 % |
| Funktionsstellen BL, stellv. BL, FBL | 116 | 87 | 29 | 25,0 % |

Beschreibung

Die letzte Führungskräfte-nachwuchsschulung (FKNS) wurde 2013 beendet. Die Geschlechterparität war sowohl bereits bei den Bewerber*innen gegeben als auch bei den Teilnehmern*innen (TN) nach dem Assessment Center (AC).

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 2.02, S. 26).

Maßnahme

Umsetzungsstand

Beachtung und Sicherstellung der Geschlechterparität im Rahmen der Bestenauslese bei dieser sowie kommender Führungskräfte-nachwuchsschulungen.

Die paritätische Besetzung wird grundsätzlich angestrebt. Die Planungen zur Durchführung der nächsten FKNS sollen in 2023 starten. Zur gegebenen Zeit wird daher ein entsprechender Austausch unter Beteiligung der Gleichstellungsstelle stattfinden.



Ziel

Die Frauenquote von 50 % wird auch bei künftigen Führungskräfte-nachwuchsschulungen angestrebt und wird zudem in einer schriftlichen Konzeption verbindlich fixiert. Somit kommt man dem langfristigen Ziel – der Geschlechterparität in Führungspositionen – einen Schritt näher.

Kennzahlen

Geschlechterparität ► alle kommenden Führungskräfte-nachwuchsschulungen

Zuständigkeit

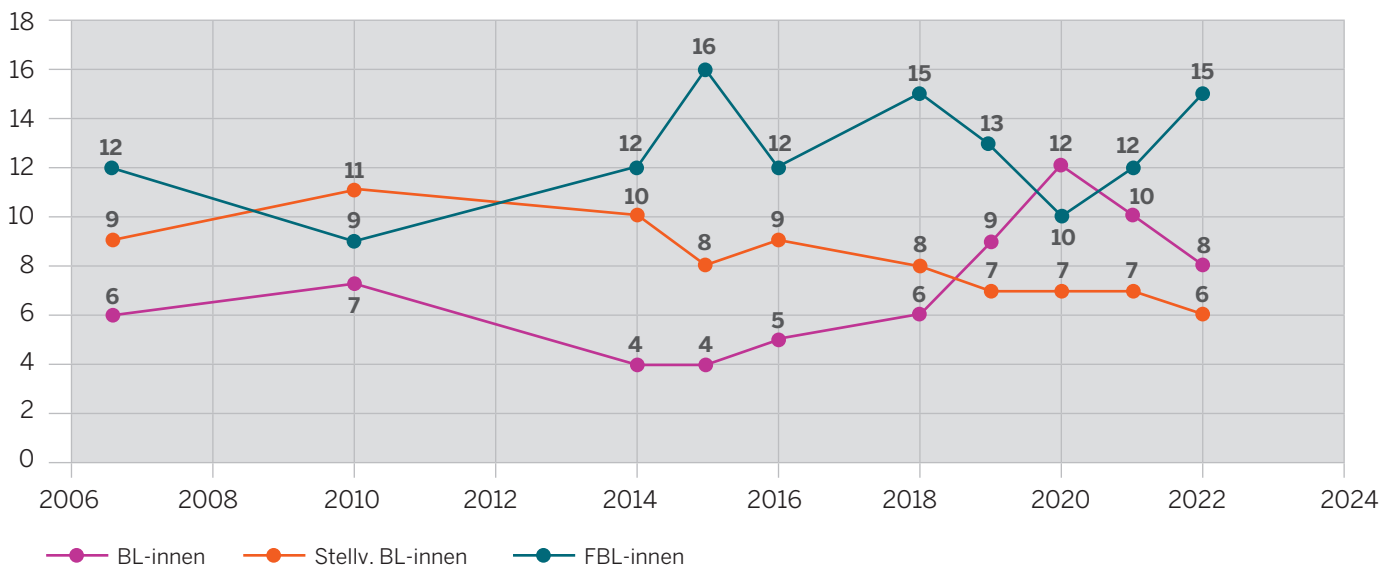
Bereich 4-1/Personal und Organisation

Daten

Entwicklung Führungsstellen (Stand 01.05.2022)

| | 2007 | 2010 | 2014 | 2015 | 2016 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| BL-innen | 6 | 7 | 4 | 4 | 5 | 6 | 9 | 12 | 10 | 8 |
| stv. BL-innen | 9 | 11 | 10 | 8 | 9 | 8 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| FBL-innen | 12 | 9 | 12 | 16 | 12 | 15 | 13 | 10 | 12 | 15 |
| insgesamt | 27 | 27 | 26 | 28 | 26 | 29 | 29 | 29 | 29 | 29 |

Entwicklung Führungsstellen



Beschreibung

Frauen in den Führungspositionen der Verwaltung sind nach wie vor unterrepräsentiert. Durch ihre geringe Zahl sind die Führungsfrauen oftmals auch in Unterzahl in ihrer täglichen Arbeit in Gremien, Arbeitskreisen oder ihren Dezernaten vertreten. „Frauen führen anders“ – so lautete der Titel eines Führungsseminars für Frauen der mittleren Managementebene der Verwaltung. Um die Frauen, die in der Führung sind, in ihrer Rolle zu stabilisieren und zu stärken, sind Maßnahmen zu entwickeln. Starke Führungsfrauen sind Vorbilder und Antreiberinnen für Frauen, die noch in Führungsrollen aufsteigen wollen.

GLP 2017-2021

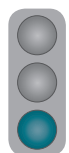
Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 1.09, S. 20)

Maßnahme

Umsetzungsstand

Ausgehend aus dem Seminar „Frauen führen anders“ hat sich 2013 ein Netzwerk von Fachbereichsleiterinnen gegründet, welches sich rund 3 bis 4x im Jahr trifft. Die ersten Treffen fanden noch mit externer Begleitung statt, um die Struktur der Netzwerktreffen zu festigen.

Seit 2014 organisieren sich die Fachbereichsleiterinnen mit Geschäftsführung durch die Gleichstellungsstelle weitestgehend autonom. Die Fachbereichsleiterinnen nehmen das Angebot sehr positiv und rege an. Rund 85 % aller Fachbereichsleiterinnen haben die Netzwerkrunden bisher genutzt, über 50 % sind regelmäßig Mitwirkende des Kreises. Auch neue Fachbereichsleiterinnen nehmen das Angebot meist mit Funktionsbeginn wahr, dies zeigt die gute Vernetzungskultur innerhalb der Verwaltung. Die Netzwerktreffen finden regelmäßig statt (auch digital), es werden konkrete Inhalte erarbeitet (z. B. gezielte Anträge zur Frauenversammlung), kollegialer Austausch findet in einem fachlich gesicherten Rahmen statt und jährlich wird das Workshopangebot gut seitens des Netzwerkes angenommen.



Ziel

Das Netzwerk ist von Seiten der Gleichstellungsstelle weiter zu führen auszubauen. Zur Reflexion des Netzwerkes und für besondere Themenbearbeitungen (z. B. weibliches Führungsverhalten, Motivationsmöglichkeiten der Beschäftigten) ist eine unterstützende Drittbegleitung in Form einer externen Moderation oder eines Seminars einmal pro Jahr für diese Runde weiterhin zu ermöglichen.

Kennzahlen

| | | |
|--------------------|-----------|----------------------|
| | | Weiterhin: |
| Treffen Netzwerk | | mind. 3 x pro Jahr |
| Externe Begleitung | 2022-2026 | 1 x pro Jahr |
| Teilnahmegrad | | 75 % aller FBL*innen |

Zuständigkeit

Gleichstellungsstelle

Frauen in Führung

Netzwerk Bereichsleiterinnen

Nr. 2.06

Daten

Siehe Maßnahme 2.05

Beschreibung

Siehe Beschreibung Maßnahme 2.05

GLP 2017-2021

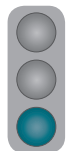
Maßnahme des Gleichstellungsplanes 2017-2021 (vgl. Nr. 1.10, S. 21)

Maßnahme

Umsetzungsstand

Die aktiven Führungsfrauen wollen die Hierarchieebenen Fachbereichsleitung und Bereichsleitung bei Unterstützungsleistungen wie Seminaren und Netzwerken nicht mischen, was mit der praktischen Arbeit und den unterschiedlichen Verantwortungen begründbar und nachvollziehbar ist. Ein direktes Untergebenen-Vorgesetzten-Verhältnis in einem Angebot, welches auch Interna zum Inhalt hat, wäre hinsichtlich der Offenheit kontraproduktiv. Folglich sind die Bereichsleiterinnen – auch auf eigenen Wunsch – zunächst derzeit nicht in dem vorstehenden Netzwerk der Fachbereichsleiterinnen (vgl. 2.05) vertreten, sondern agieren autonom.

Das Netzwerk hat sich bewährt und wird gut seitens der Bereichsleiterinnen angenommen. Auch Seminarangebote werden bei Bedarf unterbreitet. An dieser Stelle ist jedoch aufgefallen, dass eine Angebotslücke besteht, die perspektivisch gefüllt werden sollte. Aktuell gibt es neben den bestehenden Netzwerken „Fachbereichsleiterinnen“ und „Bereichsleiterinnen“ kein Angebot für die darunterliegende Führungsebene (Sachgebietsleitungen, Teamleitungen, Teamkoordinatoren*innen etc.). Die Etablierung eines Netzwerkangebotes gilt es daher in einer neuen Maßnahme aufzunehmen. Diese Maßnahme wird daher nachfolgend neu in den Gleichstellungsplan implementiert, vgl. 2.07/Netzwerk untere Führungsebene.



Ziel

Begleitung und Unterstützung der Bereichsleiterinnen der Stadt Oberhausen in kleiner informeller Runde. Alle Bereichsleiterinnen nehmen dies gut wahr.

Kennzahlen

| | |
|------------------|------------------------------|
| Treffen Netzwerk | ca. 2-3 x pro Jahr |
| Seminarangebot | bei Bedarf |
| Teilnahmegrad | 75 % der Bereichsleiterinnen |

Zuständigkeit

Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen und den Dezernaten

Daten

Beschäftigte in Führungsfunktionen (Stichtag 01.05.2022)

| Funktion | gesamt | | | | davon in Teilzeit beschäftigt | | | | |
|---|------------|------------|-----------|---------------|-------------------------------|----------|-----------|---------------|---------------|
| | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % | TZ gesamt % |
| Bereichsleiter* innen | 22 | 14 | 8 | 36,4 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0,0 % |
| Stellv. BL*innen ohne/ mit FBL-Funktion | 26 | 20 | 6 | 23,1 % | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 3,8 % |
| Fachbereichs-/ Stab- stellen-/ JC-leiter*innen | 68 | 53 | 15 | 22,1 % | 10 | 4 | 6 | 60,0 % | 14,7 % |
| Funktionsstellen BL, stellv. BL, FBL | 116 | 87 | 29 | 25,0 % | 11 | 4 | 7 | 63,6 % | 9,5 % |
| Koordinatoren*innen, Teamleiter | 11 | 4 | 7 | 63,6 % | 2 | 0 | 2 | 100,0 % | 18,2 % |
| Sachgebietsleiter*innen | 18 | 12 | 6 | 33,3 % | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 5,6 % |
| Arbeitsgruppen leiter*innen | 48 | 22 | 26 | 54,2 % | 10 | 0 | 10 | 100,0 % | 20,8 % |
| Funktionsstellen insgesamt | 193 | 125 | 68 | 35,2 % | 24 | 4 | 20 | 83,3 % | 12,4 % |

Beschreibung

Die Netzwerke der Fachbereichsleiterinnen und Bereichsleiterinnen (vgl. Maßnahmen 2.05 und 2.06) haben sich langfristig bewährt und werden seitens der Führungskräfte gut angenommen. Sie arbeiten konstruktiv und im kollegialen Schulterschluss.

Durch unterschiedliche Gespräche mit Frauen der darunterliegenden Führungsebene (z. B. Sachgebietsleitungen, Teamleitungen, Teamkoordinatoren*innen etc.) wurde allerdings sehr deutlich, dass auch diese Führungsebene hohes Interesse an einem entsprechenden Netzwerk hat. Perspektivisch sollte diese Angebotslücke daher ebenfalls gefüllt werden.

GLP 2017-2021

In GLP 2017-2021 noch nicht geführt, neue Maßnahme des GLP 2022-2026.

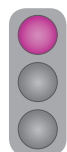
Maßnahme

Umsetzungs-
stand

Zur Gründung eines entsprechenden Netzwerkes muss zunächst der konkrete Teilnehmerinnenkreis identifiziert werden. Da die untere Führungsebene sich aus verschiedenen Führungstiteln (siehe oben) generiert, muss hier zunächst ein konkreter Adressatinnenkreis identifiziert werden.

Zudem ist anzunehmen, dass besonders diese Führungsebene eine deutlich größere Anzahl an potenziellen Teilnehmerinnen aufweist, als die beiden darüber liegenden Führungsebenen der Fachbereichsleiterinnen und Bereichsleiterinnen. Dies gilt es in einer entsprechenden Konzeption ebenfalls zu berücksichtigen.

Insofern der Teilnehmerinnenkreis identifiziert wurde, gilt es diesen in einer Kick-off Veranstaltung einzuladen und Bedarfe und Vorstellungen zur Netzwerkgründung zu eruieren. Dies sollte möglicherweise auch einmalig unter externer Moderation und Dokumentation erfolgen.



Ziel

Identifizierung der in Frage kommenden weiblichen Führungskräfte der unteren Führungsebene und Schaffung eines regelmäßigen Netzwerkangebotes im Sinne eines kollegialen Austausches dieser Führungsebene.

Kennzahlen

| | |
|---|-----------------------|
| Frauen der unteren Führungsebene identifizieren | Bis Ende 2022 (4-1) |
| Initiieren eines Netzwerkes | In 2023 (4-1 und GST) |

Zuständigkeit

Bereich 4-1/ Personal und Organisation, Gleichstellungsstelle

Daten

Dauer der Führungsverantwortung (Stand 01.09.2022)

| | bis 5 Jahre | | bis 10 Jahre | | über 10 Jahre | |
|--|-------------|-----------|--------------|-----------|---------------|----------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| Bereichsleiter*innen | 6 | 4 | 6 | 2 | 5 | 1 |
| Stellv. BL*innen ohne/mit FBL-Funktion | 8 | 4 | 7 | 3 | 6 | 4 |
| Fachbereichs-/ Stabstellen-/ JC-Leiter*innen | 18 | 9 | 10 | 6 | 19 | 4 |
| Funktionsstellen | 32 | 17 | 23 | 11 | 30 | 9 |

Beschreibung

Die Stadt Oberhausen schult regelmäßig potenzielle neue Führungskräfte und den allgemeinen Führungsnachwuchs mit Blick auf den demografischen Wandel der Beschäftigtenstruktur. In langfristig angelegten Modulen und Führungsreihen werden sowohl Führungskräfte bewusst akquiriert und aktiviert sowie die jungen Führungskräfte entsprechend ihrer kommenden Aufgaben geschult.

Auch bestehende Beschäftigte in verantwortungsvollen Führungspositionen haben in der Regel im Laufe ihres Berufslebens Qualifizierungsmodule vor oder nach Antritt ihrer Führungsstelle besucht. Insofern sich im Laufe der Dienstzeit nun diese Führungsstelle und der eigene Führungsstil ausschärfen sowie die Herausforderungen des täglichen Dienstaltages wachsen, gilt es auch hier Angebote zu entwickeln, die über einen längeren Zeitraum angelegt sind. Hiermit kann bei diesen Führungskräften das vorhandene „Führungswerkzeug“ aufgefrischt werden und bestimmte Fähig- und Fertigkeiten können mit neuesten Erkenntnissen und spezifischen Seminarreihen gefestigt werden. Gleichzeitig besteht auch hier die Möglichkeit, weibliche Potentiale – mit Blick auf weitere Karriereschritte – über gezielte Einzelmodule zu wecken und auch den allgemeinen Führungspool für Fragen der Vereinbarkeit und frauenfördernde Aspekte zu sensibilisieren.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 2.05, S. 27)

Maßnahme des Zwischenberichtes des Gleichstellungsplanes aus 11/2020 (vgl. Nr. 2.05, S. 10-11)

Maßnahme

Umsetzungsstand

Der Arbeitskreis Gleichstellung stützt die entwickelten Punkte und hat folgendes diskutiert:

- Auch für erfahrene Führungskräfte gilt es, den Handwerkskoffer der Führungsinstrumente regelmäßig zu erneuern und mit neuem Werkzeug zu füllen. Daher wird ein Konzept einer Schulungsreihe für langjährige Führungskräfte für erforderlich gehalten. Möglich wäre hierzu aus Sicht der Arbeitskreismitglieder auch – um die Modulreihe zeitlich für die Führungskräfte zu entzerren und individuellere Seminarplanungen möglich zu machen – mit einem jährlich durch (verpflichtende und nicht verpflichtende) Seminareinheiten erreichbaren Punktesystem zu arbeiten. Die Umsetzung eines solchen Punktesystems gilt es praxisorientiert zu entwickeln. Erste Erfahrungen können im Zusammenhang mit verpflichtenden Seminaren zur Korruptionsbekämpfung gesammelt werden.
- Diese Seminarreihe, aber auch die Führungskräftenachwuchsschulung sowie Führen mit Persönlichkeit müssten ebenfalls ein Modul zum Thema „frauenfördernde Aspekte des Personalmarketings/-managements“ enthalten. Dies sollte durch eine externe Fachkraft geleitet und inhaltlich gefüllt werden. Essentiell wäre hierbei, die „win-win“ Effekte der Gleichstellungsarbeit sowie Diversitymanagement ganz konkret für die Führungskräfte herauszuarbeiten. (vgl. hierzu auch Maßnahme 2.03/Aktivierung des weiblichen Führungsnachwuchses)



Ziel

Stärkung und Unterstützung der langjährigen Führungskräfte sowie Ergänzung bzw. Weiterentwicklung der vorhandenen „Führungswerkzeuge“.

Kennzahlen

Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte ► Aufgrund der derzeit im Bereich 4-1 gegebenen Aufgabendichte ist eine kurzfristige Umsetzung nicht möglich. Konzepterstellung und Beginn der Umsetzung daher ab 2022.

Zuständigkeit

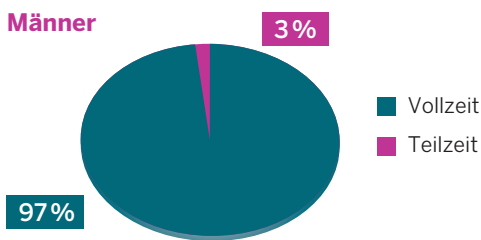
Bereich 4-1/Personal und Organisation

Daten

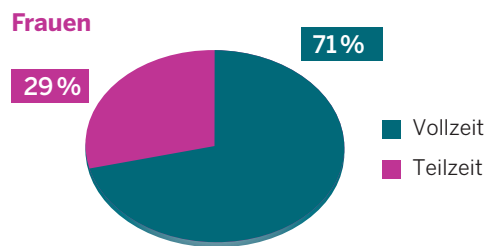
Beschäftigte in Führungsfunktionen (Stichtag 01.05.2022)

| Funktion | gesamt | | | | davon in Teilzeit beschäftigt | | | | |
|--|------------|-----------|-----------|---------------|-------------------------------|----------|----------|---------------|--------------|
| | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % | TZ gesamt % |
| Bereichsleiter* innen | 22 | 14 | 8 | 36,4 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0,0 % |
| Stellv. BL*innen ohne/ mit FBL-Funktion | 26 | 20 | 6 | 23,1 % | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 3,8 % |
| Fachbereichs-/ Stabstellen-/ JC-leiter*innen | 68 | 53 | 15 | 22,1 % | 10 | 4 | 6 | 60,0 % | 14,7 % |
| Funktionsstellen BL, stellv. BL, FBL | 116 | 87 | 29 | 25,0 % | 11 | 4 | 7 | 63,6 % | 9,5 % |

Männer



Frauen



Beschreibung

Die Übernahme von Führungspositionen in Teilzeit bzw. geteilt im Job - Sharing ist bei der Stadtverwaltung nach wie vor kein Selbstverständnis. Die Wichtigkeit der Stelle wird oftmals immer noch mit einer deutlichen abendlichen Präsenzzeitkultur verbunden. Bereits mit der Ausschreibung von Führungsstellen liegt meist der Ausschluss der Teilzeitfähigkeit vor, da eine organisatorische Lösung oftmals nicht gesehen wird. Auch die Vorteile – beispielsweise von zwei Führungskräften – werden nachrangig gegenüber den Anforderungen gesehen. Der hohe Anteil von Teilzeitkräften (rd. 27,7 % in Teilzeit, davon 93,3 % Frauen) muss sich auch in einem akzeptablen Anteil von teilzeitbeschäftigten Führungskräften widerspiegeln.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 2.06, S. 28)
 Maßnahme des Zwischenberichtes des Gleichstellungsplanes aus 11/2020 (vgl. Nr. 2.06, S. 12-13)

Maßnahme

Umsetzungsstand

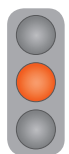
Der Ausschluss der Teilzeitfähigkeit bei ausgeschriebenen Führungspositionen ist auf ein begründetes Minimum reduziert worden. Mit geeigneten Teilzeit-Bewerbungen können sodann gezielt Überlegungen zum Einsatz getroffen werden.

Nach ausführlicher Diskussion kommt die Arbeitsgruppe Gleichstellungsplan zu dem Ergebnis, dass ein allgemeingültiges Konzept zu „Führen in Teilzeit“ nicht praktikabel ist. Die inhaltlichen Unterschiede aller Führungsstellen gilt es nicht über ein Konzept in nur einen möglichen Rahmen zu pressen, sondern gezielt zu erfassen und somit individuelle Ansätze für jede Führungsstelle sowie die vorherigen Ausschreibungen zu erarbeiten. Vorstellbar wären auch unterstützende organisatorische Maßnahmen zur Umsetzung der alleinigen Führung in Teilzeit (also ohne Jobsharing-Pendant), z. B. durch Einsetzen einer qualifizierten Assistenz.

Der Fachbereich 3-1-30/Kindertagesbetreuung, Frühkindliche Bildung kann hier als positives Beispiel angeführt werden. Aktuell wurde mit Beteiligten aus der Fachpraxis sowie den Beteiligungsgremien eine Handreichung zu Führen in Teilzeit speziell in und für Kindertageseinrichtungen erarbeitet.

Neben dem positiven Beispiel des Fachbereiches 3-1-30 (Konzeptentwicklung zu Führen in Teilzeit in Kindertageseinrichtungen) könnte eventuell auch ein zweiter Fachbereich im Hinblick auf eine Konzepterstellung „Führen in Jobsharing“ tätig werden. Gegebenenfalls würde hier der Fachbereich 3-1-40/Erzieherische Hilfen an einem Pilotprojekt zur Erstellung einer Handreichung „Führen in Jobsharing“ mitwirken und diese perspektivisch in die Praxis tragen.

Zusätzlich könnten weitere „Vorbildaktionen“ initiiert werden, um aktiv Führen in Teilzeit/Jobsharing zu bewerben (z. B. Informationsreihe in der Mitarbeiter*innenzeitung memo, spezielle Broschüre zu den Themen etc.).



Ziel

Der Fokus muss auch ohne allgemeingültiges Konzept weiterhin auf Förderung dieser Arbeitszeitmodelle liegen. Die Kultur der Anerkennung dahingehend muss sich weiter positiv in Richtung Teilzeit entwickeln. Das Etablieren einer Ergebnis- statt Präsenzkultur – auch vor dem Hintergrund der Öffnung und Anerkennung mobiler Arbeit – muss erklärtes Ziel werden (vgl. Maßnahme 3.06).

Kennzahlen

| | 2014 | 2015 | 2018 | 2020 | 2021 | 2014-2022 | Ziel |
|----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|---------------|------|
| Quote TZ | 2,7 % (3) | 4,5 % (5) | 8,7 % (9) | 5,82 % (6) | 9,5 % (7) | + 6,8 % (+4) | |
| BL | 0 % | 0 % | 0 % | 3,12 % (1) | 0 % | 0 % | 5 % |
| stv. BL | 6,0 % (2) | 3,7 % (1) | 7,1 % (2) | 3,7 % (1) | 3,8 % (1) | - 2,2 % (-1) | 10 % |
| FBL | 2,0 % (1) | 6,8 % (4) | 14,0 % (7) | 9,1 % (4) | 14,7 % (8) | + 12,7 % (+7) | 15 % |

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation und alle Dezernats- und Bereichsleitungen

Entwicklung Maßnahmenblock Frauen in Führung

Weiterentwicklung der Maßnahmen in der Betrachtung vom Stand Gleichstellungsplan 2017-2021 hin zum Gleichstellungsplan 2022-2026

| Nr. | Maßnahme | Entwicklung | Bewertung |
|------|--|-------------|--|
| 2.01 | Vorausschauende Personalplanung | + | Reformation des Stellenneueinrichtungs- und Wiederbesetzungsverfahrens sowie Implementierung von Fluktuationslisten für Bereichsleitungen. |
| 2.02 | Zielfestschreibung Führung und höherer Dienst | +/- | Anstieg Bereichsleiterinnen, Fachbereichsleiterinnen und Frauen im höheren Dienst. |
| 2.03 | Aktivierung des weiblichen Führungsnachwuchses | = | Status Quo nicht verändert. |
| 2.04 | Paritätische Besetzung der Führungskräftenachwuchsschulung | = | Keine Veränderung, nächste Modulreihe in 2023. |
| 2.05 | Netzwerk Fachbereichsleiterinnen | = | Gleichbleibend positiv agierendes Netzwerk. |
| 2.06 | Netzwerk Bereichsleiterinnen | = | Gleichbleibend positiv agierendes Netzwerk. |
| 2.07 | Netzwerk untere Führungsebene | Neu | Neue Maßnahme: Etablierung eines entsprechenden Netzwerkes. |
| 2.08 | Seminarreihe für erfahrene Führungskräfte | = | Status Quo nicht verändert. |
| 2.09 | Führen in Teilzeit | =/+ | Positive Beispiele aus dem Fachbereich 3-1-30, ansonsten lediglich ein positiver Trend bei den Fachbereichsleitungen. |

Erläuterung zur bewerteten Entwicklung:

- = gleichbleibend
- + positive Entwicklung
- negative Entwicklung

Daten

./.

Beschreibung

Bei der grundsätzlichen Ausrichtung der Stadt Oberhausen als Arbeitgeberin sowie dem Umgang aller Mitarbeiter*innen untereinander, ist die Sensibilisierung im Hinblick auf Familienfreundlichkeit zu forcieren. Die Gleichstellungsstelle nimmt diesen Part auch immer mit in ihren Fortbildungsmodulen z. B. für neue Führungskräfte oder den Führungskräftenachwuchs auf und erkennt dahingehend einen hohen Informations- und Diskussionsbedarf.

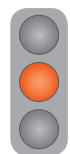
GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans (vgl. Nr. 3.01, S. 30)

Maßnahme

**Umsetzungs-
stand**

Der Arbeitskreis Gleichstellungsplan sieht weiterhin Bedarf für:
Seminare für Führungskräfte im Hinblick auf die Gesprächsführung mit Mitarbeiter*innen zur Reflektion eigener Einstellungen zu Vereinbarkeitsfragen, Aufnahme der Aspekte zur Familienfreundlichkeit in standardisierte Verfahren (z. B. Dienstvereinbarung Qualifizierung, Mitarbeiter*innengespräche).
Der Bereich 4-1/Personal- und Organisation führt dazu in 07/2021 aus, dass es die standardisierten Verfahren noch nicht gibt. Die zukünftige Neuorganisation der Personalentwicklung im Bereich 4-1 Personal- und Organisation bleibt abzuwarten. Ein Seminar zum Thema „Sensibilisierung Familienfreundlichkeit“ ist in Planung und eine Koppelung an die Seminarangebote für Führungskräfte (vgl. 2.08) denkbar.



Ziel

Der Aspekt Familienfreundlichkeit muss intensiv und transparent im Fokus aller Entwicklungen der Stadtverwaltung Oberhausen und bei den Mitarbeiter*innen stehen. Die Führungskräfte müssen Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Führungsaufgabe wahrnehmen, dies ist schon auf der „To-do-Liste“ für den regelmäßigen Jour Fixe des Personaldezernenten mit den Beteiligungsgruppen verzeichnet. Es wäre aus Gleichstellungssicht wünschenswert, das Audit Familie und Beruf für die Stadtverwaltung anzustoßen.

Kennzahlen

| | |
|---|--------------|
| Seminarentwicklung | ab 2022 |
| Einbindung MAG (vgl. 1.07) | |
| Regelmäßige Durchführung des Aktionstages „Heute geh` ich mit!“ | alle 3 Jahre |

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle

Daten

./.

Beschreibung

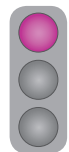
Zertifizierung / Auditierung der Stadtverwaltung Oberhausen als familienfreundliche Arbeitgeberin

GLP 2017-2021

Neue Maßnahme des Gleichstellungsplans 2022 - 2026

Maßnahme

Die Stadt Oberhausen hat bisher, trotz zahlreich angebotener familienfreundlicher Maßnahmen, keine erneute Zertifizierung als familienfreundliche Arbeitgeberin angestrebt. Um weitere passgenaue und bedarfsgerechte Maßnahmen im Rahmen der Familienfreundlichkeit für die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung zu entwickeln und so die Bindung der Beschäftigten an die Arbeitgeberin zu stärken, ist die Einführung des audits Beruf und Familie für die Stadt Oberhausen erforderlich.

**Umsetzungs-
stand****Ziel**

Die Einführung einer Zertifizierung Familie und Beruf.

Kennzahlen

Umsetzung in der Laufzeit des Gleichstellungsplans, Planungsstand 2023 in Beratung

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation, Stabstelle 4-0-10/Strategien und Projekte in Kooperation mit Bereich 0-4/Chancengleichheit

Daten

Dauer der Abwesenheiten (Stichtag 01.09.2021)

| | gesamt | davon Männer | davon Frauen | bis zu 2 Monaten | bis zu 1 Jahr | bis zu 2 Jahren | bis zu 5 Jahren | bis zu 10 Jahren | über 10 Jahre |
|--------------------------------|--------|-----------------|-----------------|---------------------|------------------|--------------------|--------------------|---------------------|------------------|
| Elternzeit | 80 | 5 | 75 | 6 | 36 | 37 | 1 | 0 | 0 |
| Beurlaubung nach Elternzeit | 3 | 0 | 3 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Beurlaubung sonstige Gründe | 13 | 3 | 10 | 2 | 3 | 2 | 5 | 1 | 0 |

Beschreibung

Die persönliche Bindung der Mitarbeiter*innen an die Stadt Oberhausen ist ein nicht zu unterschätzender Faktor der Personalmotivation. Besonders Mitarbeiter*innen, die sich vor einer Erwerbsunterbrechung oder vor einem geplanten Wiedereinstieg befinden, müssen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs und zur Sicherung individueller Unterstützung möglichst frühzeitig und intensiv eingebunden werden.

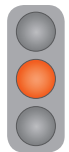
GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans (vgl. Nr. 3.02, S. 31)

Maßnahme

Der Intranetauftritt „Rund um das Thema Familie & Co.“ ist aktualisiert und vervollständigt worden. Eine zentrale Ansprechperson, die die betroffenen Mitarbeiter*innen zu diesem Themenfeld vollumfänglich begleiten und beraten kann, wäre aus Sicht des Arbeitskreises Gleichstellungsplan wünschenswert.

**Umsetzungs-
stand**



Ziel

Mit einer engen Bindung durch verlässliche Kommunikation und Strukturen können eine konkrete Berufswegeplanung und eine stärkere Planungssicherheit entwickelt werden. Der Wiedereinstieg wäre erleichtert und eine Hilfestellung bei Vereinbarkeitsfragen der Mitarbeiter*innen vorhanden. Mit der engeren Betreuung könnte die persönliche Bindung der Beschäftigten an den Arbeitgeber gesteigert werden. Überlegungen könnten auch zur Einführung einer 3-Phasen-Beratung angestellt werden mit strukturierten Gesprächen seitens der Personalverwaltung vor, während und nach der Beurlaubung.

Kennzahlen

Erarbeitung eines Konzeptes zum Wiedereinstieg (bis 2023) in Kombination mit der Ernennung einer zentralen Ansprechperson ab 2022

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation

Daten

./.

Beschreibung

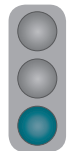
Unterschiedlichste Arbeitszeitmodelle sind derzeit bei der Stadtverwaltung möglich und das Angebot zur Teilzeitarbeit wird seit Jahren analog der tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Regelungen sowie entsprechend der Vorgaben des Gesetzes zur Neuregelung des Gleichstellungsrechts (§ 13 LGG Arbeitsmodelle und Teilzeit). Essentiell hierbei ist die Unterstützungswirkung der jeweiligen Arbeitszeit für Mitarbeiter*innen bei allen Formen von Vereinbarkeitsfragen von Beruf und Familie.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans (vgl. Nr. 3.03, S. 32)

Maßnahme

Entwicklung sowie Weiterentwicklung bestehender Modelle zur Sicherung der Flexibilität der Arbeitszeitmodelle für Mitarbeiter*innen sowie zielführende Orientierung an den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen in Abgleich mit den beruflichen Erfordernissen.

**Umsetzungs-
stand****Ziel**

Sicherstellung der Wahlmöglichkeit zwischen unterschiedlichsten Arbeitszeitmodellen zur familienorientierten Unterstützung und Förderung der Mitarbeiter*innen sowie Prüfung der Umsetzbarkeit und Effizienz der Angebote incl. Beratungsleistung über Vor- und Nachteile.

Kennzahlen

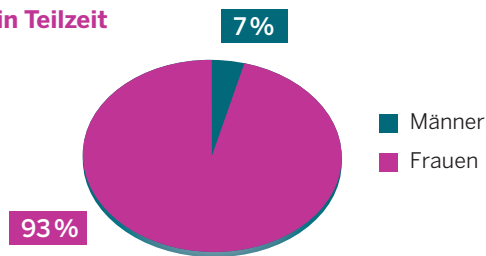
Flexibles Angebotsspektrum ist zu prüfen, ggf. weiterzuentwickeln (beispielsweise auch mit mobiler Arbeit, vgl. Nr. 3.06 Vereinbarkeit Familie und Beruf, Alternierende Teleheimarbeit) und fortlaufend sicherzustellen. Dabei ist auch die eventuelle Einführung von Lebensarbeitszeitkonten mitzudenken.

Zuständigkeit

Bereich 4-1 /Personal und Organisation

Daten

Beschäftigte in Teilzeit



| | Dauer Teilzeit | | | | | |
|---------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|---------------|
| | bis zu 1 Jahr | bis zu 2 Jahren | bis zu 5 Jahren | bis zu 8 Jahren | bis zu 10 Jahren | über 10 Jahre |
| Frauen | 107 | 64 | 127 | 94 | 37 | 260 |
| Männer | 15 | 8 | 10 | 7 | 2 | 8 |

Beschreibung

Der Grad der Teilzeitbeschäftigungen bei insgesamt 2.836 Beschäftigten in der Verwaltung ist mit rd. 28% (728 Beschäftigte) hoch. Um langfristig ein bedarfsorientiertes Entwicklungskonzept und mögliche Handlungsoptionen forcieren zu können und herauszuarbeiten, muss zunächst ein aktuelles Bild über Teilzeit – vom Grad der Teilzeit incl. Dauer und Verlauf, grundsätzliche Bedarfe und Problemfelder sowie dessen Wert bei der Stadt Oberhausen entwickelt werden. Aus dem o. g. Ausschnitt wird erkennbar, dass ein Großteil der Teilzeittätigen über 10 Jahre mit einer Stundenreduzierung beschäftigt sind. Aus Sicht der Gleichstellungsstelle sollte eine langfristige eigenständige Einkommenssicherung und Alterssicherung der Beschäftigten im Fokus stehen und die Mitarbeiter*innen über die Folgen einer langfristigen Teilzeitbeschäftigung ausreichend informiert werden.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021(vgl. Nr. 3.05, S. 33)

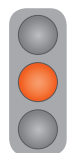
Maßnahme des Zwischenberichts des Gleichstellungsplans 2020 (vgl. Nr. 3.04/3.05, S. 16-17)

Maßnahme

**Umsetzungs-
stand**

Die Konzipierung einer regelmäßig stattfindenden modulhaften Informationsveranstaltung mit den Themenfeldern: Beispiele für Arbeitszeitmodelle innerhalb der Stadtverwaltung, Berechnung individueller Alterssicherung unter Berücksichtigung der Teilzeit bzw. Änderung bei Vollzeitbeschäftigung bzw. Stundenerhöhungen, Arbeitsrecht, Familienpflegezeiten, Wiedereinstieg in den Beruf gestalten, Auseinandersetzung mit dem Thema „Wie schaffe ich den Spagat zwischen Beruf und Familie“ durch den Bereich 4-1/Personal – und Organisation in Kooperation mit der Gleichstellungsstelle. Erstmals wurde diese Veranstaltung 2017 aufgelegt. Berücksichtigung fanden dabei auch die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In den Jahren 2019 – 2021 wurden seitens des Bereichs 4-1/Personal – und Organisation pandemiebedingt keine weitere Informationsveranstaltung angeboten.

Zudem werden in regelmäßigen Abständen Termine durch die Rheinische Zusatzversorgungskasse für die Beschäftigten angeboten, um sich zu den Themen Rentenbeginn, Höhe der Rente, Entgeltumwandlung oder Riesterrenten beraten zu lassen. Auch für Beamt*innen besteht die Möglichkeit beim Bereich 4-1 Personal- und Organisation Informationen über die Höhe des Pensionsanspruches einzuholen. Derzeit erfolgt durch den Bereich 4-1 Personal- und Organisation eine Beratung bei jeder Teilzeitbeantragung, wenn Kontakt seitens der Mitarbeitenden aufgenommen wird. Eine hohe Hürde ist die Aufstockung auf über 30 Stunden, da diese Stundenzahlen eine direkte Wirkung auf den Stellenplan haben. Deshalb sind Stundenaufstockungen dieser Art umfangreich zu begründen und mit einem Kompensationsvorschlag zu versehen. Sind diese aus dienstlichen Belangen begründbar, soll mit dem Ziel der Bewilligung geprüft werden. Ein förderlicher Umgang zur Möglichkeit der Aufstockung von Stunden im Zusammenhang mit der Beantragung von Teleheimarbeit wäre ebenso wünschenswert und sollte im Sinne der Verwaltung zur Aktivierung von Personal sein.



Ziel

Regelmäßige Reflexion aller Mitarbeiter*innen in Teilzeitbeschäftigungen ihrer persönlichen Arbeitszeitmodelle, um ihren persönlichen Bedarf individuell anpassen zu können und - z. B. nach einer längeren Teilzeitphase - auch optional die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung in ihre Berufsplanungen mit einbinden. Dies ist von Seiten des Arbeitgebers aus Sicht der Gleichstellungsstelle hinsichtlich einer langfristigen, eigenständigen Einkommenssicherung der einzelnen Personen zu ermöglichen. Zudem kann das vorhandenen Potential der Teilzeitkräfte aktiv genutzt werden, um in Zeiten des Fachkräftemangels den knappen und fehlenden Personalressourcen entgegenzuwirken.

Kennzahlen

Durchführen von Informationsveranstaltungen ab 2022
 Reduzierung der langfristigen Teilzeitbeschäftigung 10 Jahre und mehr

Zuständigkeit

Bereich 4-1 / Personal und Organisation

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Alternierende Teleheimarbeit und Mobiles Arbeiten

Nr. 3.06

Daten

Nutzung von alternierender Teleheimarbeit

| | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
|---------------------------------|--------------------------|------------------|--------|--------------------------|------------------|--------|--------------------------|------------------|--------|
| | Anzahl Antragstellung | Anzahl genehmigt | | Anzahl Antragstellung | Anzahl genehmigt | | Anzahl Antragstellung | Anzahl genehmigt | |
| | | Männer | Frauen | | Männer | Frauen | | Männer | Frauen |
| Alternierende Teleheimarbeit | 29 | 9 | 20 | 14 | 3 | 11 | 34 | 10 | 24 |
| Pilotphase | 13 | 4 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| gesamt | | | | | | | | | |

| | 2020 | | | 2021 | | | gesamt 2017 - 2021 | | | |
|---------------------------------|--------------------------|------------------|--------|--------------------------|------------------|--------|--------------------------|------------------|--------|--------|
| | Anzahl Antragstellung | Anzahl genehmigt | | Anzahl Antragstellung | Anzahl genehmigt | | Anzahl Antragstellung | Anzahl genehmigt | | |
| | | Männer | Frauen | | Männer | Frauen | | gesamt | Männer | Frauen |
| Alternierende Teleheimarbeit | 64 | 15 | 16 | 109 | 13 | 35 | 250 | 156 | 50 | 106 |
| Pilotphase | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 13 | 4 | 9 |
| gesamt | | | | | | | 263 | 169 | 54 | 115 |

Mobiles Arbeiten, teils mit Nutzung privater Endgeräte, ergänzt den Ansatz des arbeitsortsunabhängigen und flexiblen Arbeitens. Somit wurden insgesamt 842 Personen mit Technik ausgestattet.

Beschreibung

Die erfolgreiche Einführung alternierender Teleheimarbeit untermauert die Handlungsnotwendigkeit im Hinblick auf Schaffung alternativer Arbeitsmodelle und flexibler Angebote für Mitarbeiter*innen der Verwaltung, sowie dynamischer Anpassung der Arbeitsstrukturen der Verwaltung an technische Fortentwicklung administrativer Möglichkeiten

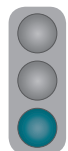
GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 3.06, S. 34)
 Maßnahme des Zwischenberichts des Gleichstellungsplans 2020 (vgl. Nr. 3.06, S.18-19)

Maßnahme

Umsetzungs- stand

Das Arbeitsmodell Alternierende Teleheimarbeit ist nach Abschluss der Dienstvereinbarung etabliert worden und wird von vielen Kolleginnen und Kollegen genutzt. Durch die Corona-Pandemie wurde der Ansatz des mobilen Arbeitens ad hoc für viele Beschäftigte zusätzlich eingerichtet. Aufgrund Lieferengpässen im Hardware-Bereich wurde zudem eine Dienstvereinbarung zur Nutzung privater Endgeräte geschlossen. Das flexible Handeln hat gezeigt, was möglich ist. Die Rückmeldungen von den Beschäftigten als auch von den Vorgesetzten sind durchweg positiv, so dass sich der flexible Ansatz weiterdenken lässt. Es ist anzustreben, dass kurzfristiges und auch kurzzeitiges mobiles Arbeiten möglich bleibt.



Ziel

Die Etablierung Alternierender Teleheimarbeit als ein Baustein alternativer Arbeitsmodelle für alle Mitarbeiter*innen der Verwaltung der Stadt Oberhausen ist erfolgt. Die Dienstvereinbarung zur Alternierenden Teleheimarbeit wurde nach langem Diskussionsprozess unterschrieben und ist seit dem 23.05.2017 in Kraft. Zudem ist es nunmehr anzustreben, die bestehende Dienstvereinbarung um die Möglichkeit eines kurzfristigen oder kurzzeitigen mobilen Arbeitens zu ergänzen, um mehr Flexibilität zu ermöglichen. Des Weiteren ist die Dienstvereinbarung zur Nutzung privater Endgeräte durch die Anschaffung benötigter Endgeräte abzulösen. Zudem ist das Angebot von Teleheimarbeit bzw. Mobiler Arbeit personalstrategisch aktiv zu nutzen, um beispielsweise Arbeitszeitpotential von Teilzeitbeschäftigten zu heben (siehe auch 3.04).

Kennzahlen

Ausweitung der bestehenden Dienstvereinbarung um den flexiblen Ansatz mobiles Arbeiten bis 2022

Zuständigkeit

Bereich 4-1 / Personal und Organisation in Kooperation mit Bereich 4-4/ IT

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Fortbildungen in Teilzeit

Nr. 3.07

Daten

Interne Fortbildungsveranstaltungen Zeitraum 2017 - 2021

| | Interne Fortbildungen insgesamt | davon in Teilzeit angeboten | IT-Schulungen |
|------|------------------------------------|-----------------------------|---------------|
| 2017 | 101 | 11 | 48 |
| 2018 | 138 | 34 | 44 |
| 2019 | 159 | 57 | 36 |
| 2020 | 71 | 26 | 25 |
| 2021 | 51 | 21 | 26 |

Beschreibung

Mitarbeiter*innen in Teilzeitbeschäftigungen muss die Chance eingeräumt werden, individuelle Weiterbildungsoptionen über die Angebotspalette des Bereichs 4-1 / Personal und Organisation im Rahmen ihrer reduzierten Arbeitszeit zu nutzen.

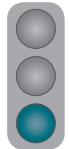
GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans (vgl. Nr. 3.07, S. 35)

Maßnahme

Regelmäßiges Hinterfragen der Möglichkeit, die klassischen Ganztagesseminare auch in alternativen Zeitmodellen anzubieten und somit konkrete Etablierung von zeitflexiblen Fortbildungsangeboten. Bei einzelnen Seminaren ist auch die Option von Online-Durchführungen zu prüfen.

Umsetzungs- stand



Ziel

Sicherstellung eines ausreichenden Fortbildungsangebotes für Mitarbeiter*innen in alternativen Arbeitszeitmodellen und Durchführungsformen.

Kennzahlen

Regelmäßige Überprüfung des Fortbildungsangebotes

fortlaufend

Stand Anteil Teilzeitfortbildungen an Fortbildungen gesamt 10 %, Ausbau auf 15 %

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation und Bereich 0-3 /VHS

Daten

Dauer der Abwesenheiten (Stichtag 01.09.2021)

| | gesamt | davon Männer | davon Frauen | bis zu 2 Monaten | bis zu 1 Jahr | bis zu 2 Jahren | bis zu 5 Jahren | bis zu 10 Jahren | über 10 Jahre |
|--------------------------------|--------|-----------------|-----------------|---------------------|------------------|--------------------|--------------------|---------------------|------------------|
| Elternzeit | 80 | 5 | 75 | 6 | 36 | 37 | 1 | 0 | 0 |
| Beurlaubung nach Elternzeit | 3 | 0 | 3 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Beurlaubung sonstige Gründe | 13 | 3 | 10 | 2 | 3 | 2 | 5 | 1 | 0 |

Beschreibung

Das Nutzen der grundsätzlichen Möglichkeit, auch während einer Beurlaubung an dem Fortbildungsprogramm der Stadtverwaltung Oberhausen teilzunehmen und somit individuelle Weiterbildungsoptionen nutzen zu können, ist zu forcieren.

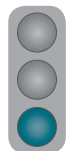
GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans (vgl. Nr. 3.08 S. 36)

Maßnahme

Im Rahmen eines stetigen Fortbildungsprozesses aller Mitarbeiter*innen der Verwaltung ist es erforderlich, auch den beurlaubten Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit zu bieten, während ihrer Beurlaubungen an dem gesamten Fortbildungsportfolio der Stadtverwaltung partizipieren zu können. Eine entsprechende Zeitgutschrift auf das Zeitkonto der jeweiligen Mitarbeiter*innen erfolgt, soweit die Qualifizierung im direkten Zusammenhang mit der absehbaren Wiederaufnahme des Dienstes steht. Die Mitarbeiter*innen müssen aktiver über diese Möglichkeit informiert werden. Dies kann beispielsweise über einen schriftlichen Informationsweg der Personalwirtschaft vor Wiederaufnahme der Tätigkeit erfolgen (siehe auch Kombination mit der Maßnahme 3.03)

**Umsetzungs-
stand**



Ziel

Ziel ist es, trotz Beurlaubung und familienbedingter Auszeit das Fortbildungsangebot der Stadt Oberhausen nutzen zu können, damit Weiterbildungslücken aufgefangen und die Arbeit wieder qualifiziert wiederaufgenommen werden kann. Ein Anspruch darauf besteht jetzt schon, die Inanspruchnahme muss attraktiver werden und stärker in den Fokus der Aufmerksamkeit (über das Intranet und die persönlichen Kontakte der Mitarbeiter*innen zur Personalwirtschaft) rücken.

Kennzahlen

Die Nachfrage nach Qualifizierungen während der Beurlaubung ist allerdings nach Rücksprache mit dem Bereich 4-1/Personal und Organisation in der Vergangenheit sehr gering gewesen. Valide Zahlen sind nicht verfügbar, müssen zukünftig erhoben und überprüft werden.

Zuständigkeit

Bereich 4-1 / Personal und Organisation

Daten

Teilnahmequote an den Informationsveranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“:
Im Jahr 2019 konnte die Informationsveranstaltung nicht angeboten werden.

2020: 10 Teilnehmerinnen, 1 Teilnehmer

2021: 5 Teilnehmerinnen

Beschreibung

Der schnell voranschreitende demografische Wandel innerhalb der Beschäftigten bedeutet, dass die Zahl pflegebedürftiger Angehöriger in den nächsten Jahren rapide ansteigen wird und somit muss auch diese Thematik in aktive Gleichstellungsarbeit für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Verwaltung etabliert werden.

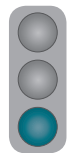
GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans (vgl. Nr. 3.09, S. 37)

Maßnahme des Zwischenberichtes des Gleichstellungsplans 2020 (vgl. Nr. 3.09, S. 19)

Maßnahme**Umsetzungs-
stand**

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege muss weiterhin intensiv in den Fokus der Verwaltung und deren Mitarbeiter*innen kommen. Stärkung aller bisherigen Arbeitszeitmodelle, besonders im Hinblick auf teils schnell eintretende Pflegeanforderungen. Entwicklung einer Infoveranstaltung zu Arbeitsmodellen bei der Stadtverwaltung. (s. auch Maßnahme 3.02 „Rund um das Thema Familie & Co.“) Regelmäßige jährliche Fortbildungsveranstaltungen mit externen Referent*innen zu rechtlichen Grundlagen und Weitervermittlungen.

**Ziel**

Ziel ist es breitgefächerte Informationen und Hilfestellung über geltende Rahmenbedingungen sowie das Wissen über Unterstützungsangebote örtlicher Institutionen, insbesondere auch bei der Personalsachbearbeitung, mit dem Ziel die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege intensiver in den Fokus der Verwaltung und deren Mitarbeiter*innen zu bringen. Zusätzlich muss eine Stärkung aller derzeit innerhalb der Stadtverwaltung etablierten Möglichkeiten unterschiedlichster Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, Jobsharing, Teleheimarbeit, mobile Arbeit etc.) zur Wahrnehmung der Pflegeaufgaben auch im Hinblick auf die teils schnell eintretende Pflegeanforderung forciert werden.

Kennzahlen

Fortführung jährlicher Informationsveranstaltungen – fortlaufend

Weiterentwicklung der Beratung zur Wahrnehmung der Pflegeaufgaben bis 2024

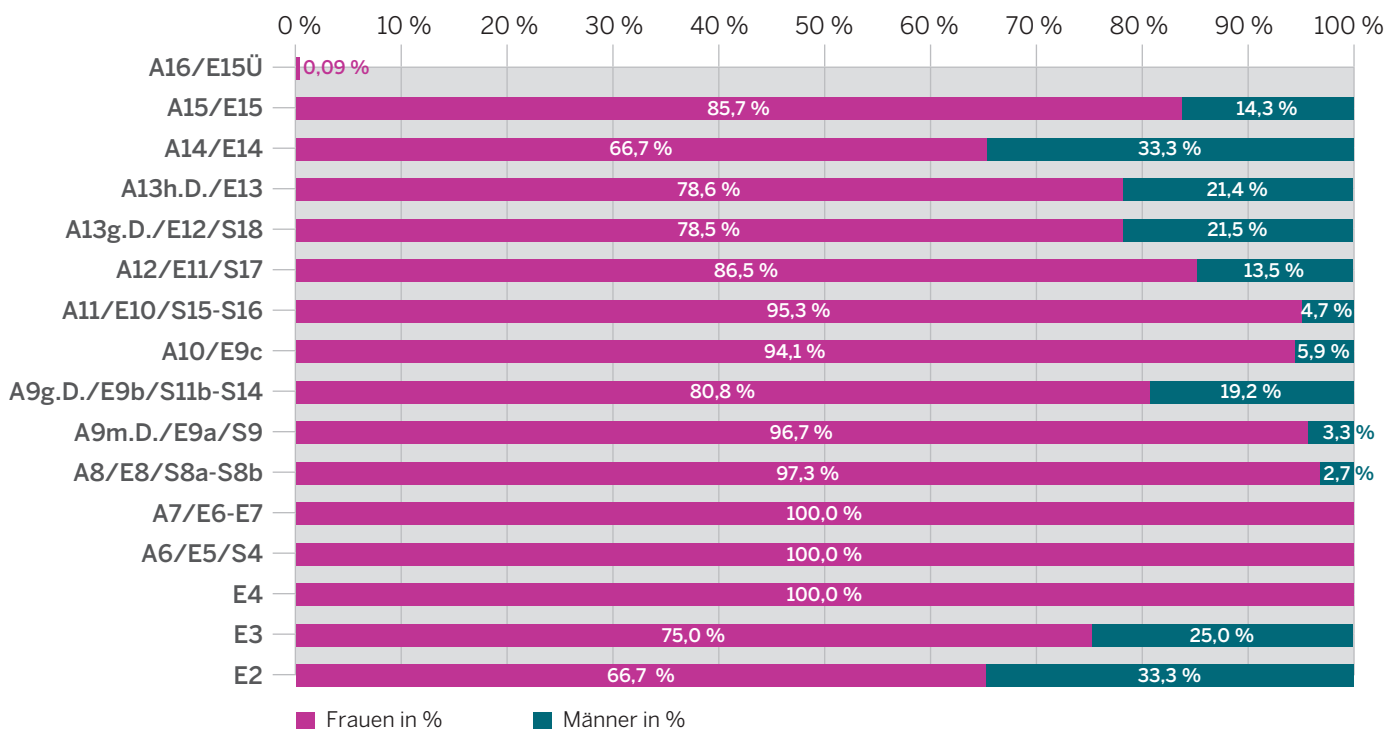
Zuständigkeit

Bereich 4-1 / Personal und Organisation

Daten

| Beschäftigte in Elternzeit (Stichtag 01.09.2021) | gesamt | davon Männer | davon Frauen |
|--|--------|--------------|--------------|
| Elternzeit | 80 | 5 | 75 |

Prozentuale Verteilung Teilzeit



Beschreibung

Die heutige Rolle der Familienväter hat sich zu früheren Generationen erheblich gewandelt. Schon längst sind Väter nicht mehr in der reinen „Versorgerrolle“ verankert, sondern übernehmen auch Erziehungs- und Betreuungsaufgaben. Eine partnerschaftliche Vereinbarkeit ist das Ziel, das viele Familien anstreben und auch leben wollen. Ob das gelingen kann, hängt im erheblichen Maße von den Rahmenbedingungen und den Möglichkeiten ab, die das Berufs- und Familienumfeld bietet. Familie ist heutzutage vielfältig und herausfordernd. Die Zahl der Kinder, die außerhalb der Ehe geboren werden steigt, zudem sind Patchwork Familien schon lange nicht mehr neu, klassische „Ernährer Modelle“ haben ausgedient und Familien sind um partnerschaftliche Rollenverteilungen bemüht. Grundsätzlich sind konkrete frauenfördernde Projekte auch für Mitarbeiter im Rahmen eines aktiven Personalentwicklungskonzeptes denkbar. Die Vereinbarkeitsangebote bzw. -forderungen beziehen sich zum großen Teil auch schon jetzt auf Männer, werden aber noch nicht in dieser Form nachgefragt. Es geht nicht nur um eine Änderung des Bewusstseins für mehr Verantwortungsbereitschaft und einer paritätischen Rollenverteilung von Vätern in den Köpfen der Männer, sondern auch um die Sensibilisierung der Personalverantwortlichen, Vorgesetzten und Kollegen*innen. Eine aktive Vaterschaft und eine Stärkung der Vater-Kind Beziehung ermöglicht nicht nur eine engere Bindung zu den Kindern, sondern bewirkt auch aktiv die Unterstützung der partnerschaftlichen Vereinbarkeit und sorgt damit auch für bessere Berufschancen für Frauen.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans (vgl. Nr. 3.11, S. 39)

Maßnahme

Gezielte Ansprache von Männern, z. B. durch transparente Informations- und Kommunikationspolitik, wie Informationen zu Elterngeld, Elternzeit im Intranet, Infopaket an Väter bei Eingang einer Geburtsanzeige, „Heute geh ich mit“ Tage (vgl.3.01), Sichtbarmachen von Vätern als Vorbilder erhöhen (z. B. wie durch die memo-Reihe schon geschehen). Spezifische Maßnahmen sollen für Mitarbeitende konzipiert und konkret angeboten werden (z.B. Seminare, Karriereplanung), um zu einer partnerschaftlichen Ausgestaltung der Möglichkeiten innerhalb der Verwaltung zu kommen.

**Umsetzungs-
stand**



Maßnahme

Ein Väterseminar wurde in 2020 erstmalig angeboten. Es sollte am 29.10.2020 stattfinden, musste aber kurzfristig aufgrund der Covid-19-Pandemie abgesagt werden. Es lagen acht Anmeldungen vor. Die Nachholung ist geplant.

Ziel

Weiterentwicklung der Angebotsvielfalt für Väter

Kennzahlen

Regelmäßige Seminarangebote für Väter Jährlich ab 2022

Zuständigkeit

Bereich 4-1 / Personal und Organisation

Entwicklung Maßnahmenblock Vereinbarkeit Familie und Beruf

Weiterentwicklung der Maßnahmen in der Betrachtung vom Stand
Gleichstellungsplan 2017-2021 hin zum Gleichstellungsplan 2022-2026

| Nr. | Maßnahme | Entwicklung | Bewertung |
|------|--|-------------|--|
| 3.01 | Sensibilisierung Familienfreundlichkeit | = | standardisiertes Verfahren muss entwickelt und auch gelebt werden |
| 3.02 | Audit Beruf und Familie | Neu | Neue Maßnahme des Gleichstellungsplans |
| 3.03 | Erleichterung Wiedereinstieg | + | Überarbeitung Intranetinformation erfolgt, Entwicklung eines Konzeptes zum Wiedereinstieg erforderlich |
| 3.04 | Arbeitszeitmodelle / Teilzeitmodelle | + | bestehenden Modelle werden gut angenommen und müssen gesichert bleiben |
| 3.05 | Verminderung Berufsunterbrechung und Teilzeitdauer | = | Die Reduzierung der langfristigen Teilzeit beschäftigung muss weiter forciert werden |
| 3.06 | Alternierende Teleheimarbeit und mobiles Arbeiten | + | Corona hat Fortentwicklung in der technischen Ausstattung, der Haltung zum Homeoffice und der flexiblen Angebote der mobilen Arbeit mit sich gebracht. |
| 3.07 | Fortbildungen in Teilzeit | + | Angebotsausweitung, gute Inanspruchnahme des Angebots |
| 3.08 | Fortbildungen während Beurlaubung | + | Angebot besteht, Gutschrift Arbeitszeit geklärt, das Angebot muss bekannter gemacht werden |
| 3.09 | Vereinbarkeit von Beruf und Pflege | + | Angebote bestehen, gute Inanspruchnahme des Angebotes |
| 3.10 | Fokus Väter | = | erforderlich |

Erläuterung zur bewerteten Entwicklung:

- = gleichbleibend
- + positive Entwicklung
- negative Entwicklung

| | | |
|----------------------|-----------------|-----------------|
| Fairer Umgang | Leitbild | Nr. 4.01 |
|----------------------|-----------------|-----------------|

Daten

./.

Beschreibung

Das Leitbild der Mitarbeiter*innen der Stadt Oberhausen bietet einen Handlungsrahmen sowie ein Selbstverständnis eines respektvollen Umgangs untereinander und Erscheinungsbildes gegenüber der Öffentlichkeit.

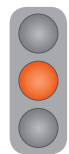
GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. S.40)

| | |
|-----------------|------------------------|
| Maßnahme | Umsetzungsstand |
|-----------------|------------------------|

Intensive Bekanntmachung des Leitbildes bei allen Mitarbeitern*innen über z. B. Seminarangebote, Schulungen für Führungskräfte/Führungskräftenachwuchs und Personalauswahlgespräche zur Etablierung eines Identifikationscharakters bei allen Mitarbeitern*innen.

Aufgrund stetiger gesellschaftlicher Entwicklungen und einer vielfältig ausgeprägten Gesellschaftsstruktur ist es zudem erforderlich, das aktuelle Leitbild auf Aktualität zu überprüfen und fehlende inhaltliche Aspekte zu ergänzen. Insbesondere sollten sich zukünftig Themen wie Rassismus, Homo- und Transphobie sowie Antifeminismus in dem Leitbild wiederfinden, um die Wertschätzung eines vielfältigen und vorurteilsfreien Arbeitsumfeldes hervorzuheben. Dieses ist bei Bedarf fortlaufend im Anpassungsprozess.



Ziel

Schaffung und Verinnerlichung des Bildes einer sozialen, familienfreundlichen und solidarischen Stadtverwaltung Oberhausen mit dem Schwerpunkt, die Chancengleichheit für alle Mitarbeiter*innen / Bürgerinnen und Bürger nachhaltig zu fördern, um eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen zu ermöglichen und die Unterschiedlichkeit und Vielfalt der Mitarbeiter*innen sowie der Bürgerinnen und Bürger als Bereicherung und als wertvolle Ressource wahrzunehmen und zu nutzen.

Kennzahlen

Überarbeitung des Leitbildes, in der Laufzeit des Gleichstellungsplanes

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation, Stabsstelle 4-0-10/Strategien und Projekte

Daten

Konflikte am Arbeitsplatz können zu schwerwiegenden psychosozialen Belastungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zu Einschränkungen der Arbeitsergebnisse führen. Laut dem Statistik-Portal „Statista“ haben 15 % der Befragten bereits Mobbing am Arbeitsplatz erlebt.

Beschreibung

Besonders unter Beachtung des Leitbildes der Stadt Oberhausen sind die Ausrichtung der Verwaltung und deren Mitarbeiter*innen zu einem fairen und respektvollen Umgang miteinander ohne Mobbing, Belästigung und Diskriminierung essentiell. Dies steht jedoch oftmals im Gegensatz zur gesellschaftlichen Realität. Entsprechende Präventionsmaßnahmen sind daher zu forcieren.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. S. 41, Nr. 4.02)
Maßnahme des Zwischenberichtes 2020 (vgl. S.20, Nr. 4.02)

Maßnahme

**Umsetzungs-
stand**

Die Maßnahme sieht auch im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aktives Entgegenwirken und Schutz gegenüber Verhaltensweisen vor, die herabsetzende, belästigende und diskriminierende Wirkung haben. Das faire und respektvolle Miteinander mit gegenseitiger Achtung und Respekt gegenüber allen Mitmenschen ist zu fördern. In Zusammenarbeit mit Betrieblicher Sozialberatung, Personalrat, Betrieblichem Eingliederungsmanagement, dem Bereich 4-1 und der Gleichstellungsstelle wurden seit 2020 die Kriterien angepasst und der Entwurf einer Dienstvereinbarung erarbeitet. Dieser liegt zur Abstimmung in den beteiligten Bereichen.
Seminarangebote als Präventionsmaßnahme sind letztmalig in 2016 durchgeführt worden. Eine Wiederaufnahme dieses Angebots ist in Planung.



Ziel

Ziel ist eine umfassende Konzepterarbeitung gegen Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung. Die Unterzeichnung einer Dienstvereinbarung „Fairer Umgang im Arbeitsleben“ würde die Absichten untermauern und festigen. Unterstützende Seminarangebote, als Präventionsmaßnahme für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen zum Umgang mit Konflikten in entsprechenden Problemsituationen füllen den Rahmen aus.

Kennzahlen

| | |
|--|-----------------------|
| Abschließen einer Dienstvereinbarung | 2022 |
| Seminare für Führungskräfte und Mitarbeiter/*innen | nach Konzeptabschluss |

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation, Stabsstelle 4-0-10/Strategien und Projekte Betriebliche Sozialberatung, Personalrat, Stabsstelle 4-0-20/Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gleichstellungsstelle

Daten

| Seminare 2020 | gesamt TN | Männer | Frauen |
|--|-----------|--------|--------|
| Deeskalation und Umgang mit Aggressionen | 4 | 0 | 4 |
| Fit im Büro – „Gesunder Rücken“ | 12 | 4 | 8 |
| Männergesundheit | 8 | 8 | 0 |
| Männergesundheit, Follow-Up Seminar | 10 | 10 | 0 |
| Resilienz – Die 7 Geheimnisse entspannter Menschen | 17 | 2 | 15 |

| Geplante Seminare, die aufgrund Corona abgesagt werden mussten: | | | |
|---|---|--|--|
| „Gesund Vater sein“ (29.10.20) | Nachholtermin am 15.12.2021 mit Datum 08.12.2021 abgesagt | | |
| Deeskalation und Umgang mit Aggressionen (07.05.20, 18.06.20, 20.08.20) | Nachholtermine in 2022 | | |
| Fit im Büro – „Gesunder Rücken“ (28.04.20) | Nachholtermine in 2022 | | |
| Follow Up-Training „Deeskalation im Kundenkontakt“ (29.10.20) | Nachholtermine in 2022 | | |
| Gesprächsführung und Deeskalation (17.03.20) | Nachholtermine in 2022 | | |
| Männergesundheit (17.06.20) | Nachholtermine in 2022 | | |
| Resilienz – Aufbaukurs (15.12.20 + 17.12.20) | Nachholtermine in 2022 | | |

Weitere Ersatztermine konnten in 2021 aufgrund der Planungsunsicherheit in der Corona-Pandemie und/oder fehlender Räumlichkeiten, die den vorgegebenen Verhaltens- und Hygieneregeln entsprechen, nicht vereinbart werden.

Beschreibung

Mit der strategischen, konzeptionellen Zusammenführung der Erkenntnisse der verschiedenen Professionen zu einem ganzheitlichen Ansatz, der die Gesundheit der Belegschaft auf allen Organisationsebenen achtet und fördert, könnten Gesundheitsrisiken und -belastungen der Mitarbeitenden reduziert werden.

Aufgrund geschlechtsspezifischer Merkmale gibt es deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich ihres Gesundheitsbefindens und -bewusstseins, ihrer Krankheitsbewältigung, ihrer Krankheitssymptome sowie ihres Gesundheitszustandes. Auch die Risikogefährdung für spezifische Krankheitsbilder ist bei beiden Geschlechtern unterschiedlich. Die Verwaltung hat zur gebündelten Bearbeitung aller Angelegenheiten des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Dezernat 4 die Stabsstelle 4-0-20/Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeits- und Gesundheitsschutz eingerichtet. Die Besetzung der Stabsstelle 4-0-20/Betriebliches Gesundheitsmanagement ist im Frühjahr 2022 erfolgt.

GLP 2017-2021

Maßnahme Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 4.03, S. 42)
 Maßnahme des Zwischenberichts 2020 (vgl. Nr. 4.03, S. 23)

Maßnahme

**Umsetzungs-
stand**

Alle gesundheitsfördernden Maßnahmen müssen die geschlechtsspezifischen Merkmale von Männern und Frauen berücksichtigen. Dies gelingt innerhalb eines nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements unter Berücksichtigung der „Rahmenvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement für die Beschäftigten der Stadtverwaltung Oberhausen“ und der Einbindung des Arbeitsschutzes. Seminarangebote sowie spezielle Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention sind geschlechtsspezifisch zu entwickeln und anzubieten.

Hierzu sind zunächst grundsätzliche konzeptionelle Planungen in der Verwaltung notwendig. Zu beteiligen sind hierbei die unterschiedlichen Gesundheitsakteure und -akteurinnen innerhalb der Verwaltung. Zudem sind gezielt Angebote der Prävention umzusetzen.

Dies ist im Aufgabenportfolio der neu aufgestellten Stabsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement aufzunehmen.



Ziel

Ermittlung der Bedarfe und Sicherstellung spezieller geschlechtergerechter Maßnahmen und die Zusammenführung dieser zu einem ganzheitlichen „Grundlagenkonzept Gesundheitsförderung“ sind anzustreben.

Kennzahlen

- ▶ Grundlagenkonzept Gesundheitsförderung erstrebenswert bis 2023
- ▶ Fortführung geschlechtsspezifischer Angebote und Präventionsmaßnahmen von mindestens 5 Angeboten pro Jahr.

Zuständigkeit

Dezernat 4, Stabsstelle 4-0-20/Betriebliches Gesundheitsmanagement, Betriebsärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Fairer Umgang

Altersgerechtes Arbeiten

Nr. 4.04

Daten

Durchschnittsalter Renteneintritt (Stadt Oberhausen)

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Durchschnitt 2017 - 2021 |
|--------|------|------|------|------|------|--------------------------|
| Frauen | 63,7 | 63,8 | 63,8 | 63,7 | 64,0 | 63,8 |
| Männer | 63,0 | 64,1 | 63,9 | 64,2 | 63,0 | 63,6 |

Beschreibung

Angesichts der prognostizierten Veränderungen in Umfang und Struktur der Bevölkerung, sowie der Anhebung des Renteneintrittsalters, sind auch innerhalb der Verwaltung erhebliche personalpolitische Folgen zu erwarten.

Der Altersdurchschnitt ist in der öffentlichen Verwaltung deutlich höher als in anderen Wirtschaftsbranchen und die Pensionierungswellen werden in den nächsten Jahren weiter steigen.

Dies stellt die Personalverwaltung vor Herausforderungen in Bezug auf Konzepte zur Sicherung der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit der Belegschaft. Die Arbeit von erkrankten und ausgeschiedenen Mitarbeiter*innen muss neu verteilt werden, Wissen darf dabei nicht verloren gehen.

Die Berücksichtigung von Bedarfen der jeweiligen Altersgruppen ist nötig, um die Gesundheit und Motivation der Belegschaft zu erhalten und zu fördern. Eine gesunde Mitarbeiterschaft ist der Schlüssel zur erfolgreichen Meisterung der vielen Restrukturierungsprozesse und gegenwärtigen sowie zukünftigen Herausforderungen.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 4.04, S. 43)

Maßnahme des Zwischenberichts 2020 (vgl. Nr. 4.04, S. 25)

Maßnahme

Umsetzungsstand

Die Auseinandersetzung mit den Herausforderungen einer alternden Belegschaft birgt große Potenziale für alle Altersgruppen und schafft eine Unternehmenskultur, die „alt werden“ im System ermöglicht und unterstützend begleitet:

Aktives Nutzen der erfahrenen Belegschaft, Paten- oder Tandemsysteme zwischen verschiedenen Altersgruppen fördern gegenseitige Unterstützung und Wissensweitergabe. Das Übertragen des Wissens auf nachkommende Generation im Sinne eines Wissensmanagements ist notwendig, um Wissens- und Kompetenzlücken entgegenzuwirken.

Aufbau einer Lernkultur, welche die Lernbedingungen älterer Mitarbeiter*innen berücksichtigt, ist hilfreich, um Flexibilität, Fachlichkeit und soziale Kompetenzen in Bezug auf veränderte Arbeitsanforderungen an die Mitarbeitenden sicherzustellen.

Durch begleitende Angebote, altersgerechtes Mobiliar, Flexibilität der Arbeitszeit/ und -orte sowie die Prüfung alternativer Modelle wie Altersteilzeit, kann die Aufrechterhaltung der Gesundheit und damit der Erwerbsfähigkeit gefördert werden. Abwechslungsreiche und anspruchsvolle Arbeitsgestaltung, welche die individuelle Belastbarkeit der Mitarbeitenden berücksichtigt, erhält die Motivation der älteren Bediensteten.



Ziel

Erstellung eines Konzeptes zum altersgerechten Arbeiten mit entsprechenden Angeboten und Maßnahmen bzw. Überlegungen zum Wissensmanagement.

Kennzahlen

Start der Konzepterstellung altersgerechten Arbeiten / Wissensmanagement in der Laufzeit des Gleichstellungsplanes

Zuständigkeit

Bereich 4-1/Personal und Organisation, Stabstelle 4-0-20/Betriebliches Gesundheitsmanagement

Daten

Prozentuale Verteilung Teilzeit

Eigensicherungstraining für die Mitarbeiter*innen des Kommunalen Ordnungsdienstes

- Musste ab dem 16.03.2020 aufgrund von Corona eingestellt werden
- Wird im Herbst 2021 wiederaufgenommen.

Selbstverteidigung am Arbeitsplatz

- War für den 17.03.2020 terminiert. Musste aufgrund der Corona-Pandemie abgesagt werden.
- Neuauflage in 2022

Psychische Störungen im Kontext der Vermittlungsarbeit - Symptomatik und Gesprächsführung

- Hat am 26. + 27.10.2020 stattgefunden (12 TN, 7 W + 5 M)

Strategien im Umgang mit psychisch kranken Mitarbeitern

- Hat am 27.01.2020 stattgefunden (11 TN, 6 W + 5 M)

(Stand 09/2021 FB 4-1-40)

Beschreibung

Sowohl der gewaltfreie Umgang der Mitarbeiter*innen untereinander, als auch der Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern ist im Hinblick auf die Selbstverpflichtung durch das Leitbild der Stadt Oberhausen sicherzustellen und zu schützen. Zudem ist der Blick für die gegenseitige Achtsamkeit beispielsweise durch Symptome der Häuslichen Gewalt zu schärfen.

GLP 2017-2021

Maßnahme Gleichstellungsplans 2017-2021 (Nr. 4.05 vgl. S. 44)

Maßnahme

Umsetzungsstand

Neben den o. a. Seminarangeboten wurden in 2019 in öffentlichen Gebäuden, auf Damentoiletten, flächendeckend Aushänge der Telefonnummer des Hilfetelefons hinterlegt. Die Erweiterung der Maßnahmen um die Erstellung eines „Sicherheitskonzeptes“ abgestimmt auf die Bedürfnisse und Anforderungen der einzelnen Bereiche der Stadtverwaltung ist erforderlich. Dazu liegt auch ein Antrag der Frauenversammlung aus 2016 vor. Bei der Konzeptionierung des neuen Sozialrathauses wurde gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle, dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung, der Querschnittsbereiche der Verwaltung sowie den dort beschäftigten Mitarbeiter*innen ein Sicherheitskonzept für das Haus in vielen Workshops erarbeitet und umgesetzt. Die Ausarbeitung des Konzeptes für die weiteren Verwaltungstandorte muss dauerhaft ausgelegt werden, da das Konzept auch die Prüfung auf Nachhaltigkeit umfasst. Eine erfolgte Ausschreibung war erfolglos. Für 2022 sind erneut Ausschreibungen für räumlich bezogene Sicherheitskonzepte in Planung. Diese gilt es ganzheitlich und auch durch Sensibilisierungsarbeiten ergänzt auszuweiten. Ein Kontrollmechanismus und dauerhafte Nachprüfungen sind erforderlich. Die Pflichtenübertragung und die flächendeckende Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen sind zwei wichtige Bausteine des Konzeptes.



Eine entsprechende Erklärung „Gewaltfreie Stadtverwaltung - Grundsatzerklärung gegen Gewalt am Arbeitsplatz“ wurde bereits durch den Oberbürgermeister und dem Vorsitzenden des Personalrates unterzeichnet. Dies bietet nun den Rahmen für die Erarbeitung weiterer Details zum Schutz der Beschäftigten.

Ziel

Aktive Gewaltprävention für alle Mitarbeiter*innen der Verwaltung.

Kennzahlen

Durchführung erforderlicher Seminare/Coachings
Erstellung eines Sicherheitskonzeptes für die Stadtverwaltung ab 2022

Zuständigkeit

Seminarangebote: Bereich 4-1/Personal und Organisation,
Erstellung eines Sicherheitskonzeptes: Dez. 4, Stabsstelle 4-0-10/Strategien und Projekte
Sensibilisierung Häusliche Gewalt: Gleichstellungsstelle

Daten

./.

Beschreibung

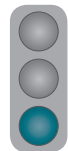
Um die Gleichstellung der Geschlechter sichtbar zu machen und sicherzustellen, ist es erforderlich, sowohl im Vokabular als auch in der Orthographie aller schriftlichen Grundlagen geschlechtergerechte Sprache zu nutzen. Im Jahr 2021 hat die Gleichstellungsstelle den Leitfaden geschlechtergerechte Sprache aktualisiert herausgegeben. Dieser soll der Stadtverwaltung und der Stadtgesellschaft zur Orientierung bei der diskriminierungsfreien Kommunikation dienen. Der Leitfaden zeigt Möglichkeiten der geschlechtergerechten Sprache auf und ist sowohl als Download als auch als Flyer verfügbar.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. S. 45, Nr. 4.06).

Maßnahme

Fortlaufende Maßnahme

**Umsetzungs-
stand****Ziel**

Sicherstellung geschlechtsneutraler Sprache bei allen schriftlichen Publikationen und Aussagen der Verwaltung.

Kennzahlen

Sicherstellung geschlechtsneutraler Sprache und tägliche Umsetzung geschlechtsneutraler Sprache in allen Arbeitsbereichen der Stadtverwaltung Oberhausen.

Zuständigkeit

Gesamtverwaltung mit Unterstützung der Gleichstellungsstelle

Entwicklung Maßnahmenblock Fairer Umgang

Weiterentwicklung der Maßnahmen in der Betrachtung vom Stand Gleichstellungsplan 2017-2021 hin zum Gleichstellungsplan 2022-2026

| Nr. | Maßnahme | Entwicklung | Bewertung |
|------|--|-------------|---|
| 4.01 | Leitbild | = | Anpassung und Überarbeitung ist erforderlich |
| 4.02 | Mobbing, Belästigung, Diskriminierung | + | Erarbeitung eines Entwurfes einer Dienstvereinbarung |
| 4.03 | Grundlagenkonzept Gesundheitsförderung | = | Entwicklung eines ganzheitlichen Konzeptes erforderlich |
| 4.04 | Altersgerechtes Arbeiten | = | Konzepterstellung erforderlich |
| 4.05 | Gewaltfreie Stadt Oberhausen | = | Entwicklung eines ganzheitlichen Konzeptes erforderlich |
| 4.06 | Geschlechtergerechte Sprache | + | Entwicklung und Herausgabe eines Leitfadens |

Erläuterung zur bewerteten Entwicklung:

- = gleichbleibend
- + positive Entwicklung
- negative Entwicklung

Daten

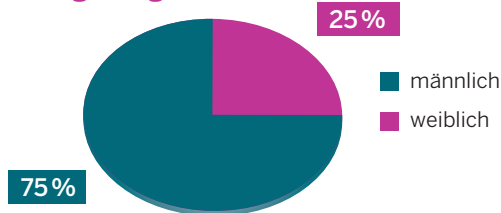
Besetzung der Gremien in städt. Gesellschaften

| MA insgesamt | Management Gremium | | | | Aufsichtsgremium | | | |
|--------------|--------------------|--------|--------|-------------|------------------|--------|--------|-------------|
| | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % |
| 2942 | 28 | 21 | 7 | 25 % | 263 | 189 | 74 | 28 % |

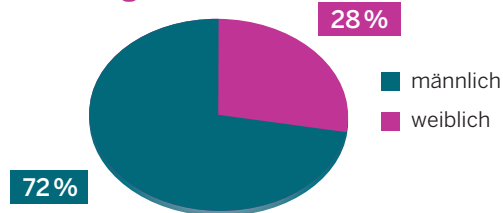
| Managementgremium | |
|-------------------|------|
| weiblich | 25 % |
| männlich | 75 % |

| Aufsichtsgremium | |
|------------------|------|
| weiblich | 28 % |
| männlich | 72 % |

**Besetzung der
Managementgremien**



**Besetzung der
Aufsichtsgremien**



Beschreibung

Die geschlechtergerechte Besetzung von städtischen Gremien ist derzeit noch nicht vorhanden. Frauen sind in vielen Gremien unterrepräsentiert. Mit Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes wurde nun § 12 neu gefasst. Es gilt, dass in wesentlichen Gremien Frauen mit einem Mindestanteil von 40 % vertreten sein müssen. Wesentliche Gremien sind: Aufsichts- und Verwaltungsräte und vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien von besonderer tatsächlicher und rechtlicher Bedeutung (z. B. regelmäßige Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse und Kuratorien). Ausgenommen sind die unmittelbar oder mittelbar aus Volkswahlen hervorgegangenen Vertretungskörperschaften. Dies gilt es in der Praxis umzusetzen.

GLP 2017-2021

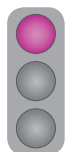
Maßnahme des Frauenförderplans 2017-2021 (vgl. Nr. 5.01, S. 46).

Maßnahme

**Umsetzungs-
stand**

Bei der Zusammensetzung von Gremien muss das Besetzungsmerkmal „Geschlechtergerechtigkeit“ beachtet werden. Dies gilt sowohl für Gremien innerhalb der Verwaltung, wie zum Beispiel Arbeitskreise und Projektgruppen, aber auch insbesondere für externe Gremien in Beteiligungen und politische Gremien.

Der Hauptausschuss hat im März 2016 auf Gesprächsbasis des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ den Auftrag erteilt, die Darstellung der Frauenanteile in den städtischen Gesellschaften mit mehrheitlichen Anteilen der Stadt aufzubereiten. Wie entwickeln sich zukünftig die Zahlen der Frauenanteile? Werden die Zielquoten erfüllt?



Hinsichtlich der Besetzung der Organe von städtischen Beteiligungsgesellschaften mit Frauen und Männern wird auf die aktualisierte Zusammenstellung, die der Bereich 9/5 der Gleichstellungsstelle bereits übermittelt hat (diese ist als Anlage dem Gleichstellungsplan beigelegt) verwiesen. Im Zeitraum seit der Berichterstattung über Frauenanteile in den Gesellschaften im Gleichstellungsausschuss (16.06.2016) und im Hauptausschuss (27.06.2016) – Drucksache M/16/1715/01 – haben sich nach der Verschmelzung der TMO auf die WFO, die aktuell unter OWT firmiert, ein neuer Aufsichtsrat gebildet, dem aktuell 3 Frauen angehören (25 %). Bei der Besetzung des Aufsichtsrates der PBO mit aktuell 3 weiblichen Mitgliedern, dies entspricht 33 %, im Vergleich zu 2016 mit 25 %, ist die Entwicklung positiv zu bewerten. Ebenso bei der EVO, die 2016 mit einem Anteil von 7 % und einer Frau weiblich besetzt war und nun mit 20 % und 3 Frauen eine positive Entwicklung nimmt.

Maßnahme

Bei der OGM hingegen sind gleichbleibend wie im Jahr 2016, mit damaligem Stand vor Umstrukturierung 4 weibliche Mitglieder (entsprechen 27 %) vertreten. Ähnlich bei der Sparkasse Oberhausen, die mit aktuell 2 Frauen und einem Anteil von 14 % eine nahezu gleichbleibende Gremienbesetzung (2016 13 % und 2 Frauen) zu verzeichnen hat.

Die STOAG hatte im Jahr 2016 einen Anteil von 27 % und einer Anzahl von 4 Frauen im Aufsichtsrat. Hingegen sind es aktuell 2 Frauen und der Anteil ist auf sogar auf 13% gesunken.

Eine weitere negative Entwicklung in der geschlechtergerechten Gremienbesetzung ist bei der ASO zu verzeichnen, die 2016 bereits mit einem Anteil von 46 % weiblich besetzt war und nun auf 35% und 6 Frauen im Aufsichtsrat besetzt ist.

Somit sinkt der Gesamtanteil der Frauen in allen städtischen Aufsichtsratsgremien von 32% (2016) auf 28% (2020).

Nach § 113 Abs. 2 GO liegt das Recht zur Entsendung bzw. zum Vorschlagsrecht von Aufsichtsratsmitgliedern an die Gesellschafterversammlung beim Rat der Stadt, der somit im Rahmen dieser Entscheidungen den Anteil von weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern festlegt.

Ziel

Paritätische Besetzung von Gremien aller Art und gemeinschaftlicher Wille zur Umsetzung zur Grundlagenbildung eines gleichberechtigten Miteinanders.

Kennzahlen

Fortlaufende Steigerung des Frauenanteils in Gremien

Zuständigkeit

Verwaltungsführung, Politik, Bereich 9-5/Beteiligungen

Daten

Siehe Grafik zu 5.01

Beschreibung

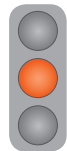
Die Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) NW ist für städtische Beteiligungsgesellschaften eine Kann-Bestimmung. Die Festschreibung zur Einhaltung der Bestimmungen des LGG kann jedoch im Gesellschaftsvertrag erfolgen. Die städtischen Beteiligungsgesellschaften sind sehr unterschiedlich in der Übernahme des LGG in den Gesellschaftsverträgen sowie der Besetzung von Gleichstellungsbeauftragten aufgestellt. Eine konkrete aktualisierte Darstellung kann der Anlage des Gleichstellungsplans entnommen werden.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Frauenförderplans 2017-2021 (vgl. Nr. 5.02, S. 47).

Maßnahme**Umsetzungs-
stand**

Auf Initiative der Gesellschafterin Stadt Oberhausen sind bei nächster Gelegenheit bei relevanten Beteiligungen Änderungen der Gesellschaftsverträge zur Anwendung des LGG anzustreben. Ist die LGG-Bindung für kleinere Gesellschaften gelungen, die keine eigene Gleichstellungsbeauftragte bestellen müssen, könnte die kommunale Gleichstellungsbeauftragte in diese Dienstleistung eintreten. Zur Gesellschaftsbindung muss sodann aber eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen aus dem Unternehmen analog zu den Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen in den Dezernaten der Stadt benannt werden.



Anfrage seitens der Gleichstellungsstelle an den Bereich 9-5/Beteiligungen:
Die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes verbunden mit entsprechenden Vorgaben soll bei allen relevanten Beteiligungsgesellschaften im Gesellschaftsvertrag festgeschrieben sein. Wie ist hierzu der Sachstand? Wie ist der Stand zum Einsatz von Gleichstellungsbeauftragten bzw. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen?

Antwort:

Unter Bezug auf die in der Drucksache M/16/1715/01 aufgeführten 16 Gesellschaften und die zuvor genannte Aufstellung ist festzuhalten, dass bei der OGM, SBO, OWT, StOAG und WBO das LGG ausdrücklich als Gesetz aufgeführt wird, das die Geschäftsführung im Rahmen der Führung der Geschäfte der Gesellschaft zu beachten hat.

Für die Sparkasse ist klarzustellen, nach § 2 Abs. 2 LGG die Vorschriften des LGG für die Erstellung eines Frauenförderplanes, die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten sowie die paritätische Besetzung von Gremien wie dem Verwaltungsrat anzuwenden sind.

Die Unternehmen PBO, ENO, IKF, BFO, Gasometer GmbH und LAH haben keine Gleichstellungsbeauftragte und wären auch bei Anwendung des LGG nicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet, weil die Anzahl von 20 Beschäftigten nicht erreicht wird.

Bei der WBO wird die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten von der Personalabteilung wahrgenommen. Somit verbleiben nur die EVO, an der die Stadt nur mittelbar mit 50 % beteiligt ist und die OWT, die gerade durch Verschmelzung neu strukturiert wurde, die über keine Gleichstellungsbeauftragte verfügen und über die erforderliche Beschäftigtenzahl verfügen.

Ziel

Die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes verbunden mit den entsprechenden Vorgaben muss implementiert und intensiviert werden. Gleichwohl gilt es, den Einsatz von Gleichstellungsbeauftragten oder Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen zu forcieren.

Kennzahlen

Festschreibung LGG in Gesellschaftsverträgen bei nächster Gelegenheit
Einsetzen von Gleichstellungsbeauftragten bzw. Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen bis 2026

Zuständigkeit

SBO

Daten

./.

Beschreibung

Bei städtischen Gesellschaften und weiteren Institutionen sind Frauenbeauftragte tätig. Deren Kompetenzen sind zu bündeln und in einen regelmäßigen (kollegialen) Austausch zu bringen.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (vgl. Nr. 5.03, S. 48).

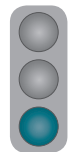
Maßnahme**Umsetzungs-
stand**

Die betrieblichen Frauenbeauftragten haben sich durch Organisation der Gleichstellungsstelle bis 2015 regelmäßig getroffen. Die Teilnahmequote war jedoch immer äußerst gering, sodass der betriebliche Aufwand letztlich inhaltlich keine Früchte trug.

Ab 2016 hat sich die Gleichstellungsstelle daher darauf fokussiert, den Kreis der Frauenbeauftragten/Personalinnen zunächst auf die städtischen Gesellschaften einzugrenzen. Diese Arbeitsrunde traf sich fast vollständig (OGM/SBO, Jobcenter, Stadtparkasse, StOAG, EVO) zweimal im Jahr und tauscht sich inhaltlich sehr konstruktiv aus.

Seit 2018 nimmt auch die Gleichstellungsbeauftragte der Polizei Oberhausen regelmäßig an den Sitzungen teil, zudem ergänzen die Stoag und die ASO die Runde seit 2020/2021 mit entsprechend bestellten Gleichstellungsbeauftragten. Perspektivisch soll das Netzwerk um weitere betriebliche Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte weiterer Institutionen sukzessive aufgestockt werden.

Bisherige Themen waren z. B. Gewalt gegen Frauen in Unternehmen, Unternehmensveranstaltung Diversity Management, Frauenförderpläne, Personalentwicklung, Mentoring, Pflege, Mutterschutzgesetz, Novellierung des LGG, Entwicklungsgespräche zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, Seminarangebote.

**Ziel**

Die Themen der Frauenbeauftragten sind oftmals identisch. Durch den Austausch und die Vernetzung profitieren die Frauenbeauftragten voneinander. Denkbar sind auch gemeinsame Aktionen, die betriebsübergreifend eine entsprechend größere Wirkung hätten. Die Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen hat daher den ersten Aufschlag zu einer Veranstaltungsidee zum Thema Diversity Management in Unternehmen gemacht. Eine Umsetzung ist (insofern Pandemiebedingt möglich) in 2022 denkbar.

Kennzahlen

regelmäßige Treffen der betrieblichen Frauenbeauftragten 2 x pro Jahr

Zuständigkeit

Gleichstellungsstelle

Daten

./.

Beschreibung

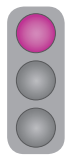
Die Stadt Oberhausen wird von Bürgerinnen und Bürgern als Dienstleisterin in Anspruch genommen. Die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden hat eine hohe Priorität innerhalb der Verwaltung. Die Bedarfe sind auch geschlechtsspezifisch zu betrachten. Die Nutzung von Verwaltungsgebäuden gehört dazu.

GLP 2017-2021

Maßnahme des Gleichstellungsplans 2017-2021 (siehe S. 48).

Maßnahme

Still- und geschlechtsneutrale Wickelräume sollten in großen Verwaltungsgebäuden Standard sein. In kunden-/kundinnenintensiven Bereichen sollten Spielecken für Kinder eingerichtet werden. Menstruationsartikel sollen in allen öffentlichen Toiletten kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. Der Rat der Stadt hat im Dezember 2021 die Verwaltung damit beauftragt, an allen weiterführenden Schulen Menstruationsartikel wie Binden und Tampons unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Die Umsetzung erfolgte in 04/2022. Nach einem Jahr soll diese Maßnahme evaluiert werden mit dem Ziel, das Vorhaben auf alle öffentlichen Gebäude in der Stadt auszuweiten.

**Umsetzungs-
stand****Ziel**

Mit der geschlechterspezifischen Betrachtung von Rahmenbedingungen werden spezifische Bedarfe und Erfordernisse erkennbar. Die Sensibilität – verbunden mit diesem Genderblick – muss innerhalb der Verwaltung ein Selbstverständnis sein: Beispielsweise muss die Entwicklung eines breit aufgestellten Raumkonzeptes unter anderem auch gezielt diese Bedarfe im Fokus haben. Das aktuell in der Entwicklung befindliche Raumkonzept muss daher diese Aspekte entsprechend mit aufgreifen. Die Gleichstellungsstelle ist in den laufenden Prozess eingebunden.

Kennzahlen

Aufnahme des Erfordernisses im Raumkonzept der Stadt und Umsetzung innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplanes.

Zuständigkeit

Bereich 0-7/Strategisches Immobilienmanagement

Entwicklung Maßnahmenblock Externe Frauenförderung

Weiterentwicklung der Maßnahmen in der Betrachtung vom Stand Gleichstellungsplan 2017-2021 hin zum Gleichstellungsplan 2022-2026

| Nr. | Maßnahme | Entwicklung | Bewertung |
|------|---|-------------|---------------------------------|
| 5.01 | Geschlechtergerechtigkeit in Gremien | - | Gesamtfrauenanteil ist gesunken |
| 5.02 | LGG in Gesellschaftsverträgen | = | Keine wesentliche Änderung |
| 5.03 | Netzwerk betriebliche Frauenbeauftragte | + | Gute Netzwerkarbeit |
| 5.04 | Kundenorientierung – Verwaltungsausstattung | = | Weiterhin erforderlich |

Erläuterung zur bewerteten Entwicklung:

- = gleichbleibend
- + positive Entwicklung
- negative Entwicklung

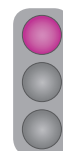
Anträge der Frauenversammlung

Gemäß § 18 Landesgleichstellungsgesetz (LGG) ist es der Gleichstellungsbeauftragten einmal im Jahr zu ermöglichen, eine Versammlung aller weiblichen Beschäftigten einzuberufen. Diesem Recht kommt die Gleichstellungsstelle jährlich – ausgenommen Zeiten der Corona-Pandemie – nach.

Im Rahmen der Frauenversammlungen sind in der Vergangenheit regelmäßig Anträge zu verschiedenen Themen (siehe unten) gestellt und beschlossen worden. Diese wurden jeweils nachfolgend auch im Verwaltungsvorstand behandelt und zur Bearbeitung weitergereicht. Die Beschlüsse des Verwaltungsvorstandes mit den jeweiligen Antragstexten liegen den entsprechenden Fachverwaltungen daher seitdem vor. Die derzeit bekannten Bearbeitungsstände der Anträge sind der unten anstehenden Auflistung zu entnehmen. Innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplanes 2022-2026 gilt es diese Bearbeitungsstände sukzessive anzugehen, weiter voranzutreiben bzw. abzuschließen:

| Antrag | VV am... | bekannter Sachstand |
|--|------------|--|
| Neukonzipierung des Systems der Dienstlichen Beurteilungen nach den Kriterien moderner Personalentwicklung und Führungskultur | 04.10.2016 | Auswertung mit sukzessiver Digitalisierung der Beurteilungsnoten läuft |
| Erstellung eines „Rahmenkonzeptes Sicherheit“ für die gesamte Stadtverwaltung Oberhausen, als auch individuell ausgestaltete Ergänzungskonzepte für spezifische Bereiche/Fachbereiche | 04.10.2016 | in Bearbeitung |
| Wiederaufnahme des Betrieblichen Gesundheitsmanagements | 02.10.2017 | in Bearbeitung |
| Aufstellen von Getränkeautomaten innerhalb der größten Immobilien der Stadt Oberhausen (Rathaus Alt-Oberhausen, Technisches Rathaus, Bert-Brecht-Haus, Zinkweißgebäude) | 30.10.2018 | Umsetzung im Zinkweiß-Gebäude und im Rathaus Alt- Oberhausen |
| Strategische Ausrichtung des Wissensmanagements auf Basis der zukünftig nachfolgenden steigenden Anzahl an Altersaustritten innerhalb der Stadtverwaltung Oberhausen in den kommenden Jahren | 30.10.2018 | ./. |
| Arbeitsplatzbeschreibungen aller FBL | 24.09.2019 | ./. |

**Umsetzungs-
stand**



Ziel

Ziel muss es mittelfristig sein, die Erstellung eines Zeitplans zur Prüfung, Bearbeitung und Umsetzung der noch offenen Anträge der zurückliegenden Frauenversammlungen der Stadtverwaltung und Antragsbearbeitung innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2022-2026 zu initiieren.

Zuständigkeit

4-1/ Personal und Organisation, Stabsstelle 4-0-10/Strategien und Projekte

**Ausführliche
Zahlen, Daten
und Grafiken**

Inhaltsübersicht Datenblätter

Gesamtanzahl Beschäftigte

Gesamtanzahl Beschäftigte gehobener/höherer Dienst

Personalbestand (Grafik) / Vergleich Besoldungs- und Entgeltgruppen

Entwicklung Beamtinnen und weibliche Beschäftigte im gehobenen/höheren Dienst

Funktionsstellen im gehobenen/höheren Dienst (nach Dezernaten)

Entwicklung Funktionsstellen (Grafiken)

Fluktuation von Funktionskräften

Beförderungen und Höhergruppierungen im gehobenen/höheren Dienst

Abwesenheitszeiten (Elternzeit, Beurlaubungen)

Dauer Teilzeit

Gesamtbeschäftigte, Personalkosten, Arbeitsstunden (Grafiken)

Personalbestand Teilzeit (Grafiken)

Teilzeit nach Entgelt / Besoldung (Grafik)

Beispiele von Unterrepräsentanz innerhalb der Stadtverwaltung

Interne und externe Stellenausschreibungen

Fortbildungsmaßnahmen

Besetzung der Gremien in städtischen Gesellschaften

Krankenstand

Gesamtzahl Beschäftigte einschl. Beurlaubte (Stichtag 01.09.2021)

| Besgr./EG | Gesamtbeschäftigte | | | | davon in Teilzeit | | | | |
|----------------------|--------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|----------------|
| | gesamt | davon Männer | davon Frauen | Frauen in % | gesamt | TZ von gesamt | davon Männer | davon Frauen | TZ-Frauen in % |
| B9 | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| B6 | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| B4 | 3 | 3 | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| gesamt B | 5 | 5 | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| A16 | 10 | 9 | 1 | 10,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| A15 | 12 | 8 | 4 | 33,3 % | 4 | 33,3 % | 1 | 3 | 75,0 % |
| A14 | 19 | 10 | 9 | 47,4 % | 3 | 15,8 % | 0 | 3 | 100,0 % |
| A13 h.D. | 11 | 9 | 2 | 18,2 % | 3 | 27,3 % | 1 | 2 | 66,7 % |
| A13 g.D. | 29 | 23 | 6 | 20,7 % | 1 | 3,4 % | 0 | 1 | 100,0 % |
| A12 | 83 | 45 | 38 | 45,8 % | 21 | 25,3 % | 2 | 19 | 90,5 % |
| A11 | 70 | 47 | 23 | 32,9 % | 9 | 12,9 % | 1 | 8 | 88,9 % |
| A10 | 69 | 31 | 38 | 55,1 % | 18 | 26,1 % | 2 | 16 | 88,9 % |
| A9 g.D. | 40 | 19 | 21 | 52,5 % | 1 | 2,5 % | 0 | 1 | 100,0 % |
| A9 m.D. | 185 | 159 | 26 | 14,1 % | 11 | 5,9 % | 2 | 9 | 81,8 % |
| A8 | 83 | 69 | 14 | 16,9 % | 6 | 7,2 % | 0 | 6 | 100,0 % |
| A7 | 31 | 30 | 1 | 3,2 % | 1 | 3,2 % | 0 | 1 | 100,0 % |
| A6 | 22 | 9 | 13 | 59,1 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| gesamt Beamte | 664 | 468 | 196 | 29,5 % | 78 | 11,7 % | 9 | 69 | 88,5 % |
| E15Ü | 4 | 4 | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| E15 | 18 | 7 | 11 | 61,1 % | 3 | 16,7 % | 0 | 3 | 100,0 % |
| E14 | 49 | 27 | 22 | 44,9 % | 12 | 24,5 % | 5 | 7 | 58,3 % |
| E13 | 49 | 24 | 25 | 51,0 % | 11 | 22,4 % | 2 | 9 | 81,8 % |
| E12 | 122 | 56 | 66 | 54,1 % | 29 | 23,8 % | 7 | 22 | 75,9 % |
| E11 | 83 | 40 | 43 | 51,8 % | 18 | 21,7 % | 3 | 15 | 83,3 % |
| E10 | 110 | 38 | 72 | 65,5 % | 30 | 27,3 % | 3 | 27 | 90,0 % |
| E9 c | 116 | 17 | 99 | 85,3 % | 33 | 28,4 % | 1 | 32 | 97,0 % |
| E9 b | 62 | 25 | 37 | 59,7 % | 27 | 43,5 % | 9 | 18 | 66,7 % |
| E9 a | 180 | 45 | 135 | 75,0 % | 49 | 27,2 % | 0 | 49 | 100,0 % |
| E8 | 285 | 65 | 220 | 77,2 % | 84 | 29,5 % | 5 | 79 | 94,0 % |
| E7 | 82 | 20 | 62 | 75,6 % | 35 | 42,7 % | 0 | 35 | 100,0 % |
| E6 | 103 | 13 | 90 | 87,4 % | 59 | 57,3 % | 0 | 59 | 100,0 % |
| E5 | 41 | 10 | 31 | 75,6 % | 14 | 34,1 % | 0 | 14 | 100,0 % |
| E4 | 34 | 9 | 25 | 73,5 % | 13 | 38,2 % | 0 | 13 | 100,0 % |
| E3 | 21 | 8 | 13 | 61,9 % | 8 | 38,1 % | 2 | 6 | 75,0 % |
| E2 | 22 | 12 | 10 | 45,5 % | 3 | 13,6 % | 1 | 2 | 66,7 % |
| gesamt TB | 1381 | 420 | 961 | 69,6 % | 428 | 31,0 % | 38 | 390 | 91,1 % |
| S18 | 19 | 4 | 15 | 78,9 % | 3 | 15,8 % | 0 | 3 | 100,0 % |
| S17 | 54 | 12 | 42 | 77,8 % | 12 | 22,2 % | 2 | 10 | 83,3 % |
| S16 | 5 | 0 | 5 | 100,0 % | 2 | 40,0 % | 0 | 2 | 100,0 % |
| S15 | 149 | 22 | 127 | 85,2 % | 45 | 30,2 % | 0 | 45 | 100,0 % |
| S14 | 2 | 0 | 2 | 100,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| S13 | 2 | 0 | 2 | 100,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| S12 | 31 | 4 | 27 | 87,1 % | 13 | 41,9 % | 0 | 13 | 100,0 % |
| S11 b | 8 | 0 | 8 | 100,0 % | 4 | 50,0 % | 0 | 4 | 100,0 % |
| S9 | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| S8 b | 206 | 14 | 192 | 93,2 % | 7 | 42,2 % | 0 | 87 | 100,0 % |
| S8 a | 26 | 0 | 26 | 100,0 % | 11 | 42,3 % | 0 | 11 | 100,0 % |
| S4 | 79 | 1 | 78 | 98,7 % | 45 | 57,0 % | 0 | 45 | 100,0 % |
| gesamt SuE | 581 | 57 | 524 | 90,2 % | 222 | 38,2 % | 2 | 220 | 99,1 % |

| Gesamtzahl Beschäftigte einschl. Beurlaubte (Stichtag 01.09.2021) | | | | | | | | | |
|---|--------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|----------------|
| Besgr./EG | Gesamtbeschäftigte | | | | davon in Teilzeit | | | | |
| | gesamt | davon Männer | davon Frauen | Frauen in % | gesamt | TZ von gesamt | davon Männer | davon Frauen | TZ-Frauen in % |
| Beschäftigte ohne AT, Prakt. + Azubis | 2626 | 945 | 1681 | 64,0 % | 728 | 27,7 % | 49 | 679 | 93,3 % |
| AT Beschäftigte | 6 | 4 | 2 | 33,3 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| Erzieher*innen im Anerkennungsjahr | 17 | 0 | 17 | 100,0 % | 2 | 11,8 % | 0 | 2 | 100,0 % |
| Sozialarbeiter*innen im Anerkennungsjahr | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| Beschäftigte ohne Nachwuchskräfte | 2655 | 954 | 1701 | 64,1 % | 730 | 27,5 % | 49 | 681 | 93,3 % |
| Auszubildende | 68 | 31 | 37 | 54,4 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| Anwärter*innen g.D. | 61 | 24 | 37 | 60,7 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| Anwärter*innen m.D. | 52 | 33 | 19 | 36,5 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| Beschäftigte gesamt | 2836 | 1042 | 1794 | 63,3 % | 730 | 27,5 % | 49 | 681 | 93,3 % |

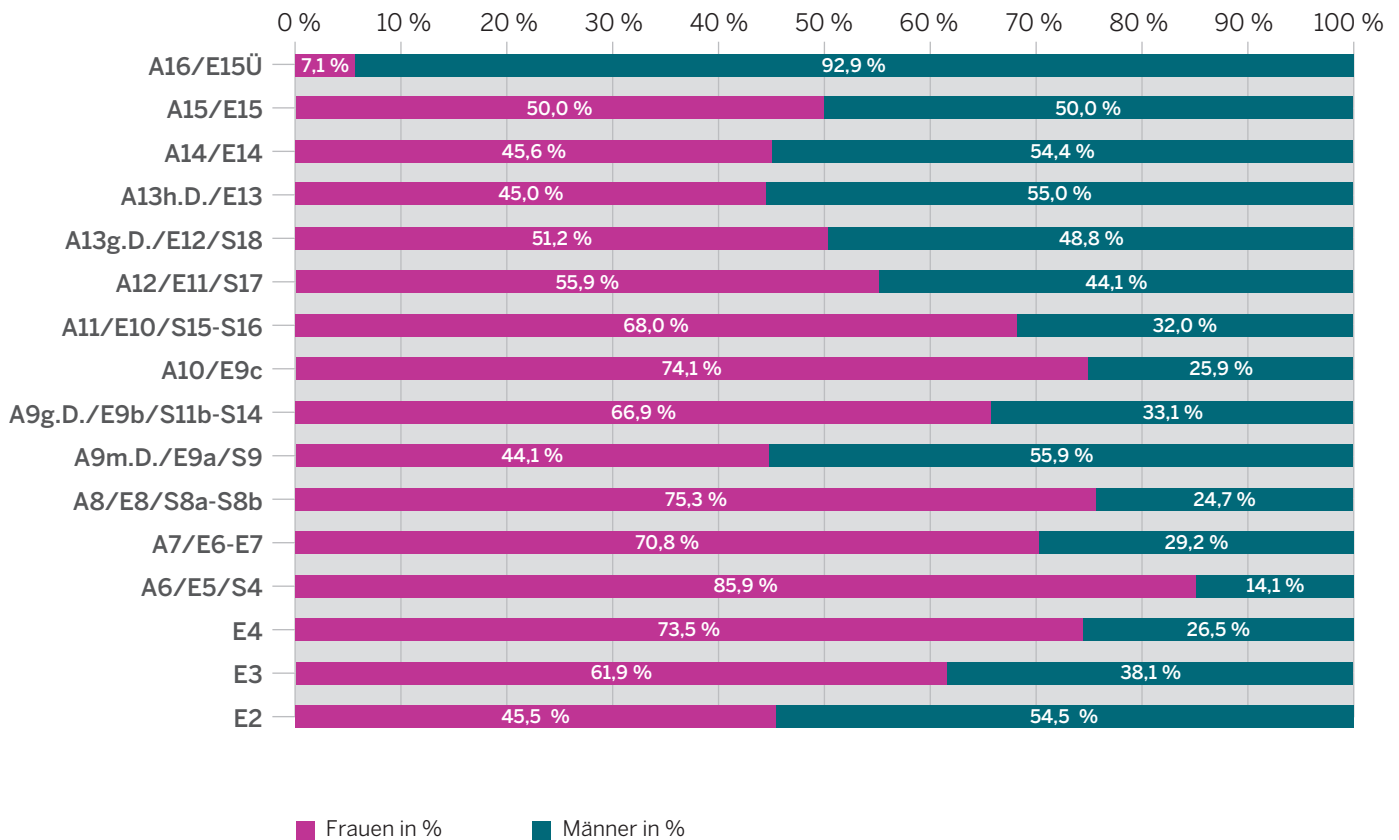
**Gesamtzahl Beschäftigte einschl. Beurlaubte (Stichtag 01.09.2021)
höherer / gehobener Dienst nach Besoldungs-/ Entgeltgruppen**

| Besgr./EG | Gesamtbeschäftigte | | | | davon in Teilzeit | | | | |
|--|--------------------|--------------|--------------|---------------|-------------------|---------------|--------------|--------------|----------------|
| | gesamt | davon Männer | davon Frauen | Frauen in % | gesamt | TZ von gesamt | davon Männer | davon Frauen | TZ-Frauen in % |
| B9 | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| B6 | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| B4 | 3 | 3 | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| A16 | 10 | 9 | 1 | 10,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| A15 | 12 | 8 | 4 | 33,3 % | 4 | 33,3 % | 1 | 3 | 75,0 % |
| A14 | 19 | 10 | 9 | 47,4 % | 3 | 15,8 % | 0 | 3 | 100,0 % |
| A13 h.D. | 11 | 9 | 2 | 18,2 % | 3 | 27,3 % | 1 | 2 | 66,7 % |
| E15Ü | 4 | 4 | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| E15 | 18 | 7 | 11 | 61,1 % | 3 | 16,7 % | 0 | 3 | 100,0 % |
| E14 | 49 | 27 | 22 | 44,9 % | 12 | 24,5 % | 5 | 7 | 58,3 % |
| E13 | 49 | 24 | 25 | 51,0 % | 11 | 22,4 % | 2 | 9 | 81,8 % |
| Höherer Dienst | 177 | 103 | 74 | 41,8 % | 36 | 20,3 % | 9 | 27 | 75,0 % |
| A13 g.D. | 29 | 23 | 6 | 20,7 % | 1 | 3,4 % | 0 | 1 | 100,0 % |
| A12 | 83 | 45 | 38 | 45,8 % | 21 | 25,3 % | 2 | 19 | 90,5 % |
| A11 | 70 | 47 | 23 | 32,9 % | 9 | 12,9 % | 1 | 8 | 88,9 % |
| A10 | 69 | 31 | 38 | 55,1 % | 18 | 26,1 % | 2 | 16 | 88,9 % |
| A9 g.D. | 40 | 19 | 21 | 52,5 % | 1 | 2,5 % | 0 | 1 | 100,0 % |
| E12 | 122 | 56 | 66 | 54,1 % | 29 | 23,8 % | 7 | 22 | 75,9 % |
| E11 | 83 | 40 | 43 | 51,8 % | 18 | 21,7 % | 3 | 15 | 83,3 % |
| E10 | 110 | 38 | 72 | 65,5 % | 30 | 27,3 % | 3 | 27 | 90,0 % |
| E9 c | 116 | 17 | 99 | 85,3 % | 33 | 28,4 % | 1 | 32 | 97,0 % |
| E9 b | 62 | 25 | 37 | 59,7 % | 27 | 43,5 % | 9 | 18 | 66,7 % |
| gehobener Dienst | 784 | 341 | 443 | 56,5 % | 187 | 23,9 % | 28 | 159 | 85,0 % |
| höherer und gehobener Dienst gesamt | 961 | 444 | 517 | 53,8 % | 22,3 % | 23,2 % | 37 | 186 | 83,4 % |
| S18 | 19 | 4 | 15 | 78,9 % | 3 | 15,8 % | 0 | 3 | 100,0 % |
| S17 | 54 | 12 | 42 | 77,8 % | 12 | 22,2 % | 2 | 10 | 83,3 % |
| S16 | 5 | 0 | 5 | 100,0 % | 2 | 40,0 % | 0 | 2 | 100,0 % |
| S15 | 149 | 22 | 127 | 85,2 % | 45 | 30,2 % | 0 | 45 | 100,0 % |
| S14 | 2 | 0 | 2 | 100,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| S13 | 2 | 0 | 2 | 100,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| S12 | 31 | 4 | 27 | 87,1 % | 13 | 41,9 % | 0 | 13 | 100,0 % |
| S11 b | 8 | 0 | 8 | 100,0 % | 4 | 50,0 % | 0 | 4 | 100,0 % |
| S9 | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0,0 % |
| gehobener Dienst SuE | 270 | 42 | 228 | 84,4 % | 79 | 29,3 % | 2 | 77 | 97,5 % |
| höherer + geh. Dienst gesamt | 1231 | 486 | 745 | 60,5 % | 302 | 24,5 % | 39 | 263 | 87,1 % |

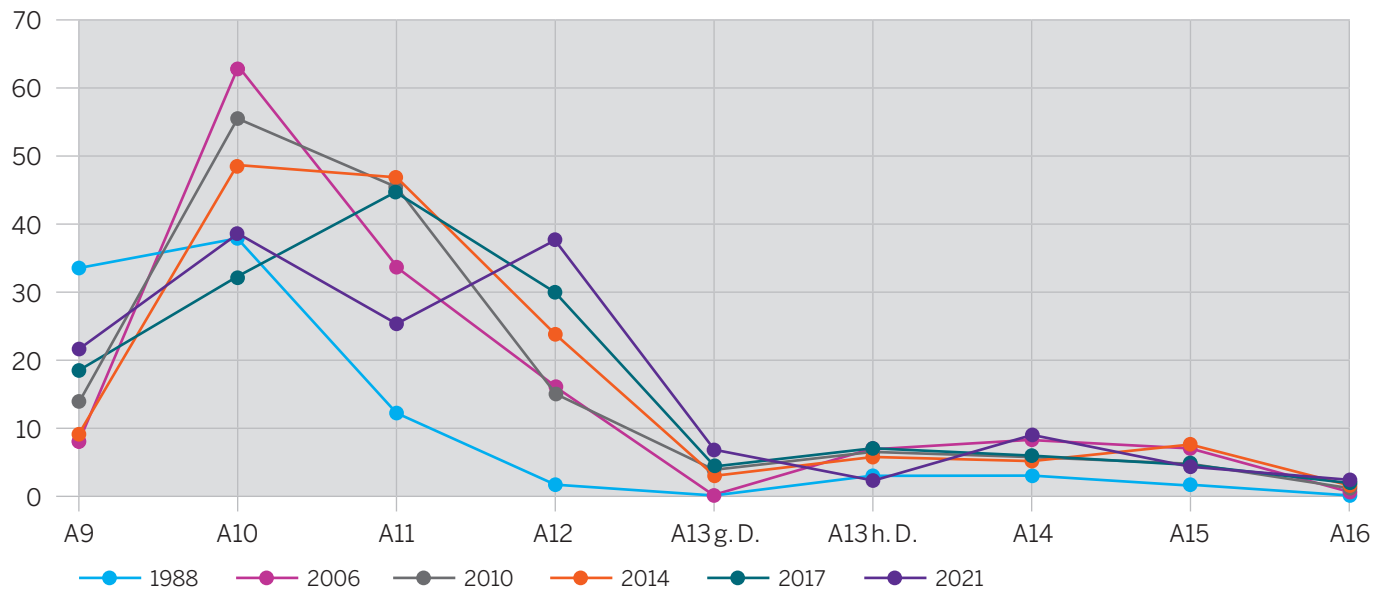
Prozentualer Anteil in den Entgelt- und Besoldungsgruppen

| BesGr. / EG | Gesamtbeschäftigte | | | | |
|---------------------|--------------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| | gesamt | davon Männer | davon Frauen | Männer in % | Frauen in % |
| A16/E15Ü | 14 | 13 | 1 | 92,9 % | 7,1 % |
| A15/E15 | 30 | 15 | 15 | 50,0 % | 50,0 % |
| A14/E14 | 68 | 37 | 31 | 54,4 % | 45,6 % |
| A13h.D./E13 | 60 | 33 | 27 | 55,0 % | 45,0 % |
| A13g.D./E12/S18 | 170 | 83 | 87 | 48,8 % | 51,2 % |
| A12/E11/S17 | 220 | 97 | 123 | 44,1 % | 55,9 % |
| A11/E10/S15-S16 | 334 | 107 | 227 | 32,0 % | 68,0 % |
| A10/E9c | 185 | 48 | 137 | 25,9 % | 74,1 % |
| A9g.D./E9b/S11b-S14 | 145 | 48 | 97 | 33,1 % | 66,9 % |
| A9m.D./E9a/S9 | 365 | 204 | 161 | 55,9 % | 44,1 % |
| A8/E8/S8a-S8b | 600 | 148 | 452 | 24,7 % | 75,3 % |
| A7/E6-E7 | 216 | 63 | 153 | 29,2 % | 70,8 % |
| A6/E5/S4 | 142 | 20 | 122 | 14,1 % | 85,9 % |
| E4 | 34 | 9 | 25 | 26,5 % | 73,5 % |
| E3 | 21 | 8 | 13 | 38,1 % | 61,9 % |
| E2 | 22 | 12 | 10 | 54,5 % | 45,5 % |
| gesamt | 2626 | 945 | 1681 | 36,0 % | 64,0 % |

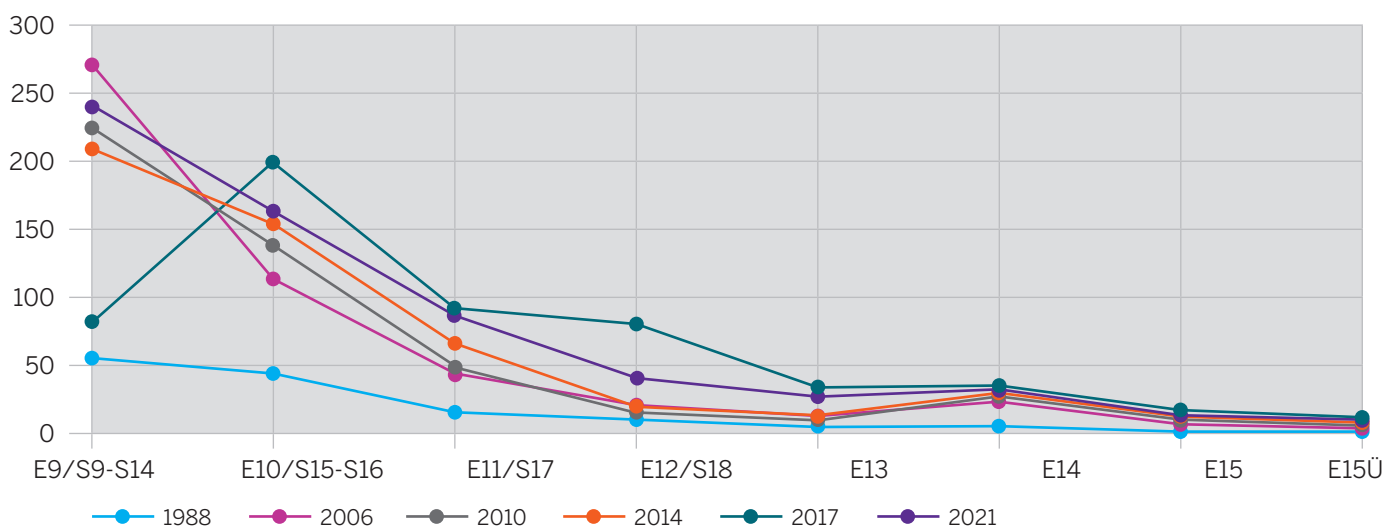
Prozentuale Verteilung Besoldungs- und Entgeltgruppen



Beamtinnen im gehobenen / höheren Dienst



Weibliche Tarifbeschäftigte im gehobenen / höheren Dienst



Beschäftigte in Führungsfunktionen (Stichtag 01.05.2022)

| Funktion | gesamt | | | | davon in Teilzeit beschäftigt | | | | |
|---|------------|------------|-----------|---------------|-------------------------------|----------|-----------|---------------|---------------|
| | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % | TZ gesamt % |
| Bereichsleiter* innen | 22 | 14 | 8 | 36,4 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0,0 % |
| Stellv. BL*innen ohne/ mit FBL-Funktion | 26 | 20 | 6 | 23,1 % | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 3,8 % |
| Fachbereichs- / Stab- stellen- / JC-leiter*innen | 68 | 53 | 15 | 22,1 % | 10 | 4 | 6 | 60,6 % | 14,7 % |
| Funktionsstellen BL, stellv. BL, FBL | 116 | 87 | 29 | 25,0 % | 11 | 4 | 7 | 63,6 % | 9,5 % |
| Koordinatoren*innen, Teamleiter | 11 | 4 | 7 | 63,6 % | 2 | 0 | 2 | 100,0 % | 18,2 % |
| Sachgebietsleiter*innen | 18 | 12 | 6 | 33,3 % | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 5,6 % |
| Arbeitsgruppen leiter*innen | 48 | 22 | 26 | 54,2 % | 10 | 0 | 10 | 100,0 % | 20,8 % |
| Funktionsstellen insgesamt | 193 | 125 | 68 | 35,2 % | 24 | 4 | 20 | 83,3 % | 12,4 % |

Beschäftigte in Führungsfunktionen (Stichtag 01.05.2022)

| Funktion | Dezernat 0 | | | | Dezernat 1 | | | |
|--|------------|-----------|----------|---------------|------------|-----------|-----------|---------------|
| | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % |
| Bereichsleiter* innen | 4 | 2 | 2 | 50,0 % | 4 | 1 | 3 | 75,0 % |
| Stellv. BL*innen ohne/mit FBL-Funktion | 6 | 5 | 1 | 16,7 % | 4 | 1 | 3 | 75,0 % |
| Fachbereichs-/ Stabstellen-/ JC-leiter*innen | 3 | 3 | 0 | 0,0 % | 11 | 9 | 2 | 18,2 % |
| Funktionsstellen BL, stellv. BL, FBL | 13 | 10 | 3 | 23,1 % | 19 | 11 | 8 | 42,1 % |
| Koordinatoren*innen, Teamleiter | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| Sachgebietsleiter*innen | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 5 | 4 | 1 | 20,0 % |
| Arbeitsgruppenleiter*innen | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 7 | 4 | 3 | 42,9 % |
| Funktionsstellen insgesamt | 13 | 10 | 3 | 23,1 % | 31 | 19 | 12 | 38,7 % |

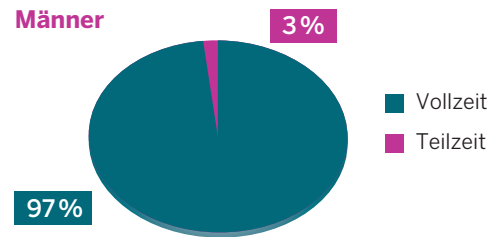
| Funktion | Dezernat 2 | | | | Dezernat 3 | | | |
|--|------------|-----------|-----------|---------------|------------|-----------|-----------|---------------|
| | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % |
| Bereichsleiter* innen | 3 | 3 | 0 | 0,0 % | 3 | 1 | 2 | 66,7 % |
| Stellv. BL*innen ohne/mit FBL-Funktion | 5 | 3 | 2 | 40,0 % | 2 | 2 | 0 | 0,0 % |
| Fachbereichs-/ Stabstellen-/ JC-leiter*innen | 14 | 7 | 7 | 50,0 % | 8 | 7 | 1 | 12,5 % |
| Funktionsstellen BL, stellv. BL, FBL | 22 | 13 | 9 | 40,9 % | 13 | 10 | 3 | 23,1 % |
| Koordinatoren*innen, Teamleiter | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 11 | 4 | 7 | 63,6 % |
| Sachgebietsleiter*innen | 2 | 0 | 2 | 100,0 % | 2 | 1 | 1 | 50,0 % |
| Arbeitsgruppenleiter*innen | 23 | 9 | 14 | 60,9 % | 10 | 5 | 5 | 50,0 % |
| Funktionsstellen insgesamt | 47 | 22 | 25 | 53,2 % | 36 | 20 | 16 | 44,4 % |

| Funktion | Dezernat 4 | | | | Dezernat 5 | | | |
|--|------------|-----------|----------|---------------|------------|-----------|----------|---------------|
| | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % |
| Bereichsleiter* innen | 4 | 4 | 0 | 0,0 % | 4 | 3 | 1 | 25,0 % |
| Stellv. BL*innen ohne/mit FBL-Funktion | 5 | 5 | 0 | 0,0 % | 4 | 4 | 0 | 0,0 % |
| Fachbereichs-/ Stabstellen-/ JC-leiter*innen | 17 | 14 | 3 | 17,6 % | 15 | 13 | 2 | 13,3 % |
| Funktionsstellen BL, stellv. BL, FBL | 26 | 23 | 3 | 11,5 % | 23 | 20 | 3 | 13,0 % |
| Koordinatoren*innen, Teamleiter | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| Sachgebietsleiter*innen | 6 | 5 | 1 | 16,7 % | 3 | 2 | 1 | 33,3 % |
| Arbeitsgruppenleiter*innen | 6 | 3 | 3 | 50,0 % | 2 | 1 | 1 | 50,0 % |
| Funktionsstellen insgesamt | 38 | 31 | 7 | 18,4 % | 28 | 23 | 5 | 17,9 % |

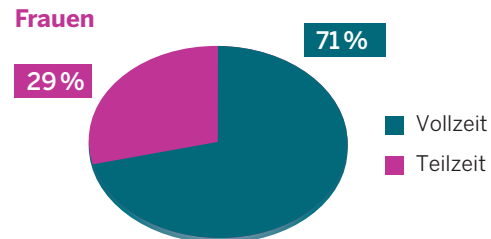
Beschäftigte in Führungsfunktionen (Stichtag 01.05.2022)

| gesamt | | | | davon in Teilzeit beschäftigt | | | | |
|--------|--------|--------|-------------|-------------------------------|--------|--------|-------------|-------------|
| insg. | Männer | Frauen | Frauen in % | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % | TZ gesamt % |
| 193 | 125 | 68 | 35,2 % | 24 | 4 | 20 | 83,3 % | 12,4 % |

| Männer | | |
|----------|---------|--------|
| | in % | gesamt |
| Vollzeit | 96,8 % | 121 |
| Teilzeit | 3,2 % | 4 |
| gesamt | 100,0 % | 125 |



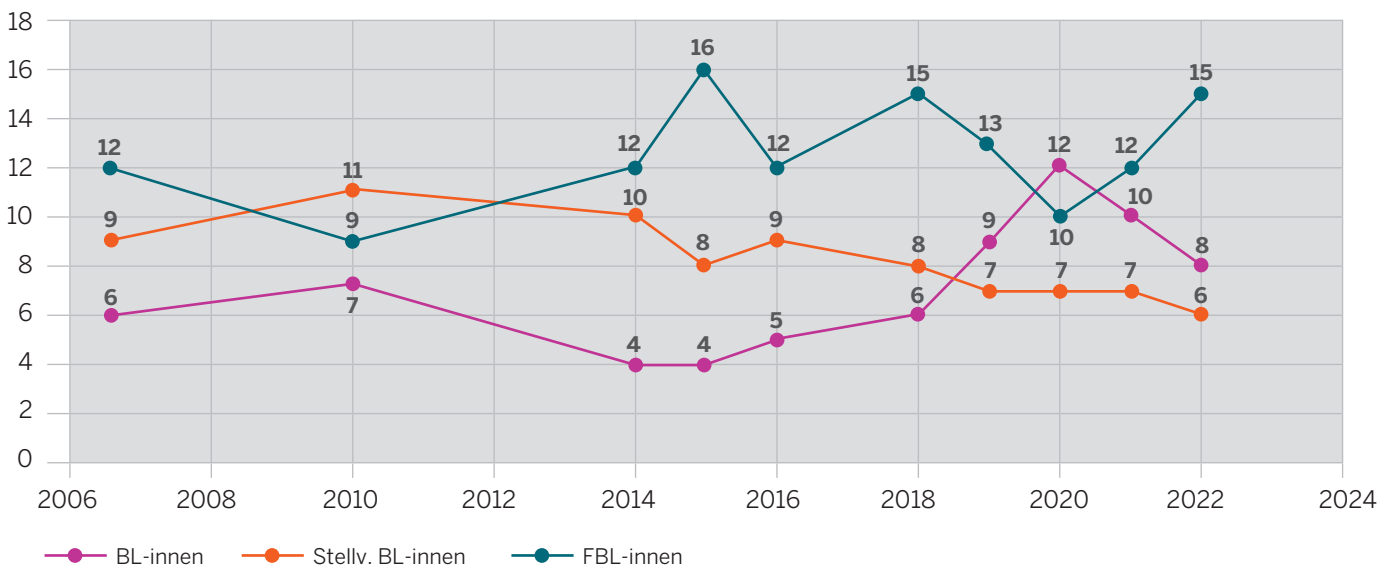
| Frauen | | |
|----------|---------|--------|
| | in % | gesamt |
| Vollzeit | 70,6 % | 48 |
| Teilzeit | 29,4 % | 20 |
| gesamt | 100,0 % | 68 |



Entwicklung Führungsstellen (Stand 01.05.2022)

| | 2007 | 2010 | 2014 | 2015 | 2016 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| BL-innen | 6 | 7 | 4 | 4 | 5 | 6 | 9 | 12 | 10 | 8 |
| stv. BL-innen | 9 | 11 | 10 | 8 | 9 | 8 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| FBL-innen | 12 | 9 | 12 | 16 | 12 | 15 | 13 | 10 | 12 | 15 |
| insgesamt | 27 | 27 | 26 | 28 | 26 | 29 | 29 | 29 | 29 | 29 |

Entwicklung Führungsstellen



**Planbare Dienstaustritte von Führungskräften
(z. B. durch Ruhestand oder Altersteilzeit) Zeitraum 2021 - 2026**

| Austrittsjahr | Funktion | Anzahl |
|---------------|-----------------------------|--------|
| 2021 | Bereichsleitung | 2 |
| | stellvertr. Bereichsleitung | 1 |
| | Fachbereichsleitung | 4 |
| 2022 | Bereichsleitung | 2 |
| | stellvertr. Bereichsleitung | 1 |
| | Fachbereichsleitung | 2 |
| 2023 | Bereichsleitung | 0 |
| | stellvertr. Bereichsleitung | 2 |
| | Fachbereichsleitung | 2 |
| 2024 | Bereichsleitung | 1 |
| | stellvertr. Bereichsleitung | 3 |
| | Fachbereichsleitung | 1 |
| 2025 | Bereichsleitung | 1 |
| | stellvertr. Bereichsleitung | 0 |
| | Fachbereichsleitung | 1 |
| 2026 | Bereichsleitung | 2 |
| | stellvertr. Bereichsleitung | 1 |
| | Fachbereichsleitung | 1 |

Höhergruppierungen im gehobenen und höheren Dienst (Zeitraum 2017 - 2021)

| | gesamt | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|-----------|--------------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | |
| | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % |
| E15 | 2 | 0 | 2 | 100,0% | 2 | 0 | 1 | 50,0% | 2 | 2 | 0 | 0,0% |
| E14 | 5 | 4 | 1 | 20,0% | 2 | 1 | 1 | 50,0% | 2 | 1 | 1 | 50,0% |
| E13 | 3 | 2 | 1 | 33,3% | 5 | 2 | 3 | 60,0% | 3 | 2 | 1 | 33,3% |
| E12 | 10 | 6 | 4 | 40,0% | 6 | 4 | 2 | 33,3% | 7 | 2 | 5 | 71,4% |
| E11 | 5 | 2 | 3 | 60,0% | 10 | 4 | 6 | 60,0% | 3 | 1 | 2 | 66,7% |
| E10 | 4 | 1 | 3 | 75,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 1 | 1 | 0 | 0,0% |
| gesamt Tarifbeschäftigte h. D. | 29 | 15 | 14 | 48,3% | 25 | 11 | 13 | 52,0% | 18 | 9 | 9 | 50,0% |
| S18 | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 3 | 1 | 2 | 66,7% | 3 | 0 | 3 | 100,0% |
| S17 | 12 | 5 | 7 | 58,3% | 8 | 0 | 8 | 100,0% | 11 | 2 | 9 | 81,8% |
| S16 | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| S15 | 13 | 1 | 12 | 92,3% | 6 | 0 | 6 | 100,0% | 2 | 0 | 2 | 100,0% |
| S14 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| S13 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| S12 | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| S11b | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| S11a | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| S10 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| S9 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| gesamt Tarifbeschäftigte h. D. | 28 | 6 | 22 | 78,6% | 20 | 1 | 19 | 95,0% | 17 | 2 | 15 | 88,2% |
| höherer und gehobener Dienst gesamt | 57 | 21 | 36 | 63,2% | 45 | 12 | 32 | 71,1% | 35 | 11 | 24 | 68,6% |

| | davon Teilzeit | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|----------|-----------|---------------|-----------|----------|----------|---------------|----------|----------|----------|---------------|
| | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | |
| | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % |
| E15 | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| E14 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| E13 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 3 | 2 | 1 | 33,3% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| E12 | 2 | 0 | 2 | 100,0% | 2 | 1 | 1 | 50,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| E11 | 2 | 1 | 1 | 50,0% | 3 | 0 | 3 | 100,0% | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| E10 | 2 | 0 | 2 | 100,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| gesamt Tarifbeschäftigte h. D. | 7 | 1 | 6 | 85,7% | 9 | 3 | 6 | 66,7% | 2 | 0 | 2 | 100,0% |
| S18 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| S17 | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 3 | 0 | 3 | 100,0% |
| S16 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| S15 | 3 | 0 | 3 | 100,0% | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 1 | 0 | 1 | 100,0% |
| S14 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| S13 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| S12 | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 1 | 0 | 1 | 100,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| S11b | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| S11a | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| S10 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| S9 | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% | 0 | 0 | 0 | 0,0% |
| gesamt Tarifbeschäftigte h. D. | 5 | 0 | 5 | 100,0% | 3 | 0 | 3 | 100,0% | 5 | 0 | 5 | 100,0% |
| höherer und gehobener Dienst gesamt | 12 | 1 | 11 | 91,7% | 12 | 3 | 9 | 75,0% | 7 | 0 | 7 | 100,0% |

| | 2020 | | | | 2021 | | | |
|--|-----------|----------|-----------|---------------|-----------|----------|-----------|---------------|
| | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % |
| | 2 | 1 | 1 | 50,0 % | 4 | 3 | 1 | 25,0 % |
| | 2 | 2 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 2 | 0 | 2 | 100,0 % | 1 | 0 | 1 | 100,0 % |
| | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 15 | 2 | 13 | 60,0 % |
| | 6 | 1 | 5 | 83,3 % | 2 | 0 | 2 | 100,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 13 | 4 | 9 | 69,2 % | 12 | 5 | 7 | 58,3 % |
| | 5 | 0 | 5 | 100,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 7 | 1 | 6 | 85,7 % | 5 | 2 | 3 | 60,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 5 | 1 | 4 | 80,0 % | 4 | 1 | 3 | 75,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 3 | 1 | 2 | 66,7 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 18 | 2 | 16 | 88,9 % | 12 | 4 | 8 | 66,7 % |
| | 31 | 6 | 25 | 80,6 % | 24 | 9 | 15 | 62,5 % |

| | 2020 | | | | 2021 | | | |
|--|----------|----------|----------|----------------|----------|----------|----------|----------------|
| | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 1 | 0 | 1 | 100,0 % |
| | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 2 | 1 | 1 | 50,0 % |
| | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 2 | 1 | 1 | 50,0 % | 3 | 1 | 2 | 66,7 % |
| | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 2 | 0 | 2 | 100,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 1 | 0 | 1 | 100,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 3 | 0 | 3 | 100,0 % | 1 | 0 | 1 | 100,0 % |
| | 5 | 1 | 4 | 80,0 % | 4 | 1 | 3 | 75,0 % |

Beförderungen im gehobenen und höheren Dienst (Zeitraum 2017 - 2021)

| | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | |
|--------------------|--------|--------|--------|-------------|--------|--------|--------|-------------|--------|--------|--------|-------------|
| | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % |
| A16 | 3 | 2 | 1 | 33,3 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 2 | 2 | 0 | 0,0 % |
| A15 | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | 2 | 2 | 0 | 0,0 % | 2 | 0 | 2 | 100,0 % |
| A14 | 6 | 6 | 0 | 0,0 % | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 2 | 2 | 0 | 0,0 % |
| A13 h.D. | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| gesamt Beamte h.D. | 10 | 9 | 1 | 10,0 % | 3 | 2 | 1 | 33,3 % | 6 | 4 | 2 | 33,3 % |
| A13 g.D. | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | 3 | 2 | 1 | 33,3 % | 1 | 0 | 1 | 100,0 % |
| A12 | 6 | 2 | 4 | 66,7 % | 6 | 2 | 4 | 66,7 % | 15 | 6 | 9 | 60,0 % |
| A11 | 13 | 12 | 1 | 7,7 % | 9 | 7 | 2 | 22,2 % | 11 | 8 | 3 | 27,3 % |
| A10 | 7 | 2 | 5 | 71,4 % | 8 | 4 | 4 | 50,0 % | 5 | 3 | 2 | 40,0 % |
| gesamt Beamte g.D. | 27 | 17 | 10 | 37,0 % | 26 | 15 | 11 | 42,3 % | 32 | 17 | 15 | 46,9 % |
| gesamt g.D. + H.D. | 37 | 26 | 11 | 29,7 % | 29 | 17 | 12 | 41,4 % | 38 | 21 | 17 | 44,7 % |

Abwesenheiten Beschäftigte (Stichtag 01.09.2021)

| | Beschäftigungsverbot / Mutterschutz | | | | | Elternzeit | | | | |
|------------------|-------------------------------------|--------------|--------------|-------------|----------|------------|--------------|--------------|-------------|----------|
| | gesamt | davon Männer | davon Frauen | Frauen in % | davon TZ | gesamt | davon Männer | davon Frauen | Frauen in % | davon TZ |
| höherer Dienst | 4 | 0 | 4 | 100,0 % | 4 | 10 | 0 | 10 | 100,0 % | 6 |
| gehobener Dienst | 7 | 0 | 7 | 100,0 % | 3 | 31 | 2 | 29 | 93,5 % | 8 |
| mittlerer Dienst | 15 | 0 | 15 | 100,0 % | 3 | 39 | 3 | 36 | 92,5 % | 14 |
| gesamt | 26 | 0 | 26 | 100,0 % | 10 | 80 | 5 | 75 | 93,8 % | 28 |

Dauer der Elternzeit (Stichtag 01.09.2021)

| | gesamt | davon Männer | davon Frauen | bis zu Monaten | | | bis zu 1 Jahr | | | bis zu 2 Jahren | | |
|------------|--------|--------------|--------------|----------------|--------|--------|---------------|--------|--------|-----------------|--------|--------|
| | | | | gesamt | Männer | Frauen | gesamt | Männer | Frauen | gesamt | Männer | Frauen |
| Elternzeit | 80 | 5 | 75 | 6 | 3 | 3 | 36 | 1 | 35 | 37 | 1 | 36 |

Dauer der Beurlaubung nach Elternzeit (Stichtag 01.09.2021)

| | gesamt | davon Männer | davon Frauen | bis zu Monaten | | | bis zu 1 Jahr | | | bis zu 2 Jahren | | |
|------------|--------|--------------|--------------|----------------|--------|--------|---------------|--------|--------|-----------------|--------|--------|
| | | | | gesamt | Männer | Frauen | gesamt | Männer | Frauen | gesamt | Männer | Frauen |
| Elternzeit | 3 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 |

Dauer Beurlaubung sonstige Gründe (Stichtag 01.09.2021)

| | gesamt | davon Männer | davon Frauen | bis zu Monaten | | | bis zu 1 Jahr | | | bis zu 2 Jahren | | |
|------------|--------|--------------|--------------|----------------|--------|--------|---------------|--------|--------|-----------------|--------|--------|
| | | | | gesamt | Männer | Frauen | gesamt | Männer | Frauen | gesamt | Männer | Frauen |
| Elternzeit | 13 | 3 | 10 | 2 | 1 | 1 | 3 | 0 | 3 | 2 | 0 | 2 |

| | 2020 | | | | 2021 | | | |
|--|--------|--------|--------|-------------|--------|--------|--------|-------------|
| | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % |
| | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | 3 | 2 | 1 | 33,3 % |
| | 3 | 3 | 0 | 0,0 % | 5 | 0 | 5 | 100,0 % |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 0 | 0 | 0,0 % |
| | 5 | 5 | 0 | 0,0 % | 8 | 2 | 6 | 75,0 % |
| | 7 | 7 | 0 | 0,0 % | 8 | 5 | 3 | 37,5 % |
| | 10 | 7 | 3 | 30,0 % | 7 | 4 | 3 | 42,9 % |
| | 8 | 6 | 2 | 25,0 % | 14 | 10 | 4 | 28,6 % |
| | 29 | 21 | 8 | 27,6 % | 4 | 2 | 2 | 50,0 % |
| | 54 | 41 | 13 | 24,1 % | 33 | 21 | 12 | 36,4 % |
| | 59 | 46 | 13 | 22,0 % | 41 | 23 | 18 | 43,9 % |

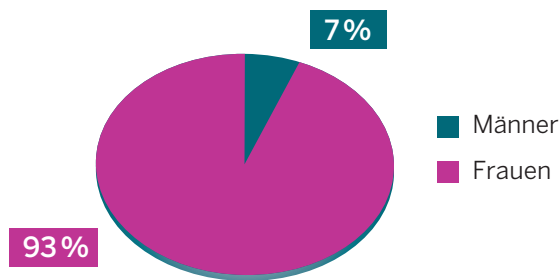
| | Beurlaubung nach Elternzeit | | | | | Beurlaubte sonstige Gründe | | | | |
|--|-----------------------------|--------------|--------------|-------------|----------|----------------------------|--------------|--------------|-------------|----------|
| | gesamt | davon Männer | davon Frauen | Frauen in % | davon TZ | gesamt | davon Männer | davon Frauen | Frauen in % | davon TZ |
| | 0 | 0 | 0 | 0,0 % | 0 | 5 | 3 | 2 | 40,0 % | 2 |
| | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 1 | 3 | 0 | 3 | 100,0 % | 0 |
| | 2 | 0 | 2 | 100,0 % | 2 | 5 | 0 | 5 | 100,0 % | 3 |
| | 3 | 0 | 3 | 100,0 % | 3 | 15 | 3 | 10 | 76,9 % | 5 |

| | bis zu 5 Jahren | | | bis zu 10 Jahren | | | über 10 Jahre | | |
|--|-----------------|--------|--------|------------------|--------|--------|---------------|--------|--------|
| | gesamt | Männer | Frauen | gesamt | Männer | Frauen | gesamt | Männer | Frauen |
| | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

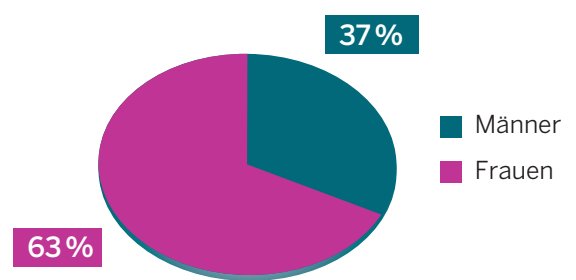
| | bis zu 5 Jahren | | | bis zu 10 Jahren | | | über 10 Jahre | | |
|--|-----------------|--------|--------|------------------|--------|--------|---------------|--------|--------|
| | gesamt | Männer | Frauen | gesamt | Männer | Frauen | gesamt | Männer | Frauen |
| | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | bis zu 5 Jahren | | | bis zu 10 Jahren | | | über 10 Jahre | | |
|--|-----------------|--------|--------|------------------|--------|--------|---------------|--------|--------|
| | gesamt | Männer | Frauen | gesamt | Männer | Frauen | gesamt | Männer | Frauen |
| | 5 | 1 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |

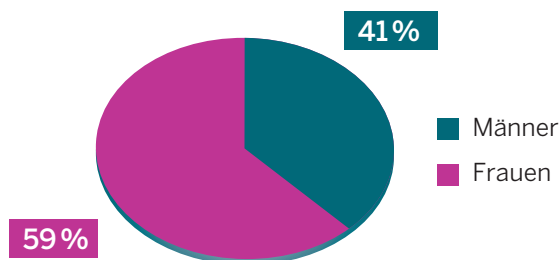
Beschäftigte in Teilzeit



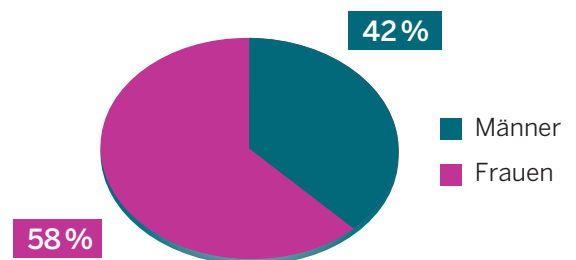
Gesamtbeschäftigte



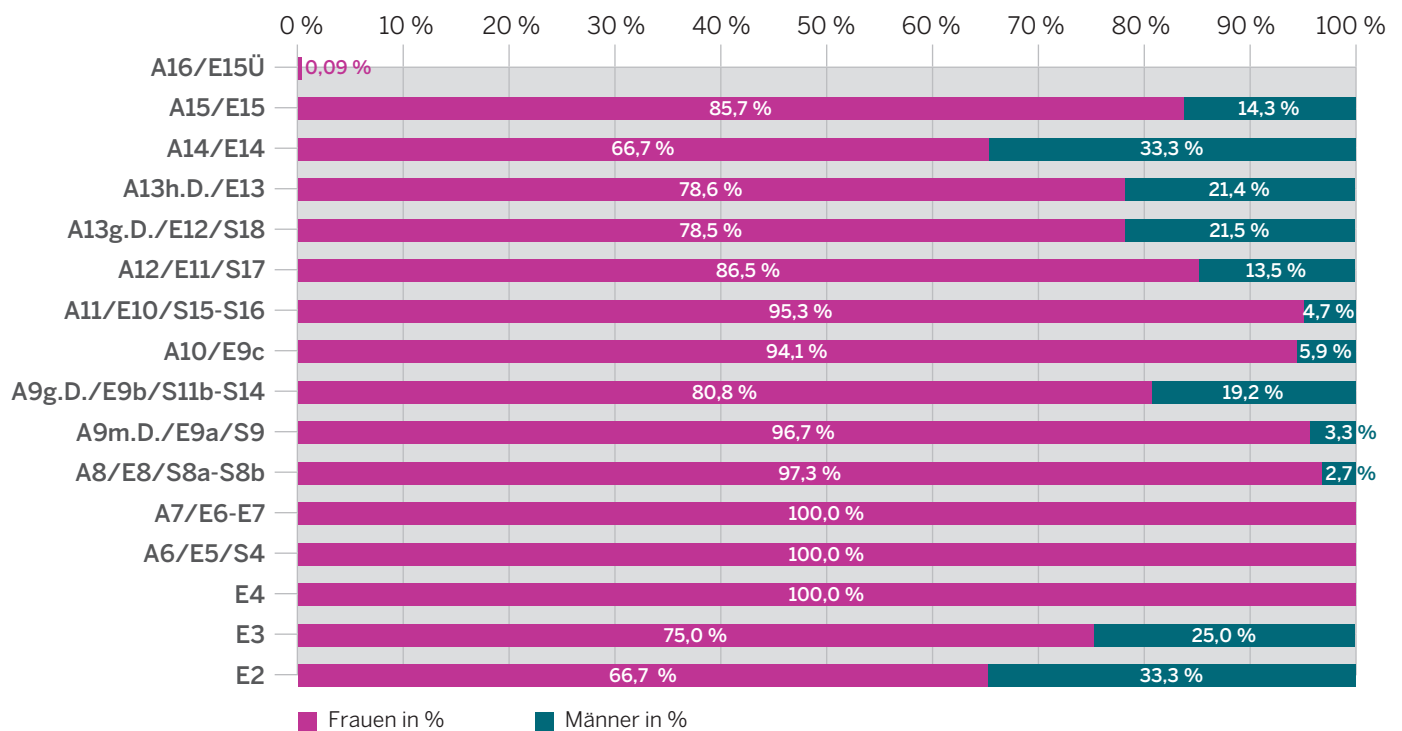
Arbeitsstundenverteilung



Personalkostenverteilung



Prozentuale Verteilung Teilzeit

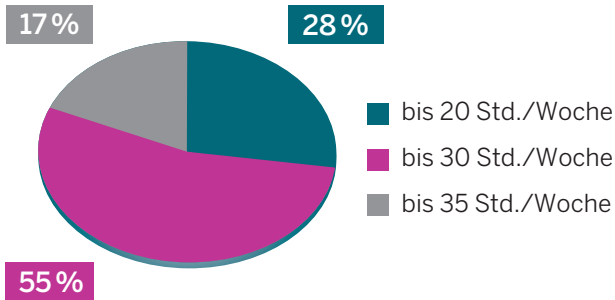


| Alternierende Teleheimarbeit und mobiles Arbeiten | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------|------------------|--------|------------------------|------------------|--------|------------------------|------------------|--------|------------------------|------------------|--------|
| | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | | 2020 | | |
| | Anzahl Antragsstellung | Anzahl genehmigt | | Anzahl Antragsstellung | Anzahl genehmigt | | Anzahl Antragsstellung | Anzahl genehmigt | | Anzahl Antragsstellung | Anzahl genehmigt | |
| | | Männer | Frauen | | Männer | Frauen | | Männer | Frauen | | Männer | Frauen |
| Alternierende Teleheimarbeit | 29 | 9 | 20 | 14 | 3 | 11 | 34 | 10 | 24 | 64 | 15 | 16 |
| Pilotphase | 13 | 4 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| gesamt | | | | | | | | | | | | |

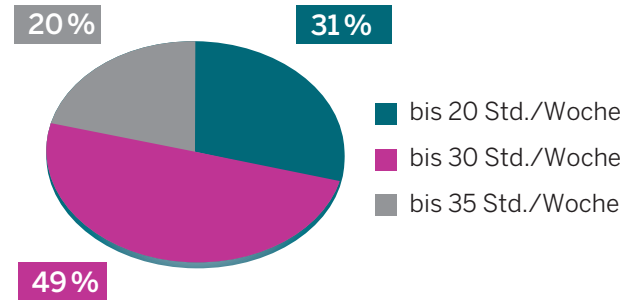
Mobiles Arbeiten, teils mit Nutzung privater Endgeräte dadurch insgesamt 842 Personen mit Technik ausgestattet

| Dauer Teilzeit | | | | | | |
|----------------|---------------|----------------|-----------------|-----------------|------------------|---------------|
| | bis zu 1 Jahr | bis zu 2 Jahre | bis zu 5 Jahren | bis zu 8 Jahren | bis zu 10 Jahren | über 10 Jahre |
| Frauen | 107 | 64 | 127 | 94 | 37 | 260 |
| Männer | 15 | 8 | 10 | 7 | 2 | 8 |

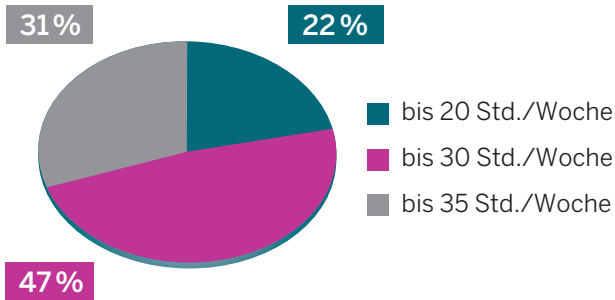
Teilzeit mittlerer Dienst



Teilzeit gehobener Dienst



Teilzeit höherer Dienst

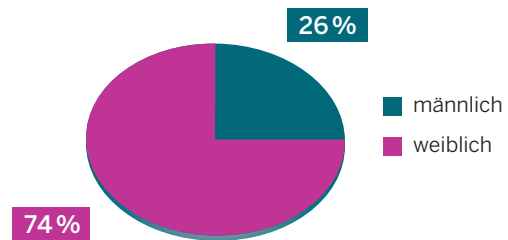


| | 2021 | | | gesamt 2017 - 2021 | | | |
|--|------------------------|------------------|--------|------------------------|------------------|-----------|------------|
| | Anzahl Antragsstellung | Anzahl genehmigt | | Anzahl Antragsstellung | Anzahl genehmigt | | |
| | | Männer | Frauen | | gesamt | Männer | Frauen |
| | 109 | 13 | 35 | 250 | 156 | 50 | 106 |
| | 0 | 0 | 0 | 13 | 13 | 4 | 9 |
| | | | | 263 | 169 | 54 | 115 |

Unterrepräsentanz innerhalb der Stadtverwaltung

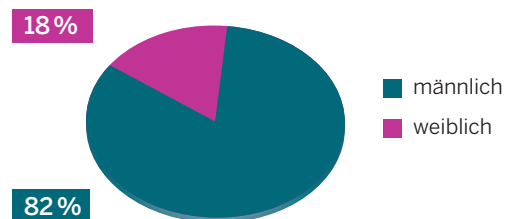
| Bereich 4-1/Personal und Organisation | | |
|---------------------------------------|----------|----------|
| | männlich | weiblich |
| Beschäftigte gesamt | 17 | 49 |
| Leitung | 1 | 0 |
| stellv. Leitung / FBL | 3 | 1 |
| Sachbearbeitung | 13 | 42 |
| Schreibdienst | 0 | 6 |

Bereich 4-1 / Personal, Organisation



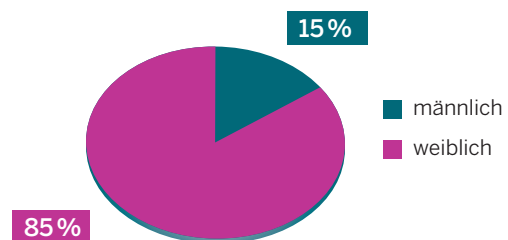
| Bereich 2-5 / Sport | | |
|-----------------------|----------|----------|
| | männlich | weiblich |
| Beschäftigte gesamt | 9 | 2 |
| Leitung | 1 | 0 |
| stellv. Leitung / FBL | 3 | 0 |
| Sachbearbeitung | 5 | 1 |
| Schreibdienst | 0 | 1 |

Bereich 2-5 / Sport



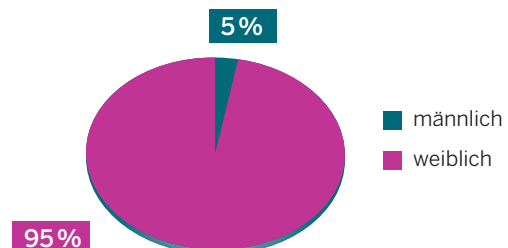
| Bereich 0-4/Chancengleichheit | | |
|-------------------------------|----------|----------|
| | männlich | weiblich |
| Beschäftigte gesamt | 2 | 11 |
| Leitung | 0 | 1 |
| stellv. Leitung / FBL | 0 | 1 |
| Sachbearbeitung | 2 | 8 |
| Schreibdienst | 0 | 1 |

Bereich 0-4/Chancengleichheit



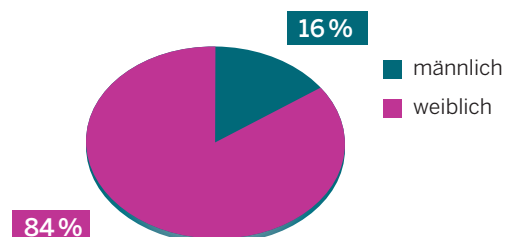
| Erzieher*innen KTE | | |
|---------------------|----------|----------|
| | männlich | weiblich |
| Beschäftigte gesamt | 17 | 357 |
| Leitung | 2 | 18 |
| stellv. Leitung | 2 | 20 |
| Erzieher*innen KTE | 13 | 319 |

Erzieher*innen KTE



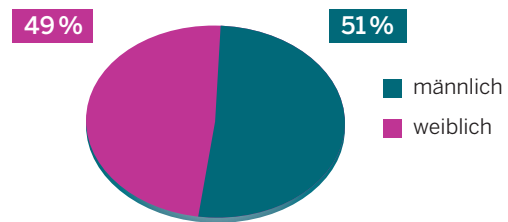
| Bereich 3-4/Gesundheit | | |
|------------------------|----------|----------|
| | männlich | weiblich |
| Beschäftigte gesamt | 24 | 126 |
| Leitung | 1 | 0 |
| FBL / SGL | 3 | 5 |
| Arzthelfer*innen | 0 | 26 |

Bereich 4-1 / Personal, Organisation



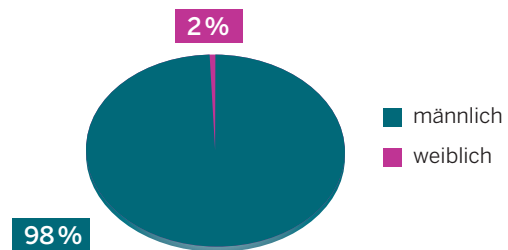
| Bereich 2-4/KOD, Verkehrsüberwachung | | |
|--------------------------------------|----------|----------|
| | männlich | weiblich |
| Beschäftigte gesamt | 21 | 20 |
| Leitung | 0 | 1 |
| KOD | 21 | 7 |
| Verkehrsüberwachung | 0 | 12 |

Bereich 2-4/KOD, Verkehrsüberwachung



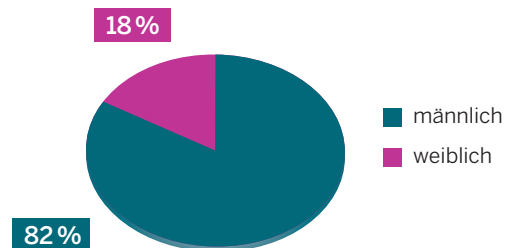
| Bereich 6-1 / Feuerwehr (FW-Techn. Dienst) | | |
|--|----------|----------|
| | männlich | weiblich |
| Beschäftigte gesamt | 297 | 5 |
| Leitung | 1 | 0 |
| stellv. Leitung / FBL | 4 | 0 |

Bereich 6-1 / Feuerwehr



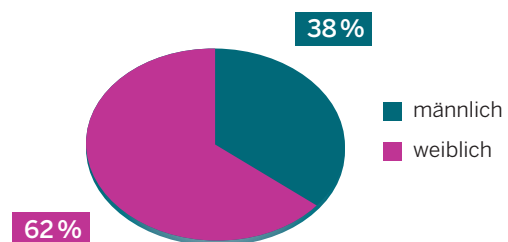
| Bereich 4-4/IT | | |
|-----------------------------|----------|----------|
| | männlich | weiblich |
| Beschäftigte gesamt | 49 | 11 |
| Leitung | 1 | 0 |
| stellv. Leitung / FBL / SGL | 3 | 0 |
| Sachbearbeitung | 45 | 10 |
| Schreibdienst | 0 | 1 |

Bereich 4-4/IT



| Bereich 1-1/Finanzen | | |
|-----------------------------|----------|----------|
| | männlich | weiblich |
| Beschäftigte gesamt | 35 | 57 |
| Leitung | 0 | 1 |
| stellv. Leitung / FBL / SGL | 9 | 0 |
| Sachbearbeitung | 26 | 49 |
| Schreibdienst | 0 | 7 |

Bereich 1-1/Finanzen



Interne und externe Ausschreibungen und Stellenbesetzungen (ab Stellenwert A11 LBesG / E10 TVöD) für den Zeitraum 2014 - 2017

| 2014 - 2017 | Anzahl Ausschreibungen | Bewerber*innen | | zum Vorstellungsgespräch eingeladen | | Stellenbesetzung | | |
|---------------|------------------------|----------------|-------------|-------------------------------------|------------|------------------|-----------|----------------|
| | | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | davon Teilzeit |
| gesamt | 188 | 1315 | 1299 | 154 | 111 | 77 | 52 | 12 |

Interne und externe Ausschreibungen und Stellenbesetzungen (ab Stellenwert A11 LBesG / E10 TVöD) für den Zeitraum 2014 - 2017

| 2014 - 2017 | Anzahl Ausschreibungen | Bewerber*innen | | zum Vorstellungsgespräch eingeladen | | Stellenbesetzung | | |
|---------------|------------------------|----------------|-------------|-------------------------------------|------------|------------------|-----------|----------------|
| | | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich | davon Teilzeit |
| intern 2018 | 40 | 52 | 27 | | | 18 | 7 | |
| intern 2019 | 43 | 76 | 33 | | | 20 | 11 | |
| intern 2020 | 51 | 49 | 45 | | | 13 | 14 | |
| intern 2021 | 43 | 63 | 30 | | | 14 | 5 | |
| extern 2018 | 35 | 407 | 231 | 95 | 62 | 15 | 12 | 8 |
| extern 2019 | 28 | 166 | 136 | 49 | 56 | 15 | 7 | 4 |
| extern 2020 | 43 | 351 | 308 | 106 | 91 | 22 | 14 | 7 |
| extern 2021 | 52 | 296 | 290 | 102 | 122 | 14 | 15 | 7 |
| gesamt | 335 | 1460 | 1100 | 352 | 331 | 131 | 85 | 26 |

Fortbildungsveranstaltungen Teilnehmer*innen Zeitraum 2017 - 2021

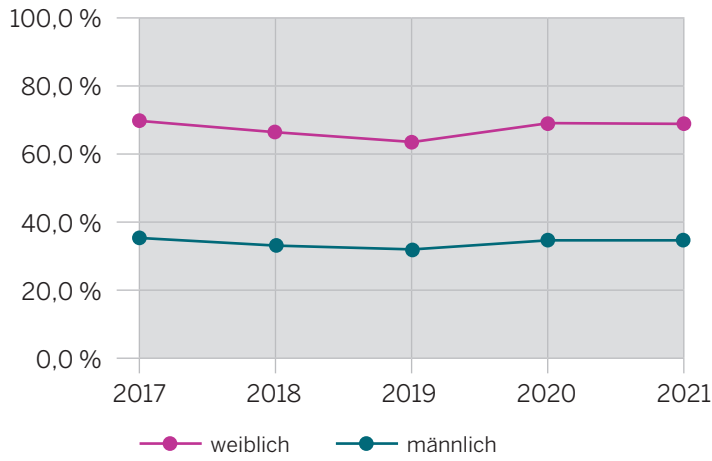
| Interne Fortbildung | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | |
|--|-------------|------------|------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|
| | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % |
| Fachspezifische Fortbildung (gesamt) | 781 | 308 | 473 | 61% | 963 | 242 | 721 | 75% | 801 | 178 | 623 | 78% |
| Fachübergreifende Fortbildung (gesamt) | 73 | 30 | 43 | 59% | 195 | 67 | 128 | 66% | 193 | 26 | 167 | 87% |
| Gesundheitsorientierte Fortbildung | 107 | 28 | 79 | 74% | 71 | 12 | 59 | 83% | 124 | 39 | 85 | 69% |
| Einzel- und Gruppen-coaching | 15 | 8 | 7 | 47% | 71 | 13 | 58 | 82% | 127 | 30 | 97 | 76% |
| Fortbildung Personalentwicklung | 287 | 169 | 118 | 41% | 511 | 298 | 213 | 42% | 332 | 165 | 167 | 50% |
| IT-Fortbildung | 416 | 163 | 253 | 61% | 394 | 149 | 245 | 62% | 309 | 104 | 205 | 66% |
| gesamt | 1679 | 706 | 973 | 58% | 2205 | 781 | 1424 | 65% | 1886 | 542 | 1344 | 71% |
| Externe Fortbildung | 717 | 411 | 306 | 43% | 824 | 517 | 307 | 37% | 760 | 473 | 287 | 38% |

Interne Fortbildungsveranstaltungen Zeitraum 2017 - 2021

| | | |
|------|----------------------------------|-----|
| 2017 | Interne Fortbildungen insgesamt: | 101 |
| | davon in Teilzeit angeboten: | 11 |
| | IT-Schulungen: | 48 |
| 2018 | Interne Fortbildungen insgesamt: | 138 |
| | davon in Teilzeit angeboten: | 34 |
| | IT-Schulungen: | 44 |
| 2019 | Interne Fortbildungen insgesamt: | 159 |
| | davon in Teilzeit angeboten: | 57 |
| | IT-Schulungen: | 36 |
| 2020 | Interne Fortbildungen insgesamt: | 71 |
| | davon in Teilzeit angeboten: | 26 |
| | IT-Schulungen: | 25 |
| 2021 | Interne Fortbildungen insgesamt: | 51 |
| | davon in Teilzeit angeboten: | 21 |
| | IT-Schulungen: | 26 |

| | 2020 | | | | 2021 | | | |
|--|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|
| | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % | gesamt | Männer | Frauen | Frauen in % |
| | 268 | 95 | 173 | 65% | 299 | 219 | 80 | 27% |
| | 69 | 11 | 58 | 84% | 5 | 0 | 5 | 100% |
| | 61 | 30 | 31 | 51% | 14 | 10 | 4 | 29% |
| | 80 | 32 | 48 | 60% | 55 | 16 | 39 | 71% |
| | 115 | 45 | 70 | 61% | 94 | 29 | 65 | 69% |
| | 168 | 51 | 113 | 67% | | | | |
| | 761 | 264 | 493 | 65% | 467 | 274 | 193 | 41% |
| | 405 | 227 | 178 | 44% | 428 | 217 | 211 | 52% |

Krankenquote Zeitraum 2017 - 2020



Krankenstand Mitarbeiter*innen Stadtverwaltung

| Jahr | Krankenquote Durchschnitt/Jahr | männlich | weiblich |
|------|--------------------------------|----------|----------|
| 2017 | 7,65% | 34,79% | 65,21% |
| 2018 | 7,54% | 32,99% | 67,01% |
| 2019 | 7,32% | 31,93% | 68,07% |
| 2020 | 8,13% | 34,36% | 65,64% |
| 2021 | 6,60% | 34,19% | 65,81% |

Besetzung der Gremien in städt. Gesellschaften

| MA insgesamt | Management Gremium | | | | Aufsichtsgremium | | | |
|--------------|--------------------|--------|--------|-------------|------------------|--------|--------|-------------|
| | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % |
| 2942 | 28 | 21 | 7 | 25 % | 263 | 189 | 74 | 28 % |

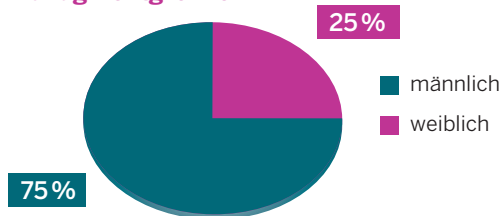
Managementgremium

| | |
|----------|------|
| weiblich | 25 % |
| männlich | 75 % |

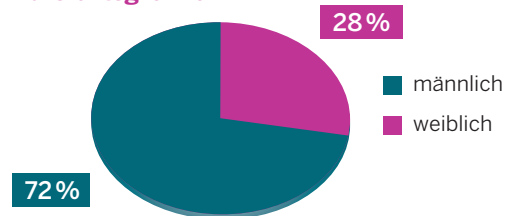
Aufsichtsgremium

| | |
|----------|------|
| weiblich | 28 % |
| männlich | 72 % |

Besetzung der Managementgremien



Besetzung der Aufsichtsgremien



Besetzung der Gremien in Städtischen Gesellschaften

| Stand 31.12.2020 | | Geschäftsführung/ Vorstand | | | Aufsichtsrat/Verwaltungsrat | | | | |
|---|-------------|-------------------------------|-----------|----------|-----------------------------|---|------------|-----------|----------------|
| Name der städt. Gesellschaft | MA insg. | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % | insg. | Männer | Frauen | Frauen in % |
| ASO gGmbH Alteneinrichtung der Stadt Oberhausen | 280 | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 17 | 11 | 6 | 35,0 % |
| ASO Service GmbH Alteneinrichtung der Stadt Oberhausen | 59 | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 17 | 11 | 6 | 35,0 % |
| BFO gGmbH i. L. Beschäftigungsförderung Oberhausen | 0 | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | 24 | 13 | 11 | 46,0 % |
| ENO GmbH Entwicklungs GmbH ENO Neu-Oberhausen | 1 | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | 14 | 10 | 4 | 29,0 % |
| EVO AG Energieversorgung Oberhausen | 250 | 2 | 2 | 0 | 0,0 % | 16 | 12 | 3 | 20,0 % |
| FMR mbH Freizeitgesellschaft Metropole Ruhr | 135 | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | 20 | 13 | 7 | 35,0 % |
| Gasometer GmbH | 3 | 1 | 0 | 1 | 100,0 % | siehe OWT GmbH | | | |
| GMVA GmbH Gemeinschafts-Müll-Verbrennungsanlage Niederrhein | 176 | 3 | 1 | 2 | 67,0 % | 20 | 20 | 0 | 0,0 % |
| ENO gGmbH Internationale Kurzfilmtage | 9 | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | 22 | 14 | 8 | 36,0 % |
| LAH gmbH Luise-Albertz-Halle | 4 | 2 | 2 | 0 | 0,0 % | 7 | 5 | 2 | 29,0 % |
| OGM GmbH Oberhausener Gebäudemangement | 593 | 2 | 2 | 0 | 0,0 % | 15 | 11 | 4 | 27,0 % |
| OWT GmbH Oberhausener Wirtschafts- und Tourismusförderung | 35 | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | 12 | 9 | 3 | 25,0 % |
| PBO mbH Projektentwicklungs- und Beteiligungsgesellschaft | 1 | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | 9 | 6 | 3 | 33,0 % |
| Stadtparkasse Oberhausen | 467 | 2 | 2 | 0 | 0,0 % | 14 | 12 | 2 | 14,0 % |
| STOAG GmbH Stadtwerke Oberhausen | 416 | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | 15 | 13 | 2 | 13,0 % |
| Theater Oberhausen | 121 | 2 | 1 | 1 | 50,0 % | 21 | 14 | 7 | 33,0 % |
| TZU GmbH Technologiezentrum Umweltschutz | 3 | 1 | 1 | 0 | 0,0 % | siehe OWT GmbH | | | |
| VZO GmbH Verwaltungszentren Oberhausen | 0 | 2 | 2 | 0 | 0,0 % | Die Gesellschaft hat keinen Aufsichtsrat | | | |
| WBO GmbH Wirtschaftsbetriebe Oberhausen | 389 | 2 | 2 | 0 | 0,0 % | 21 | 15 | 6 | 29,0 % |
| gesamt | 2942 | 28 | 21 | 7 | 25,0 % | 263 | 189 | 74 | 28,0 % |



Gleichstellungsstelle der Stadt Oberhausen
Bereich Chancengleichheit
Schwartzstraße 73 · 46045 Oberhausen
www.oberhausen.de/gleichstellungsstelle
Mail gleichstellungsstelle@oberhausen.de
Fon 0208 / 825 2050