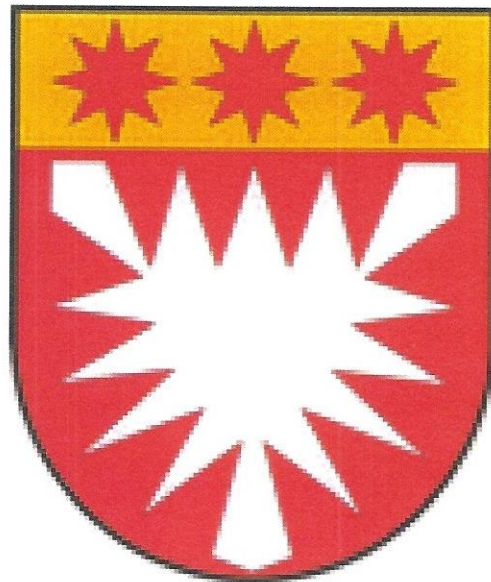


**Gleichstellungsplan
der Stadt Hessisch Oldendorf
für den Zeitraum
2024 – 2026**



1 Einleitung

Mit dem Gleichstellungsplan wird eine EU-Richtlinie umgesetzt, die die Strategie des Gender-Mainstreamings zum Ziel hat. Der Ansatz soll die Gleichstellung von Mann und Frau als Staatsaufgabe der öffentlichen Verwaltung sicherstellen und ist somit eine verbindliche Vorgabe.

Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) schreibt fest, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Mann und Frau umzusetzen ist. Männer und Frauen sollen nicht in den alten Rollenstereotypen wahrgenommen und festgeschrieben werden, sondern es ist die Rollenvielfalt und Unterschiedlichkeit zu beachten.

Die Notwendigkeit eines Gleichstellungsplans ergibt sich aus den veränderten Lebensentwürfen und Rollenbildern von Frauen und Männern, aus dem demografischen Wandel und den daraus verbundenen Fachkräftemangel sowie auch aus der faktisch nachweislichen Asymmetrie in der Geschlechtergerechtigkeit.

Gender Mainstreaming ist eine Querschnittsaufgabe, die die unterschiedlichen Lebensentwürfe von Frauen und Männer bereits in der Planungsphase der Personalentwicklung berücksichtigt.

Der Gleichstellungsplan gilt als zentrales Steuerungsinstrument der Beschäftigtenentwicklung und beinhaltet konkrete Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In diesem Sinne dient der Plan als Grundlage bei der Einstellung, Beförderung und Übertragbarkeit höherwertiger Tätigkeiten und Aufgaben.

Der Gleichstellungsplan ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter öffentlich zugänglich und einsehbar zu halten.

Um als eine verbindliche Handlungsgrundlage der Verwaltung legitimiert zu sein, bedarf es einer politischen Beschlussfassung.

Der Gleichstellungsplan ist alle drei Jahre zu aktualisieren und auf die Zielerreichung hin zu überprüfen.

1.1 Rechtliche Grundlagen

Mit dem 01.01.2011 ist in Niedersachsen das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten und ergänzt somit das alte Gleichberechtigungsgesetz von 1994 um die Gleichstellung der Geschlechter. Dies bedeutet, dass der Fokus nicht mehr nur allein auf der Förderung von Frauen liegt, sondern beide Geschlechter unter den Aspekt der Unterrepräsentanz berücksichtigt. Damit reagiert das Land Niedersachsen auf die gesellschaftlichen Veränderungen sowie die aktuellen Arbeitsmarktverhältnisse, die sich in den letzten Jahren stetig vollziehen.

Mit Inkrafttreten des novellierten NGG ist laut § 15 und § 16 NGG jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten und jede Außenstelle mit mindestens 50 Beschäftigten gesetzlich verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erstellen und nach drei Jahren fortzuschreiben.

Weitere rechtliche Grundlagen ergeben sich aus dem § 11 des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleGG) und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die ebenfalls aus EU-Richtlinien resultieren.

1.2 Ziele des Gleichstellungsplans

Die Stadt Hessisch Oldendorf definiert drei Handlungsziele, die in diesem Gleichstellungsplan festgeschrieben werden:

- Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Erhöhung der Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung für Beschäftigte in Leitungsfunktionen.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mit diesen formulierten Zielen möchte die Stadtverwaltung die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung umsetzen und bestehende oder mögliche zukünftige Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz beseitigen bzw. verhindern.

Es ist zu beobachten, dass die klassischen Rollenverteilungen in den Führungspositionen sich im Laufe der Zeit bei der Stadt Hessisch Oldendorf verschoben haben und diese in etwa zu gleichen Teilen von Männern und Frauen besetzt werden. Frauen hingehend arbeiten vielfach in Teilzeit, da sie sich der Erziehung der Kinder verantwortlich fühlen. Auch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nimmt aufgrund des demografischen Wandels immer mehr Raum in der Arbeitswelt ein. Die Arbeitswelt orientiert sich jedoch immer noch eher am männlichen Lebenslaufmodell, das Care-Aufgaben, wie Erziehung und Betreuung von Kindern noch Pflege von älteren Angehörigen ausreichend berücksichtigt.

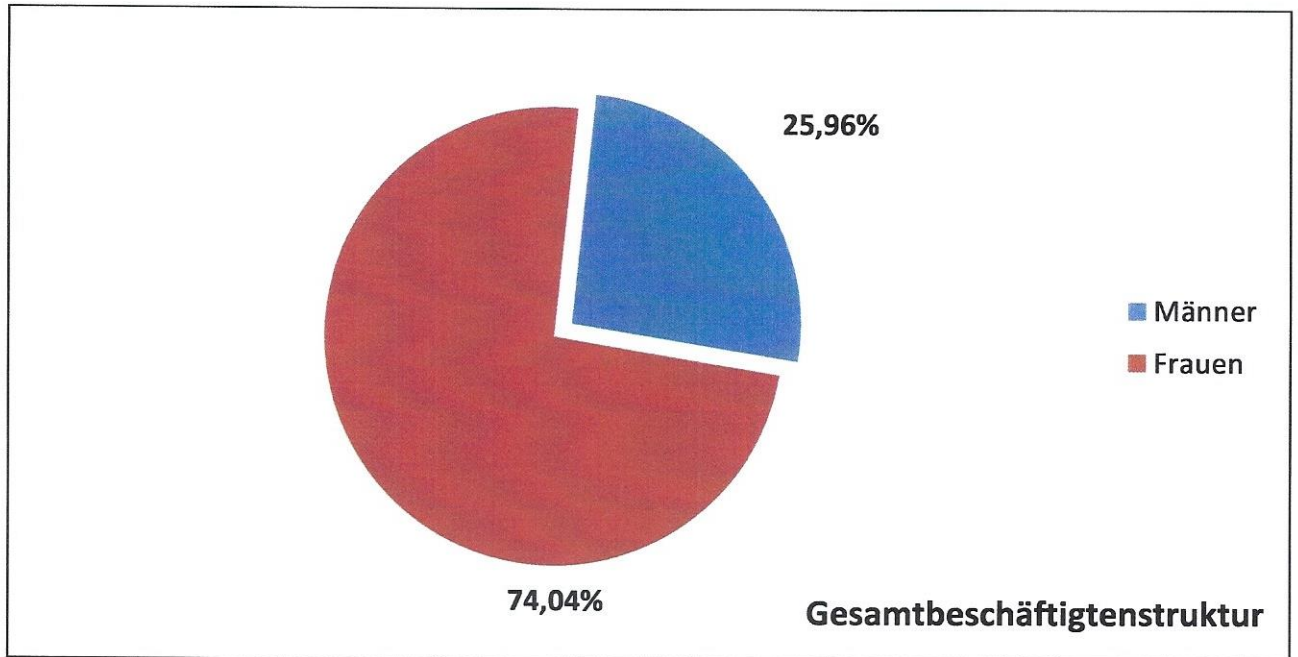
2 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Grundlage für die Beschäftigtenstruktur ist die Bestandsaufnahme mit dem Stichtag vom 31.01.2024.

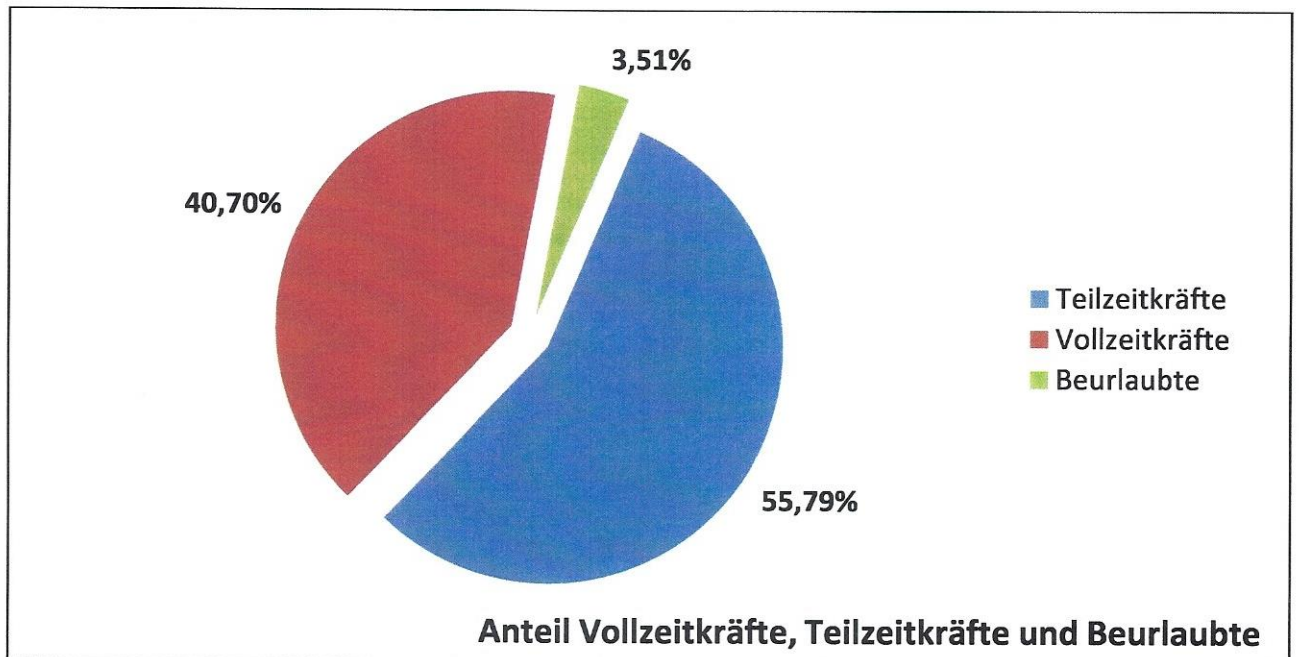
Es ist hier zu vermerken, dass es sich bei der Stadtverwaltung Hessisch Oldendorf um eine relativ kleine Verwaltung handelt. Die Bestandsaufnahme ist untergliedert in

- Beamtinnen und Beamten (Besoldungsgruppen A 5 – B 3)
- Beschäftigte (Entgeltgruppen *Öffentlicher Dienst Ausbildung* (OEDAz) bis E 15 Ü)
- Sowie Mitarbeitende im Bereich Sozial- und Erziehungsdienst (S02 –S18).

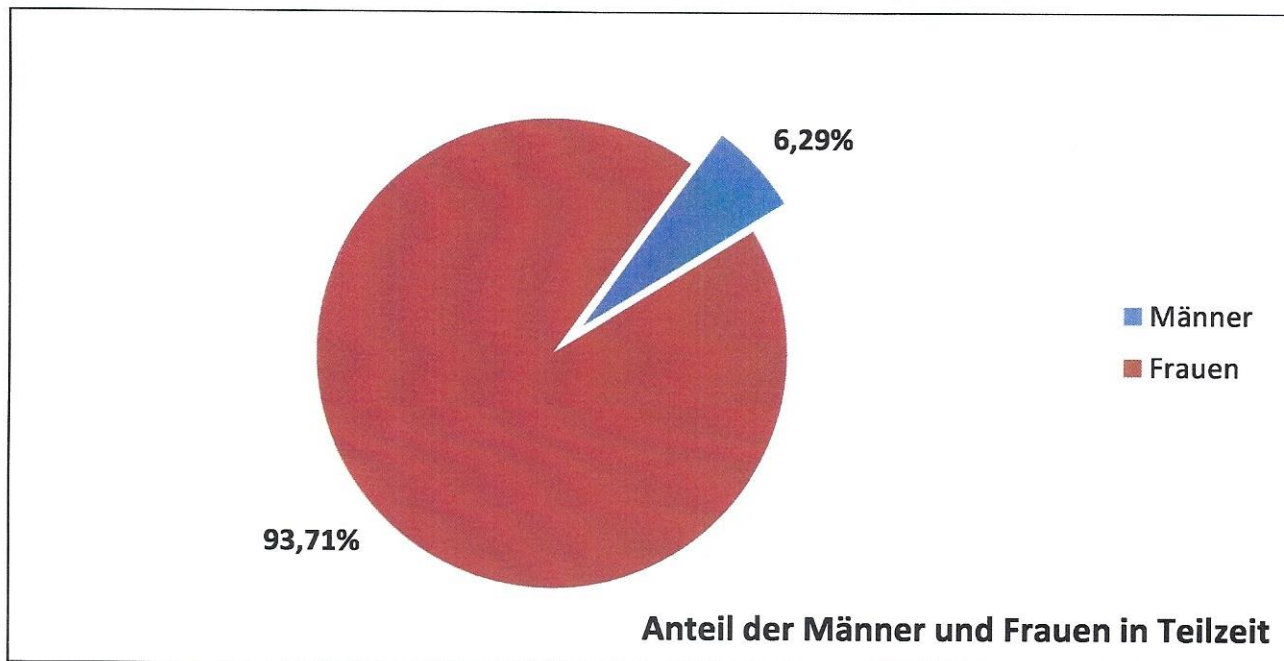
2.1 Gesamtbeschäftigtenstruktur



Bei der Betrachtung der Gesamtbeschäftigtenstruktur aus dem Jahr 2024 ist zu erkennen, dass Frauen mit ca. 74 % in der Stadt Hessisch Oldendorf überrepräsentiert sind. Jedoch ändert sich dieses Bild, wenn man sich die einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen anschaut. Dabei wird erkennbar, dass Frauen überwiegend in Teilzeit arbeiten und in den höheren Entgeltgruppen weniger vertreten sind.



In der Verteilung von Männern und Frauen, die teilzeitbeschäftigt sind, spiegelt sich die deutliche Überrepräsentanz von Frauen in Teilzeit bzw. Unterrepräsentanz von Männern in Teilzeit wieder. Nur 6,29 % der männlichen Beschäftigten sind in Teilzeit beschäftigt.



2.2 Exkursion Altersstruktur

Für die Betrachtung von der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, ebenfalls eine Care-Aufgabe, die noch immer weitestgehend von Frauen wahrgenommen wird, ist eine Exkursion in die Altersstruktur notwendig

Altersstruktur	16 - 25	26 - 35	36 - 45	46 - 55	56 - 67
Beamte	0	8	2	1	2
Beschäftigte	11	20	25	37	39
Beschäftigte SuE	27	51	35	25	15
Gesamt	38	79	62	63	56

Knapp 40 % der Beamten und Beamtinnen sowie Beschäftigten der Stadt Hessisch Oldendorf sind älter als 45 Jahre, 19 % sind sogar älter als 55 Jahre. Hier ist ersichtlich, dass zum einen das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf durch den demografischen Wandel einen höheren Anteil erhält, aber auch dass die Fluktuation aufgrund von Pensionierung und Altersrente, auch wenn sie diesen Gleichstellungsplan noch nicht voll trifft, ins Auge gefasst werden muss. Die Verjüngung des Gesamtbeschäftigtensvolumens kommt hauptsächlich durch die Neueinstellungen im SuE-Bereich zustande

2.3 Beamtinnen und Beamten

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Vollzeit		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP angestrebter v.H. Satz im Geltungszeitraum	
	A		B		C		D		E		F		G		H			zum Stichtag festgestellter anteiliger v.H. Satz
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen	N		
Beispiel: Laufbahngruppe 2																		zum Ablauf des GSP am 31.12.2026 angestrebter v.H. Satz
B3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	
B2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	
B1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	
A16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	
A15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	
A14	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	
A 13 Einstiegsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	
LGr.2 (2. Einstiegsamt)	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00		

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Vollzeit		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP angestrebter v.H. Satz im Geltungszeitraum	
	A		B		C		D		E		F		G		H			zum Stichtag festgestellter anteiliger v.H. Satz
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen	N		
Beispiel: Laufbahngruppe 2																		zum Ablauf des GSP am 31.12.2026 angestrebter v.H. Satz
A13	2	0	1	0	0	0	0	0	0,80	1,00	50,00	44,44	55,56	Frauen	44,44	0,00		
A12	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	100,00	100,00	100,00	Frauen	100,00	0,00		
A11	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	100,00	100,00	100,00	Frauen	100,00	0,00		
A10	2	2	0	0	0	0	0	0	2,00	0,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	0,00		
A9	2	2	0	0	0	0	0	0	2,00	0,00	100,00	100,00	0,00	Männer	0,00	0,00		
LGr.2 (1.Einstiegsamt)	8	4	3	1	0	0	0	0	4,80	3,00	62,50	61,54	38,46	Frauen	100,00	0,00		

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Vollzeit		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP angestrebter v.H. Satz im Geltungszeitraum	
	A		B		C		D		E		F		G		H			zum Stichtag festgestellter anteiliger v.H. Satz
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen	N		
Beispiel: Laufbahngruppe 2																		zum Ablauf des GSP am 31.12.2026 angestrebter v.H. Satz
A9	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	100,00	100,00	100,00	Frauen	100,00	0,00		
A8	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen	0,00	0,00		
A7	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen	0,00	0,00		
A6	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen	0,00	0,00		
A5	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	Frauen	0,00	0,00		
Gesamt	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	100,00	100,00	100,00	Frauen	100,00	0,00		
BAnw.	2	1	1	1	0	0	0	0	1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	Frauen	50,00	0,00		
Beamtinnen insgesamt	13	5	7	1	0	0	0	0	5,80	7,00	46,15	45,31	54,69	Frauen	45,31	45,31		

Die Stellen der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst) sind ausschließlich von Männern besetzt. Dabei handelt es sich u.a. um den Posten des Bürgermeisters, der von den Bürgerinnen und Bürgern gewählt wird.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehemals gehobener Dienst) ist ebenfalls eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen. Die Stellen in der Besoldungsgruppe A11 und A 12 sind ausschließlich von Männern besetzt. In den Besoldungsgruppen A 10 und A 09 sind von 4 Stellen alle mit Frauen besetzt. Gesamt betrachtet liegt der Beschäftigungsanteil der Frauen in der Laufbahngruppe 2 gemessen am Beschäftigungsvolumen bei 45,31 % und zeigt somit die geringe Unterrepräsentanz von Frauen.

Bei den Beamtenanwärtern und Beamtenanwärterinnen ist ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern erreicht.

Die Tabelle verdeutlicht, dass je höher die Besoldungsgruppe ist, desto geringer ist der Anteil der Frauen. Dies lässt sich u. a. damit begründen, dass veraltete Rollenbilder in den Verwaltungsstrukturen lange vorherrschend waren. Inzwischen werden vakante Stellen aufgrund eines strukturierten Auswahlverfahrens besetzt. Alle personellen Entscheidungen müssen sich im Sinne der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG am Leistungsprinzip und dort an den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung orientieren. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bzw. Pflege und Beruf auch in Teilzeit und einer Führungsposition muss stärker als in der Vergangenheit ermöglicht werden.

2.4 Beschäftigte

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.01.2024 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2026 angestrebter v.H.-Satz
<i>Beispiel:</i> Entgeltgruppe																	
15 Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
14	1	0	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	0,00	-
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
12	3	1	2	0	0	0	0	0	1,00	2,00	33,33	66,67	33,33	Frauen	33,33	-	
11	14	2	4	8	1	0	0	0	7,61	4,00	71,43	28,57	65,55	Männer	34,45	-	
10	4	0	3	1	0	0	0	0	0,90	3,00	25,00	75,00	23,08	Frauen	23,08	-	
9a	18	3	4	11	0	0	0	0	10,98	4,00	77,78	22,22	73,30	Männer	26,70	-	
9b	3	0	3	0	0	0	0	0	0,00	3,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	-	
9c	8	2	5	1	1	0	0	0	2,74	5,00	37,50	62,50	35,40	Frauen	64,60	-	
8	7	1	3	3	3	0	0	0	3,22	3,00	57,14	42,86	51,77	Männer	48,23	-	
7	15	2	7	5	1	0	0	0	5,16	7,86	46,67	53,33	60,37	Frauen	39,63	-	
6	28	2	17	9	9	0	0	0	7,24	17,00	39,29	60,71	29,87	Frauen	70,13	-	
5	5	1	2	2	0	0	0	0	1,84	2,00	60,00	40,00	47,92	Männer	52,08	-	
4	7	0	6	1	0	0	0	0	0,58	6,00	14,29	85,71	8,81	Frauen	91,19	-	
3	8	0	0	8	0	0	0	0	4,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00	-	
02Ü	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-	
2	1	0	0	1	0	0	0	0	0,77	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00	-	
1	1	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer	0,00	-	
OEDaz	10	7	3	0	0	0	0	0	7,00	3,00	70,00	30,00	70,00	Männer	30,00	-	
Gesamt	133	22	60	50	1	0	0	0	54,04	60,86							

Die Gruppe der Beschäftigten ist die größte Gruppe, sie unterteilt sich jedoch in die Gruppe der TVöD-Beschäftigten und in die Gruppe der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, die unter 2.5 separat betrachtet wird. Von einer deutlichen Unterrepräsentanz wird ab einem Prozentwert von unter 40 % gesprochen und auch hier ist aufgrund von Teilzeitbeschäftigten das Beschäftigungsvolumen zu betrachten.

In der Entgeltgruppe 14 ist eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen. In diese Entgeltgruppe sind die Fachbereichsleitungen eingruppiert. Sie arbeiten alle Vollzeit.

In der Entgeltgruppe 12 sind zurzeit 3 Vollbeschäftigte davon nur eine vollzeitarbeitende Frau eingruppiert.

In der Entgeltgruppe 11 ist ein Rückgang von männlichen Beschäftigten zu verzeichnen, da kommt es nun zu einer Unterrepräsentation von Männern.

In der Entgeltgruppe 10 wiederum ist eine Unterrepräsentation von Frauen vorhanden.

Eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern kann jedoch in den Entgeltgruppen 9a, 9b, und 9c erkannt werden. Hier sind besonders in der Entgeltgruppe 9b die technischen Berufsgruppen zu verzeichnen, die aufgrund der Berufswahl eher von Männern als von Frauen besetzt sind. Dies resultiert aus den alten Geschlechtsrollenbildern bei der Berufswahl von jungen Menschen. Trotzdem konnte in der Entgeltgruppe 9a eine Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen erreicht werden, wobei hier der überwiegende Teil der Beschäftigten in Teilzeit tätig sind.

Während es sich in den Entgeltgruppen 8 und 5 die Waage hält, sind in den Entgeltgruppen 7 und 6 Frauen deutlich unterrepräsentiert. Es handelt sich hier um die Stellen im Bürgerbüro sowie den Angestellten des Baubetriebshofes, die zum überwiegenden Teil aus Männern bestehen. Auch hier spiegeln sich die Geschlechterrollen bei der Berufswahl wieder.

In den Entgeltgruppen 3 und 4 finden sich die Reinigungskräfte und Küchenkräfte wieder die ausschließlich mit Frauen besetzt sind.

In der Entgeltgruppe OEDAz ist das wurden im Betrachtungszeitraum wesentlich mehr weiblich als männliche Auszubildende eingestellt. Es zeichnet sich nach wie vor ab, dass die Ausbildung im öffentlichen Dienst für Frauen attraktiver ist.

2.5 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
	A	B	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	J	K	L	M	N	O		P
Beispiel: Entgeltgruppe																		
S02	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0,87	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S03	3	0	0	1	0	0	2	0	0	0,40	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S04	40	3	1	34	2	0	0	0	0	29,31	2,88	92,50	7,50	91,05	8,95	Männer	8,95	-
S05	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S06	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S07	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S08a	90	26	2	49	6	7	0	0	0	66,43	7,29	91,11	8,89	90,11	9,89	Männer	9,89	-
S08b	2	0	0	2	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S09	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S11a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S11b	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S13	4	0	0	4	0	0	0	0	0	3,21	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S13a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S15	6	0	0	4	1	1	0	0	0	3,36	0,87	83,33	16,67	79,43	20,57	Männer	20,57	-
S16	4	0	1	3	0	0	0	0	0	2,57	1,00	75,00	25,00	71,99	28,01	Männer	28,01	-
S16a	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
S17	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	-
S18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00	-
Gesamt	152	30	4	99	9	10	0	108,15	12,04									

Im Sozial- und Erziehungsdienst sind insgesamt 152 Personen beschäftigt. Hierbei handelt es sich um die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Kindertagesstätten, in den Nachmittagsbetreuungen und in der Stadtjugendpflege.

Hier sind in allen Entgeltgruppen Männer unterrepräsentiert. Im Sozial- und Erziehungsdienst sind traditionell deutlich mehr Frauen tätig. Hier spiegelt sich das Geschlechterrollenbild bei der Berufswahl junger Menschen deutlich wieder.

Die Stadt Hessisch Oldendorf bietet im Bereich ihrer sozialen Einrichtungen hauptsächlich Teilzeitstellen in den unterschiedlichen Beschäftigungsvolumen an. 30 Beschäftigte, davon 4 Männer arbeiten im Sozial- und Erziehungsdienst Vollzeit. Teilzeitbeschäftigt sind 99 Frauen und 9 Männer, 10 Frauen sind zum Stichtag beurlaubt.

Positiv zu bewerten ist, dass der Anteil der Männer im Sozial- und Erziehungsdienst bei der Stadt Hessisch Oldendorf im Beschäftigungsvolumen bei 12 % liegt. Landesweit liegt der Anteil der Männer, die in Kindertagesstätten beschäftigt sind, weit darunter.

3 Bestandsaufnahme freiwerdender Stellen - Beamtinnen und Beamte

In dem Zeitraum des Geltungsbereiches des vorliegenden Gleichstellungsplans wird es in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten keine absehbare Fluktuation durch Pensionierung geben. Handlungsspielraum bietet sich jedoch bei der Entgeltgruppe A 12 und A 11. Beim Beschäftigungsvolumen ist nur noch eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen gegeben.

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung					
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz		
				1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
		Stichtag 31.01.2024		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3
B8	1		0	0	0	0			
B7	2		0	0	0	0			
B6	3		0	0	0	0			
B5	4		0	0	0	0			
B4	5		0	0	0	0			
B3	6	Frauen	1	0	0	0			
B2	7		0	0	0	0			
B1	8		0	0	0	0			
A16	9		0	0	0	0			
A15	10		0	0	0	0			
A14	11	Frauen	1	1	0	0			
A 13hD	12		0	0	0	0			
A 13	13	Frauen	2	0	0	0			
A12	14	Frauen	1	0	0	0			
A11	15	Frauen	1	1	0	0			
A10	16	Männer	2	0	0	1			
A9	17	Männer	2	0	0	0			
A9mD	18	Frauen	1	0	0	0			
A8	19		0	0	0	0			
A7	20		0	0	0	0			
A6	21		0	0	0	0			
A5	22		0	0	0	0			
BAnw	23		2	0	1	1			
* T=	Q+R+S		13	2	1	2			

3.1 Beschäftigte

In dem Bereich der Tarifbeschäftigten ohne Sozial- und Erziehungsdienst lässt sich für den Geltungszeitraum des vorliegenden Gleichstellungsplans mehr Bewegung erkennen.

- In der Entgeltgruppe 12 wird eine Stelle frei, so dass hier die Unterrepräsentanz von Frauen durch eine gezielte Einstellung einer Frau aufgehoben werden kann.
- Diese Chance besteht auch in der Entgeltgruppe 10
- In der Entgeltgruppe 11 wird sich im Verlauf des Gleichstellungsplanes eine gewisse Dynamik entwickeln. Da in dieser Entgeltgruppe Männer auch im Beschäftigungsvolumen unterrepräsentiert sind, sollte hier bei den notwendigen Einstellungen genau geschaut werden und auch innerhalb des Gleichstellungsplanes 2024-2026 das Einstellungsverhalten reflektiert werden, um möglichst eine Ausgewogenheit zu erlangen
- In der Entgeltgruppe 9b ist das unterrepräsentierte Geschlecht weiblich. Im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan hat sich hier schon etwas zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bewegt, dennoch sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert. Hier sollte bei der Neubesetzung der Stelle bei gleicher Eignung eine Frau bevorzugt werden, um die Unterrepräsentanz von Frauen nicht weiter zu verschärfen.
- Die Entgeltgruppe 9c ist ebenfalls von Frauen unterrepräsentiert,
- Dieses setzt sich in den Entgeltgruppe 7 und 6 fort. Auch hier sind die Frauen deutlich unterrepräsentiert. Im ersten Jahr werden hier 2 Stellen frei, die bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt von einer Frau besetzt werden sollte.
- In der Entgeltgruppe 2 und 3, in der größtenteils die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus dem Reinigungs- und Küchenbereich vertreten sind, werden insgesamt 3 Stellen frei. Hier sollte sich bemüht werden, die Stellen mit Männern zu besetzen, um die strukturelle Unterrepräsentanz zumindest etwas abzubauen.

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung					
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz		
				1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
			Stichtag 31.01.2024						
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3
15 Ü	1		0	0	0	0			
15	2		0	0	0	0			
14	3	Frauen	1	0	0	0			
13	4		0	0	0	0			
12	5	Frauen	3	1	0	0			
11	6	Männer	14	1	0	0			
10	7	Frauen	4	0	0	0			
9a	8	Männer	18	1	0	0			
9b	9	Frauen	3	1	0	0			
9c	10	Frauen	8	1	0	0			
8	11		7	0	0	0			
7	12	Frauen	15	2	0	0			
6	13	Frauen	28	0	0	1			
5	14		5	1	0	0			
4	15	Frauen	7	0	0	0			
3	16	Männer	8	2	0	0			
2 Ü	17		0	0	0	0			
2	18	Männer	1	1	0	0			
1	19	Männer	1	0	0	0			
OEDAz	20	Männer	10	5	0	1			
* T= Q+R+S			133	16	0	2			

3.2 Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienstes

Da in diesem Bereich Männer das unterrepräsentierte Geschlecht sind, müssen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung konsequenter Weise Männer bei den Einstellungen bevorzugt werden. Leider ist der Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes noch immer überwiegend „Frauensache“, sodass der Arbeitsmarkt nicht ausreichend männliche Bewerber für diesen Bereich bereitstellt.

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung					
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz		
				1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
			Stichtag 31.06.2024						
		Frauen o. Männer	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3
S02	1	Männer	2	2	0	0			
S03	2	Männer	3	1	0	0			
S04	3	Männer	40	2	4	0			
S05	4		0	0	0	0			
S06	5		0	0	0	0			
S07	6		0	0	0	0			
S08a	7	Männer	90	8	0	1			
S08b	8	Männer	2	0	1	0			
S09	9		0	0	0	0			
S10	10		0	0	0	0			
S11a	11		0	0	0	0			
S11b	12		0	0	0	0			
S12	13		0	0	0	0			
S13	15	Männer	4	0	0	0			
S13a	16		0	0	0	0			
S14	17		0	0	0	0			
S15	18	Männer	6	0	0	0			
S16	19	Männer	4	0	0	0			
S16a	20		0	0	0	0			
S17	21	Männer	1	0	0	0			
S18	22		0	0	0	0			
* T= Q+R+S			152	13	5	1			

4 Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen

Um Unterrepräsentanzen in der öffentlichen Verwaltung entgegen zu wirken, werden gezielte Maßnahmen umgesetzt, die das betreffende Geschlecht entsprechend fördern und motivieren, sich auf freiwerdende Stellen zu bewerben.

Ausschreibungen und Auswahlverfahren

Arbeitsplatzausschreibungen müssen mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle übereinstimmen und auch das vorausgesetzte Anforderungs- und Qualifikationsprofil der Laufbahn oder der Funktionsbereiche enthalten.

Arbeitsplätze werden mit dem Ziel zur Erhöhung des Anteils der Gesamtbeschäftigten von Frauen bzw. Männern ausgeschrieben werden, wenn diese in dem jeweiligen Bereich unterrepräsentiert sind. Eine Ausschreibung erfolgt intern oder öffentlich. In Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung mindestens ebenso viele des unterrepräsentierten Geschlechts einzuladen, sofern Bewerbungen in entsprechender Zahl vorliegen.

Sind Männer oder Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert, hat die Dienststelle sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Anstellungen und beruflichen Aufstieg bei Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers / Mitbewerberin liegende Gründe überwiegen.

Amtssprache

Die Stadtverwaltung Hessisch Oldendorf formuliert Protokolle, Richtlinien oder etwaige Schriftstücke geschlechtergerecht, d. h. die weibliche und männliche Anrede findet im Schrift- und Sprachverkehr ihre Verwendung. Stellen werden ebenfalls in der weiblichen, männlichen und diversen Stellenbesetzung ausgeschrieben.

Auswahlkommission

Die Auswahlkommission bei Stellenbesetzungsverfahren soll zukünftig bei der Stadtverwaltung Hessisch Oldendorf möglichst paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden, wenn es um Stellen in der Unterrepräsentanz geht. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei jedem Auswahlverfahren einzubinden und einzuladen.

Die Personalverantwortlichen haben sich ständig mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans auseinanderzusetzen und bei Nichterfüllung gegensteuernde Maßnahmen einzuleiten. Falls Maßnahmen nicht greifen sollten, ist dies bei der Aktualisierung des Gleichstellungsplans zu berücksichtigen und entsprechend zu begründen.

Die Personalabteilung ist für die Umsetzung der Zielvorgaben für das Thema „Gender“ sensibilisiert, und bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber nicht durch eigene stereotype Rollenklischees beeinflusst. Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber erfolgte nach bestimmten vorher festgelegten Kriterien. Dabei dürfen aber in den Bereichen der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern die jeweiligen spezifischen Rahmenbedingungen nicht außer Acht gelassen werden und im Kriterienkatalog entsprechend Berücksichtigung finden.

Jedoch ist die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und in der Ausbildungssituation zu beachten. Wenn dort bereits eine Unterrepräsentanz eines Geschlechtes besteht, können vorhandene Maßnahmen kurzfristig nichts an der hausinternen Situation ändern.

4.1 Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen in der Kernverwaltung

Den gesellschaftlichen und arbeitsmarktrelevanten Veränderungen zum Trotz sind in den meisten Verwaltungen und Unternehmen Frauen in Leitungspositionen selten anzufinden.

Gründe hierfür liegen teilweise in den veralteten Rollenstrukturen sowie in den vorhandenen Arbeitsbedingungen. Frauen fühlen bzw. fühlen sich (überwiegend) noch immer der Hausarbeit und der Erziehung verantwortlich. Bei Rückkehr zum Arbeitsplatz gingen die Frauen dann ihrer Beschäftigung in Teilzeit nach und übten zumeist ausführende Tätigkeiten bzw. Zuarbeiten aus, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Führungspositionen waren und sind bis heute nicht oder nur bedingt für Teilzeit ausgerichtet.

Neben Mentoring Programmen, die Frauen fit für Führung machen, müssen weiterführende Maßnahmen umgesetzt werden, um geschlechtergerechte Arbeitschancen am Arbeitsplatz sicherzustellen und Frauen langfristig zu fördern.

Folgende Instrumente können genutzt werden, um die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen abzubauen, sofern sie die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung vorweisen:

- regelmäßige Mitarbeiterinnengespräche, um Förderungsmöglichkeiten und – wünsche zu beachten.
- Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- Angebot von Fortbildungs- und Führungsseminare für potenzielle weibliche Führungskräfte, z. B. Rhetorik, Konflikt und Zeitmanagement.
- Leitungsfunktionen in Teilzeit anbieten, um Teilzeitkräften Aufstiegsmöglichkeiten zu schaffen.
- Dienstgespräche und Termine weitestgehend in die Vormittagszeit zu legen, um Teilzeitkräfte in Führungspositionen, die aufgrund von Kinderbetreuung und Familienaufgaben einen engen Zeitrahmen haben, die Teilnahme zu ermöglichen.

- Bei Projektvorhaben gezielt Frauen als Projektleitung einsetzen.
- Mentoring als Personalentwicklungsmaßnahme.
- Über die Möglichkeit der befristeten Teilzeitbeschäftigung ist bei Berufsrückkehrerinnen verpflichtend aufzuklären. Es erfolgt ein Nachweis der Aufklärung.

4.2 Abbau der Unterrepräsentanz von Männern in sozialen Berufen

Der Anteil der Männer, die in Kitas tätig sind, belief sich 2016 bundesweit bei ca. 5 %. In Niedersachsen sind nach dem Forschungsdatenzentrum der Länder (Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Statistik der Kinder- und Jugendhilfe Teil. III (Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen) 2007 – 2016)) 4,3 % der pädagogischen Fachkräfte männlich, wenn man Praktikanten, FSJ'ler und ähnliche hinzurechnet, 4,8 %. Für die Stadt Hessisch Oldendorf liegt die Zahl beim Beschäftigungsvolumen bei etwas über 12 %. Dies ist erfreulich, sollte jedoch nicht dazu verführen, in dem Bemühen, mehr Männer in diesem Bereich einzustellen, nachzulassen. Die verhältnismäßig geringere Unterrepräsentanz von Männern in den sozialen Berufen kann auf die Nachhaltigkeit des Projektes „Mehr Männer in Kitas“ zurückgeführt werden, welches in den Jahren 2011 bis 2013 im Trägerverbund Hessisch Oldendorf, Hameln, Rinteln und Auetal durchgeführt wurde.

Um die weitere Nachhaltigkeit des Projektes und somit auch die Gewinnung von männlichen Nachwuchskräften zu sichern, werden weiterhin Maßnahmen über das Projekt hinaus zum Tragen kommen

- Fortbildungen zum Genderaspekt
- Kindergartenplätze für ausschließlich Schüler und männliche Jugendliche am Zukunftstag. Der Zukunftstag bietet Jungen und Mädchen die Möglichkeit, sich über Berufe zu informieren, die nicht dem klassischen Rollenverhalten entsprechen. So wird das Berufsspektrum erweitert und neue Lebensplanungen können sich jenseits von Rollenzuschreibungen ergeben. Mädchen wie Jungen haben jedoch gleichermaßen die Möglichkeit ein Schulpraktikum in einer Kita zu absolvieren. Die Einschränkung ausschließlich Schüler und männliche Jugendliche betrifft nur den Zukunftstag, um auch dem Erlass des Kultusministeriums gerecht zu werden. Schüler und männliche Jugendliche, die ein Praktikum in einer Kita absolvieren möchten, soll dies ermöglicht werden.

Die positiven Erfahrungen können langfristig dazu beitragen, Männer für den sozialen Bereich zu gewinnen.

4.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der demografische Wandel bewirkt auch in der Verwaltung einen Fachkräftemangel, dem es zu begegnen gilt. In solch einer Situation ist es nicht zu verantworten, auf die Leistungen der Frauen zu verzichten. Durch einen zaghaften gesellschaftlichen Wandel in Hinblick auf Care-Arbeiten in der

Familie wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf jedoch auch ein Thema von Männern.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben, sollten

- frühzeitig Rückkehrgespräche für Beschäftigte aus der Elternzeit geführt werden. Ferner sollen schon frühzeitig Qualifizierungsmaßnahmen und Fortbildungen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeboten werden.
- Dienstpläne, sofern es organisatorisch umsetzbar ist, an die Erfordernisse von Berufsrückkehrern und Berufsrückkehrerinnen angepasst werden, um ihnen eine schnellere Rückkehr zu ermöglichen.
- allgemeine Inhouseseminare bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterseminare auch während der Beurlaubung angeboten werden.
- neue Arbeitsplatzmodelle entwickelt, angeboten und erprobt werden. Hierzu gehört auch die alternierende Telearbeit.
- eine Förderung und Unterstützung für mehr Männer in Erziehungszeit und Teilzeit.
- eine kurzfristige Arbeitszeitreduzierung bei pflegebedürftigen Angehörigen ermöglicht werden. Hierzu werden die interessierten Beschäftigten von der Personalabteilung über die gesetzlichen Bestimmungen zu pflegebedürftigen Angehörigen, der Möglichkeit einer Stundenreduzierung und die damit einhergehenden Auswirkungen informiert.

5 Konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele

Um sicherzustellen, dass die Zielsetzungen des Gleichstellungsplans realisiert werden, beginnt die Verwaltung nach Beschlussfassung dieses Schriftstückes mit der Umsetzung von Maßnahmen. Alle die unter Kapitel 4 erwähnten Ziele, die dem Abbau der Unterrepräsentanz eines Geschlechts förderlich sind, müssen innerhalb des Geltungszeitraumes des Gleichstellungsplans erfolgen.

Bei Verfehlungen bzw. Nichtumsetzung der Maßnahmen muss seitens der Verantwortlichen eine Stellungnahme erfolgen und diese entsprechend der Zielsetzungen neu formuliert bzw. angepasst werden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird über die Arbeitsprozesse informiert und bei Veränderungen bzw. Verbesserungen der Maßnahmen in die Entscheidungsprozesse einbezogen.

Folgende Indikatoren werden festgelegt, die die Umsetzung der Maßnahme bis 2026 nachweisen:

- Die Auswahlkommission für Stellenbesetzungsverfahren ist möglichst paritätisch von Frauen und Männern zu besetzen.
- Beratungsgespräche für alle Berufsrückkehrer und Berufsrückkehrerinnen zu befristeter Teilzeitbeschäftigung
- Berücksichtigung der persönlichen und beruflichen Erfordernisse von Berufsrückkehrer und Berufsrückkehrerinnen bei Dienstplänen, soweit dieses aus dienstlichen Gründen umsetzbar ist. Eine Ablehnung muss schriftlich kommuniziert werden.

- Einbeziehung und Berücksichtigung der Anträge auf Stundenerhöhung der Teilzeitkräfte in die kurz- und mittelfristige Personaleinsatzplanung und Personalentwicklung. Dies gilt insbesondere für Frauen, die keinen gesetzlichen Anspruch auf Befristung von Teilzeit haben. Langfristige Personalplanung über ein Personalentwicklungskonzept, u. a. weibliche Beschäftigte gezielt für Fortbildungen und Mentoring Programme einzuplanen.
- Fortführung der regelmäßigen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergespräche, um Förderungsmöglichkeiten und –wünsche festzuhalten und zu dokumentieren.
- Fortbildungsangebote während einer Elternzeit bzw. Beurlaubung

6 Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte wird die Umsetzung des Gleichstellungsplans überprüfen und die Maßnahmen gegebenenfalls anpassen. Der Gleichstellungsplan wird unter der Heranziehung der bisherigen Daten alle drei Jahre aktualisiert. Grundlage der Überprüfung ist stets eine aktuelle Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur.

Sie wird bei wichtigen Entscheidungsprozessen wie Auswahlverfahren bei Stellenbesetzungen, Rückkehrgespräche oder Benachteiligungen von Beschäftigten hinzugezogen / eingebunden. Des Weiteren wird darauf geachtet, dass die Verwaltung ihre personellen, organisatorischen sowie sozialen Handlungen / Entscheidungen entsprechend der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans ausführt.

Hessisch Oldendorf, den 30.09.2024

Der Bürgermeister

Tarik Oenelcin

7 Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten

Der vorliegende Gleichstellungsplan demonstriert den weiteren Handlungsbedarf zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den oberen Gehaltsgefüge und den weiterhin deutlichen Handlungsbedarf der Unterrepräsentanz der Männer in dem Erziehungsbereich. Eine Unterrepräsentanz von Frauen im Führungsbereich lässt sich auf Grund der geringen Anzahl von Stellen in diesem Bereich nur schleppend verwirklichen, die Stadt Hessisch Oldendorf ist hinsichtlich der Anzahl der Stellen in der Kernverwaltung eine kleine Kommune. Dennoch müssen weiterhin Maßnahmen zur Nachwuchsförderung mit klarer Akzentuierung zum Abbau der Unterrepräsentanz erfolgen.

Eklatant bleibt jedoch der Befund der Unterrepräsentanz von Männern in Kitas, auch wenn die Stadt Hessisch Oldendorf im Vergleich zum landesweiten Durchschnitt im oberen Bereich beim Anteil der Männer im Erziehungsdienst liegt.

Strukturelle Probleme wie fehlende finanzielle und gesellschaftliche Anerkennung des Erzieherberufes und fehlende Vollzeitstellen stellen in der Umsetzung der Maßnahme bisher unüberwindbare Probleme dar.

Perspektivisch kann die bedarfsorientierte Ausweitung von Betreuungszeiten allerdings dazu genutzt werden, attraktive Vollzeitstellen zu schaffen, die Männern und Frauen gleichermaßen zugutekommen und auch für die allgemeine Personalgewinnung in dem Bereich von Vorteil sind.

Damit wird deutlich, dass das Gleichstellungsthema gestaltbar ist und Ungleichheit und Machtverhältnisse nicht in Beton gegossen sind. Dennoch formuliert die Bestandsaufnahme und deren Analyse weitere Arbeitsaufträge an die Verwaltung, um begonnene Veränderungen zu sichern und fortzusetzen, damit das Ziel der Gleichstellung nachhaltig und verlässlich verfolgt und umgesetzt wird.

Der vorliegende Gleichstellungsplan soll in das zu erarbeitende Personalentwicklungskonzept einfließen, um auch dort einen Standard der Gleichstellung von Mann und Frau zu setzen und auf Unterrepräsentanz der Geschlechter einzuwirken.

Bezogen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung steht die Gleichstellungsbeauftragte weiterhin als Ansprechpartnerin und Vertreterin von Gleichstellungsbelange zur Verfügung. Sie nimmt an allen Personalauswahlverfahren teil und setzt sich für die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sowie die Erfüllung des im Gleichstellungsplan formulierten Grundsatzes zum Abbau der Unterrepräsentanz ein.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen über die vorgesehenen Maßnahmen des Gleichstellungsplans informiert werden. Nur so kann gewährleistet sein, dass der

Gleichstellungsplan für alle transparent ist und Beschäftigte bei Bedarf auf bestimmte Maßnahmen zugreifen können.

Es bedarf einer langfristigen Personalplanung, um die Ressourcen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt nach ihren Fähigkeiten zu fördern und für bestimmte (Leitungs-)Positionen zu qualifizieren. Nur so können die genannten und im Gleichstellungsplan festgeschriebenen Ziele umgesetzt werden.

Hessisch Oldendorf, den 02.10.2024

Die Gleichstellungsbeauftragte

.....
Stephanie Wagener