

*Betreff:*

**Gleichstellungsplan der Stadt Braunschweig für die Jahre 2018 bis 2020**

*Organisationseinheit:*

Dezernat II  
10 Fachbereich Zentrale Dienste

*Datum:*

10.10.2018

*Beratungsfolge*

Finanz- und Personalausschuss (zur Kenntnis)

*Sitzungstermin*

26.10.2018

*Status*

Ö

**Sachverhalt:**

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) von 2011 hat zum Ziel, die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung zu fördern und zu erleichtern sowie Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

Zur Zielerreichung hat gem. § 15 Abs. 1 NGG jede Dienststelle mit mehr als 50 Bediensteten turnusgemäß alle drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Als Grundlage dienen eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. Im Gleichstellungsplan ist zu beschreiben, wie die Unterrepräsentanz eines Geschlechts (vorhanden, wenn der Anteil eines Geschlechts unter 45 v. H. liegt) abgebaut und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit verbessert werden sollen.

Der Gesamtpersonalrat der Stadt Braunschweig wurde gem. § 67 Abs. 1 Nr. 5 NPersVG beteiligt und hat dem Gleichstellungsplan zugestimmt.

Der Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 bis 2020 (Anlage) wird hiermit mit der Bitte um Kenntnisnahme vorgelegt.

Ruppert

**Anlage/n:**

Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 bis 2020

**Gleichstellungsplan  
der  
Stadt Braunschweig  
2018 bis 2020**

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
Inhaltsverzeichnis	1
Vorwort	2
1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur	3
1. 1 Bestandsaufnahme und Analyse nach Bereichen	4
1. 2 Bestandsaufnahme und Analyse nach ehemaligen beamtenrechtlichen Laufbahnen	12
1. 3 Bestandsaufnahme und Analyse nach Berufsgruppen	14
1. 4 Bestandsaufnahme und Analyse nach Führungspositionen	16
2. Fluktuationsabschätzung	17
3. Schlussfolgerung nach Auswertung der Bestandsaufnahme und Fluktuationsabschätzung	21
4. Rahmenbedingungen für Veränderungen	22
5. Zielsetzungen und Maßnahmen zur Zielerreichung	23
5. 1 Zielsetzungen für die Stadtverwaltung Braunschweig	23
5. 2 Allgemeine Maßnahmen zur Zielerreichung	24
5. 3 Feuerwehr	27
5. 4 Kindertagesstätten	27
5. 5 Frauen in Führungspositionen	28
6. Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit	29
7. Fazit und Ausblick	30

## **Vorwort**

Zum 1. Januar 2011 ist das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Ziel dieses Gesetzes ist es, sowohl für Frauen als auch für Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern. Frauen und Männern soll eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung verschafft werden.

Zur Durchsetzung dieses Zieles ist von jeder Dienststelle mit mehr als 50 Beschäftigten – und damit auch von der Stadt Braunschweig – ein Gleichstellungsplan zu erstellen. Der Plan hat die Geltungsdauer von drei Jahren und ist fortzuschreiben.

Hiermit wird der dritte Gleichstellungsplan der Stadt Braunschweig für die Jahre 2018 bis 2020 vorgelegt.

Als Grundlage des Gleichstellungsplans dienen eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation. In ihm ist festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts abgebaut und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit verbessert werden soll. Darüber hinaus ist rückblickend festzustellen, welche Veränderungen herbeigeführt und in welchen Bereichen Unterrepräsentanzen reduziert oder aufgehoben werden konnten. Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte mit Ausnahme der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten sowie Auszubildende (§ 3 Abs. 1 NGG)

Das Gleichstellungsreferat und die Personalvertretung sind bei der Erstellung des Gleichstellungsplans zu beteiligen. Der Plan ist allen Dienstkräften bekanntzugeben.

Ergänzend wird darauf hingewiesen, dass der Gleichstellungsplan neben dem bereits seit vielen Jahren vorgelegten Gleichstellungsbericht zu erstellen ist. Der Gleichstellungsbericht beruht auf § 9 Abs. 7 Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG). In ihm berichtet der Oberbürgermeister gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten dem Rat über die Maßnahmen, die die Stadt Braunschweig zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern – auch über den Bereich der Stadtverwaltung und deren Bediensteten hinaus – im Berichtszeitraum durchgeführt hat. Der Bericht wurde letztmals im Jahr 2016 für die Jahre 2013 bis 2015 erstellt.

## **1. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur**

Gemäß § 15 Abs. 2 NGG sollen die Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur untersuchen, in welchen Bereichen Frauen oder Männer innerhalb der Stadtverwaltung Braunschweig unterrepräsentiert sind und die jeweiligen Ursachen ermitteln.

Nach § 3 Abs. 3 S. 1 NGG liegt eine Unterrepräsentanz dann vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich der Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. Das NGG hält eine gleichberechtigte Repräsentanz daher für gegeben, wenn der Anteil eines Geschlechts zwischen 45% und 55% aller Dienstkräfte liegt. Teilzeitkräfte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt (§ 3 Abs. 3 S. 2 NGG).

Ob eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vorliegt, ist jeweils für einen bestimmten Bereich festzustellen. Bereich im Sinne des Gesetzes ist eine Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe (§ 3 Abs. 4 NGG). Besoldungsgruppen, denen Einstiegsämter zugeordnet sind, bilden für diese jeweils einen eigenen Bereich.

Abweichend hiervon wird in Bezug auf die Ausbildung als Bereich die Gesamtzahl der Auszubildenden (einschließlich der Anwärtinnen und Anwärtler) in der Dienststelle betrachtet (§ 17 NGG). Für einen noch detaillierteren Blick werden bei der Bestandsaufnahme und Analyse nach Berufsgruppen aber auch die Geschlechterverhältnisse nach Ausbildungszweigen (Allgemeine Dienste, Feuerwehr, Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz) ausgewertet.

Das Zahlen- und Datenmaterial wurde mit Stichtag 30. Juni 2017 erhoben. Darin enthalten sind auch die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Braunschweig. Als Quelle hierfür diente das durch den Fachbereich 10 Zentrale Dienste derzeit genutzte Personalmanagementverfahren HR Public Sector Suite.

## 1.1 Bestandsaufnahme und Analyse nach Bereichen

(Stichtag 30. Juni 2017)

1	2	3		4		5		6		7		8	9
Bes./ EGr	MA gesamt	davon aktiv Vollzeit		davon aktiv Teilzeit		davon passiv		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten aktiver Bediensteter		Anteil Geschlecht am Be- schäftigungsvolumen ak- tiver Bediensteter		unterreprä- sentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteili- ger v. H. - Satz
		W	M	W	M	W	M	PersKAP W	PersKAP M	PersKAP W	PersKAP M		
B9	1	0	1	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00%	100,00%	W	0,00%
B2 - B7	9	2	6	0	0	1	0	2,00	6,00	25,00%	75,00%	W	25,00%
A16	12	3	8	0	0	0	1	3,00	8,00	27,27%	72,73%	W	27,27%
A15	20	5	14	0	0	0	1	5,00	14,00	26,32%	73,68%	W	26,32%
A14	20	2	8	6	1	2	1	6,13	8,80	41,04%	58,96%	W	41,04%
A13	7	1	3	1	1	1	0	1,75	3,75	31,82%	68,18%	W	31,82%
A13G	41	14	23	2	0	0	2	15,75	23,00	40,65%	59,35%	W	40,65%
A12	88	22	50	3	0	7	6	23,88	50,00	32,32%	67,68%	W	32,32%
A11	207	57	88	49	5	3	5	87,46	92,13	48,70%	51,30%	-	-
A10	215	46	85	64	3	12	5	88,15	87,25	50,26%	49,74%	-	-
A09	50	31	13	2	0	2	2	32,25	13,00	71,27%	28,73%	M	28,73%
A09Z	37	9	24	3	0	1	0	11,13	24,00	31,67%	68,33%	W	31,67%
A09M	86	13	62	7	0	1	3	17,54	62,00	22,05%	77,95%	W	22,05%
A08	284	64	157	49	2	10	2	99,28	158,25	38,55%	61,45%	W	38,55%
A07	230	44	134	36	3	7	6	66,66	134,50	33,14%	66,86%	W	33,14%
A06	33	18	8	4	0	2	1	20,04	8,00	71,47%	28,53%	M	28,53%
aT	4	2	2	0	0	0	0	2,00	2,00	50,00%	50,00%	-	-
15Ü	2	0	2	0	0	0	0	0,00	2,00	0,00%	100,00%	W	0,00%
15	19	2	10	7	0	0	0	5,09	10,00	33,74%	66,26%	W	33,74%
14	25	6	10	8	0	0	1	10,38	10,00	50,92%	49,08%	-	-

1	2	3		4		5		6		7		8	9
Bes./ EGr	MA gesamt	davon aktiv Vollzeit		davon aktiv Teilzeit		davon passiv		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten aktiver Bediensteter		Anteil Geschlecht am Be- schäftigungsvolumen ak- tiver Bediensteter		unterreprä- sentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteili- ger v. H. - Satz
		W	M	W	M	W	M	PersKAP W	PersKAP M	PersKAP W	PersKAP M		
13	42	10	18	9	3	2	0	16,11	20,22	44,35%	55,65%	W	44,35%
12	48	12	27	5	3	1	0	14,50	29,09	33,26%	66,74%	W	33,26%
11	165	29	73	46	15	1	1	60,92	83,71	42,12%	57,88%	W	42,12%
10	36	11	14	8	1	2	0	16,33	14,71	52,61%	47,39%	-	-
09c	22	11	9	2	0	0	0	12,54	9,00	58,21%	41,79%	M	41,79%
09b	102	14	23	40	22	3	0	39,11	31,63	55,29%	44,71%	M	44,71%
09a	77	28	33	11	2	3	0	35,82	33,78	51,47%	48,53%	-	-
9	2	0	0	0	0	1	1	0,00	0,00				
8	100	39	31	20	5	4	1	51,38	33,05	60,85%	39,15%	M	39,15%
7	31	5	23	2	1	0	0	6,42	23,50	21,45%	78,55%	W	21,45%
6	295	106	76	96	2	12	3	166,60	77,08	68,37%	31,63%	M	31,63%
5	300	75	129	79	4	12	1	121,85	132,03	48,00%	52,00%	-	-
4	58	2	40	11	1	2	2	7,50	40,50	15,63%	84,38%	W	15,63%
3	129	13	74	32	2	5	3	32,88	75,49	30,34%	69,66%	W	30,34%
02Ü	69	14	5	47	0	3	0	47,61	5,00	90,50%	9,50%	M	9,50%
2	66	2	1	59	0	4	0	36,11	1,00	97,31%	2,69%	M	2,69%
1	17	2	9	6	0	0	0	4,83	9,00	34,95%	65,05%	W	34,95%
S18	1	1	0	0	0	0	0	1,00	0,00	100,00%	0,00%	M	0,00%
S17	21	10	10	1	0	0	0	10,77	10,00	51,85%	48,15%	-	-
S16	11	11	0	0	0	0	0	11,00	0,00	100,00%	0,00%	M	0,00%
S15	33	14	4	15	0	0	0	24,67	4,00	86,05%	13,95%	M	13,95%
S14	75	28	9	33	1	3	1	51,58	9,75	84,10%	15,90%	M	15,90%
S13	23	14	0	8	0	1	0	20,42	0,00	100,00%	0,00%	M	0,00%
S12	91	31	24	28	6	2	0	49,34	27,92	63,86%	36,14%	M	36,14%
S11b	77	20	13	33	7	2	2	41,27	17,78	69,89%	30,11%	M	30,11%

1	2	3		4		5		6		7		8	9
Bes./ EGr	MA gesamt	davon aktiv Vollzeit		davon aktiv Teilzeit		davon passiv		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten aktiver Bediensteter		Anteil Geschlecht am Be- schäftigungsvolumen ak- tiver Bediensteter		unterreprä- sentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteili- ger v. H. - Satz
		W	M	W	M	W	M	PersKAP W	PersKAP M	PersKAP W	PersKAP M		
S11a	0	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00				
S10	1	0	0	0	0	1	0	0,00	0,00				
S09	12	9	0	3	0	0	0	11,22	0,00	100,00%	0,00%	M	0,00%
S08b	99	42	8	41	1	7	0	69,93	8,75	88,88%	11,12%	M	11,12%
S08a	167	63	6	83	1	13	1	121,14	6,73	94,74%	5,26%	M	5,26%
S04	71	33	6	26	1	5	0	49,32	6,63	88,15%	11,85%	M	11,85%
S03	116	57	3	43	2	11	0	86,41	4,11	95,46%	4,54%	M	4,54%
S02	37	1	0	24	9	3	0	10,79	1,64	86,80%	13,20%	M	13,20%
Azubi	183	75	105	1	1	1	0	75,00	105,00	41,67%	58,33%	W	41,67%
<b>Gesamt</b>	<b>3.967</b>	<b>1.123</b>	<b>1.481</b>	<b>1.053</b>	<b>105</b>	<b>153</b>	<b>52</b>	<b>1.802</b>	<b>1.539</b>	<b>53,94%</b>	<b>46,06%</b>	-	-
<b>KAP gesamt</b>	<b>3.390,08</b>												

Auszubildende einschließlich Anwärterinnen und Anwärter sind erfasst



Um einen Vergleich herstellen zu können, werden im Folgenden die Bereiche nach den Zahlen der Jahre 2014 und 2017 (Stichtag: 30. Juni) gegenübergestellt. Dabei ist zu beachten, dass sich durch Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum 1. Januar 2017 sowie Änderungen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes Verschiebungen ergeben haben.

Im Rahmen der Tarifrunde 2016 wurde der Reformprozess zur Modernisierung des öffentlichen Tarifrechts mit der Verständigung über eine neue Entgeltordnung abgeschlossen. Bei dieser sind im Vergleich zum bisherigen Eingruppierungsrecht bei zahlreichen Berufen dort Veränderungen vorgenommen worden, wo sich die tatsächlichen Anforderungen an die Tätigkeit geändert haben. Ebenso wurden nicht mehr zeitgemäße bisherige Tätigkeitsmerkmale gestrichen. In diesem Zuge erfolgte beispielsweise eine Aufteilung der Entgeltgruppe 09 in die Entgeltgruppen 09a, 09b und 09c. Dabei bildet die Entgeltgruppe 09a das „Spitzenamt“ des ehemaligen mittleren Dienstes, die Entgeltgruppe 09b das „Einstiegsamt“ des ehemaligen gehobenen Dienstes. Bei der Entgeltgruppe 05 blieb es zum Teil bei der bisherigen Zuordnung („gründliche Fachkenntnisse“), zum Teil erfolgte hier eine Zuordnung zur Entgeltgruppe 06, der nun die „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnisse“ zugeordnet sind. Teilweise Zuordnungen erfolgen nun auch in der Entgeltgruppe 03 zu der neuen Entgeltgruppe 04 („schwierige Tätigkeiten“), in der Entgeltgruppe 06 zur neuen Entgeltgruppe 07 („20 % selbständige Leistungen“) und in der Entgeltgruppe 08 zur neuen Entgeltgruppe 9a.

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes hat sich durch den Tarifabschluss im Jahr 2015 u. a. für bestimmte Beschäftigte bei Antragstellung die Möglichkeit der Höhergruppierung in eine höhere Entgeltgruppe ergeben. Hier sind insbesondere die Verbesserungen für die Beschäftigten in Kindertagesstätten zu nennen. So konnten Erzieherinnen/Erzieher auf Antrag von der Entgeltgruppe S 06, die zum 1. Juli 2015 weggefallen ist, der Entgeltgruppe S 08a zugeordnet werden. Auch für die Leitungen der Kindertagesstätten sowie deren ständigen Vertretungen wurden Verbesserungsmöglichkeiten geschaffen. So konnte z. B. eine Kita-Leitung mit einer Durchschnittsbelegung von mindestens 40 Plätzen in der Betreuungseinrichtung aus der Entgeltgruppe S 10 nun der Entgeltgruppe S 13 zugeordnet werden. Die gleiche höhere Zuordnung kann jetzt für eine ständige Leitungsververtretung bei einer Durchschnittsbelegung von mindestens 70 Plätzen in der Betreuungseinrichtung vorgenommen werden. Die mit dem Tarifabschluss für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst und seinen Einkommensverbesserungen verbundene Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe schafft zudem einen Anreiz, um neben weiteren Fachkräften ggf. auch Männer für diesen durch Frauen geprägten Berufszweig zu gewinnen.

Bes./EGr.	2014		2017		Erläuterungen
	unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz	unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz	
B8/9	W	0,00%	W	0,00%	Unterrepräsentanz gleich
B2-B7	W	16,66%	W	25,00%	Unterrepräsentanz verringert
A16	W	27,27%	W	27,27%	Unterrepräsentanz gleich
A15	W	26,32%	W	26,32%	Unterrepräsentanz gleich
A14	W	32,66%	W	41,04%	Unterrepräsentanz verringert
A13	W	36,64%	W	31,82%	Unterrepräsentanz gestiegen
A13G	W	30,98%	W	40,65%	Unterrepräsentanz verringert
A12	W	35,58%	W	32,32%	Unterrepräsentanz gestiegen
A11	-	W 46,81% M 53,19%	-	W 48,70% M 51,30%	Repräsentanz weiterhin erreicht (45%-55%)
A10	-	W 50,81% M 49,19%	-	W 50,26% M 49,74%	Repräsentanz weiterhin erreicht (45%-55%)
A09	W	37,33%	M	28,73%	Unterrepräsentanz hat gewechselt
A09Z	W	30,56%	W	31,67%	Unterrepräsentanz verringert
A09M	W	13,32%	W	22,05%	Unterrepräsentanz verringert
A08	W	37,72%	W	38,55%	Unterrepräsentanz verringert
A07	W	31,95%	W	33,14%	Unterrepräsentanz verringert
A06	M	38,05%	M	28,53%	Unterrepräsentanz gestiegen
Azubi	M	41,22%	W	41,67%	Unterrepräsentanz hat gewechselt

Bes./EGr.	2014		2017		Erläuterungen
	unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz	unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz	
aT	M	0,00%	W	40,00%	Unterrepräsentanz hat gewechselt
15Ü	W	0,00%	W	0,00%	Unterrepräsentanz gleich
15	W	32,49%	W	33,74%	Unterrepräsentanz verringert
14	W	44,38%	-	W 50,92% M 49,08%	Frauenanteil gestiegen, Repräsentanz erreicht (45%-55%)
13	W	38,08%	W	44,35%	Unterrepräsentanz verringert
12	W	24,82%	W	33,26%	Unterrepräsentanz verringert
11	W	40,58%	W	42,12%	Unterrepräsentanz verringert
10	-	W 48,96% M 51,04%	-	W 52,61% M 47,39%	Repräsentanz weiterhin erreicht (45%-55%)
09c			M	41,79%	
09b			M	44,71%	
09a			-	W 51,47% M 48,53%-	
09	-	W 52,79% M 47,21%			
08	M	41,41%	M	39,15%	Unterrepräsentanz gestiegen
07	W	0,00%	W	21,45%	Unterrepräsentanz verringert
06	M	33,99%	M	31,63%	Unterrepräsentanz gestiegen
05	-	W 52,29% M 47,71%	-	W 48,00% M 52,00%	Repräsentanz weiterhin erreicht (45%-55%)
04	W	8,90%	W	15,63%	Unterrepräsentanz verringert
03	W	35,92%	W	30,34%	Unterrepräsentanz gestiegen
02Ü	M	10,78%	M	9,50%	Unterrepräsentanz gestiegen
02	M	2,05%	M	2,69%	Unterrepräsentanz verringert
01	M	28,12%	W	34,95%	Unterrepräsentanz hat gewechselt

Bes./EGr.	2014		2017		Erläuterungen
	unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz	unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz	
S18	M	0,00%	M	0,00%	Unterrepräsentanz gleich
S17	-	W 50,00% M 50,00%	-	W 51,85% M 48,15%	Repräsentanz weiterhin erreicht (45%-55%)
S16	M	0,00%	M	0,00%	Unterrepräsentanz gleich
S15	M	17,14%	M	13,95%	Unterrepräsentanz gestiegen
S14	M	26,45%	M	15,90%	Unterrepräsentanz gestiegen
S13UE	M	0,00%			
S13	M	15,03%	M	0,00%	Unterrepräsentanz gestiegen
S12UE	-	W 50,07% M 49,93%			
S12	M	30,20%	M	36,14%	Unterrepräsentanz verringert
S11b			M	30,11%	
S11a					
S11UE	-	W 53,32% M 46,68%			
S11	M	16,00%			
S10	M	0,00%			
S09			M	0,00%	
S08b			M	11,12%	
S08a			M	5,26%	
S08	M	7,55%			
S07	M	0,00%			
S06	M	1,61%			
S05	M	0,00%			
S04	M	7,14%	M	11,85%	Unterrepräsentanz verringert

Bes./EGr.	2014		2017		Erläuterungen
	unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz	unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz	
S03	M	0,57%	M	4,54%	Unterrepräsentanz verringert
S02	M	1,43%	M	13,20%	Unterrepräsentanz verringert

In der Gesamtbetrachtung der städtischen Dienstkräfte gibt es kein unterrepräsentiertes Geschlecht. Während 2014 der Anteil der Frauen bei 53,3% und der Anteil der Männer bei 46,7% aller Dienstkräfte zum Stichtag lag, ist der Anteil der Frauen zum Stichtag 30. Juni 2017 auf 53,9% leicht gestiegen, der Anteil der Männer entsprechend auf 46,1% gesunken. Insoweit hat sich der im vorangegangenen Gleichstellungsplan festgestellte Trend (Anstieg des Frauenanteils um über 4%) fortgesetzt, wenn auch abgeschwächt.

Vergleicht man einzelne Bereiche miteinander, sind Erfolge hinsichtlich des Abbaus der jeweiligen Unterrepräsentanz zu verzeichnen. Beispielhaft seien hier die Entgeltgruppe 14 genannt, in der die Unterrepräsentanz vollständig abgebaut werden konnte sowie die höheren Besoldungsgruppen A 14 und A 13G, in denen die weibliche Unterrepräsentanz jeweils um rund 10 Prozentpunkte verringert werden konnte, sodass in beiden Besoldungsgruppen für Frauen eine starke Quote von über 40% erreicht wurde.

Auch in weiteren Entgelt- und Besoldungsgruppen haben sich begrüßenswerte Verschiebungen zu Gunsten des unterrepräsentierten Geschlechts ergeben. Das Gesamtbild stellt sich somit besser dar als noch zu Beginn des vorherigen Gleichstellungsplans, das Ziel der Repräsentanz in allen Bereichen ist jedoch noch lange nicht erreicht. Den positiv eingeschlagenen Weg wird die Stadt Braunschweig weitergehen und an den gesetzten Zielen arbeiten, um die Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und letztlich zu erreichen.

Wie schon bei dem Gleichstellungsplan 2015 bis 2017 werden auch hier, um die Vergleichbarkeit zu erhöhen, über die gesetzlichen Regelungen hinaus zusätzliche Bestandsaufnahmen nach

- ehemaligen beamtenrechtlichen Laufbahnen
- einzelnen Berufsgruppen sowie
- Führungskräften

dargestellt und mögliche Gründe für eine Unterrepräsentanz abgeleitet.

## 1.2 Bestandsaufnahme und Analyse nach ehemaligen beamtenrechtlichen Laufbahnen

(Stichtag 30. Juni 2017)

1	2	3		4		5		6		7		8	9	10	11
Laufbahn*	MA gesamt	davon aktiv Vollzeit		davon aktiv Teilzeit		davon passiv		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten aktiver Bediensteter		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen aktiver Bediensteter		unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteili-ger v. H. - Satz 2017	anteili-ger v. H. - Satz 2014	Entwicklung Unter-/Repräsentanz*
		W	M	W	M	W	M	PersKAP W	PersKAP M	PersKAP W	PersKAP M				
hD	149	30	70	34	5	6	4	50,18	74,77	40,16%	59,84%	W	40,16%	36,01%	↓
gD	1.312	379	480	325	61	42	25	599,07	526,86	53,21%	46,79%	-	-	-	→
mD	1.832	601	613	496	21	86	15	942,53	629,08	59,97%	40,03%	M	40,03%	39,31%	↓

\* Erläuterungen: Die tariflich Beschäftigten wurden mit ihren Entgeltgruppen den Laufbahnen zugeordnet.

hD = ehemaliger höherer Dienst; jetzt Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt  
gD = ehemaliger gehobener Dienst; jetzt Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt

mD = ehemaliger mittlerer Dienst, jetzt Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt

↑ oder ↓ oder → = Unterrepräsentanz auf- oder abgebaut oder gleich

Bei der Gegenüberstellung der Bestandsaufnahme nach ehemaligen beamtenrechtlichen Laufbahnen mit der des vorangegangenen Gleichstellungsplans zeigt sich, dass in den Laufbahnen des ehemaligen höheren sowie des ehemaligen mittleren Dienstes die Unterrepräsentanz der weiblichen Bediensteten im vergangenen Geltungszeitraum um 11,5% (4,15 %-Punkte im hD) und 1,8% (0,72 %-Punkte im mD) reduziert werden konnte und die Verwaltung sich dem gesetzlichen Repräsentanzwert (45-55%) annähert. Es zeigt sich jedoch, dass innerhalb der einzelnen Laufbahnen die Unterrepräsentanz der Frauen in den oberen Besoldungsgruppen deutlicher ausfällt.

Erfreulich ist, dass der Anteil der weiblichen Bediensteten in der Laufbahn des ehemaligen höheren Dienstes um 11,5% gestiegen ist. Dies bedeutet eine erhebliche Steigerung des Frauenanteils. Die hier im vorherigen Planzeitraum vorhandene Unterrepräsentanz von Frauen, deren Aufgaben in diesen Statusämtern fast ausschließlich mit Führungsverantwortung verbunden sind, konnte trotz nur geringer Veränderungen des Personalkörpers um rd. 3% und somit beschränkten Einflussmöglichkeiten in diesem Bereich deutlich verbessert werden. Hervorzuheben an dieser Stelle ist sicherlich, dass mit einer Dezernats- sowie einer Fachbereichsleitung zwei herausgehobene Führungspositionen jeweils mit einer Frau besetzt werden konnten. Das angestrebte Ziel der Stadt Braunschweig, den Anteil von weiblichen Führungskräften in Spitzenämtern weiter zu erhöhen, wurde umgesetzt.

### 1.3 Bestandsaufnahme und Analyse nach Berufsgruppen

(Stichtag 30. Juni 2017)

1	2	3		4		5		6		7		8	9	10	11
Berufsgruppe*	MA ge- samt	davon aktiv Vollzeit		davon aktiv Teilzeit		davon passiv		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten aktiver Bediensteter		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolu- men aktiver Bediensteter		unterreprä- sentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteili- ger v. H. - Satz 2017	anteili- ger v. H. - Satz 2014	Entwicklung Unter-/ Repräsentanz*
		W	M	W	M	W	M	PersKAP W	PersKAP M	PersKAP W	PersKAP M				
Allgemeine Dienste	1.571	595	452	402	15	73	34	867,11	480,17	64,36%	35,64%	M	35,64%	38,35%	↑
Feuerwehr	380	7	365	2	4	0	2	8,33	366,60	2,22%	97,78%	W	2,22%	1,78%	↓
sonst. Soz. Dienste	465	199	27	196	5	37	1	339,27	29,53	91,99%	8,01%	M	8,01%	5,92%	↓
Soz. päd./arb.	286	101	52	111	11	8	3	176,73	59,22	74,90%	25,10%	M	25,10%	28,49%	↑
Techn. Dienst	369	67	188	79	22	9	4	121,02	204,04	37,23%	62,77%	W	37,23%	36,92%	↓
Wissenschaftl. Dienst	56	25	5	21	2	3	0	38,05	6,32	85,76%	14,24%	M	14,24%	9,67%	↓
Azubi	183	75	105	1	1	1	0	75,00	105,00	41,67%	58,33%	W	41,67%	41,22%	↓↑
Azubi allg. Dienste	93	54	38	0	0	1	0	54,00	38,00	58,70%	41,30%	M	41,30%	22,39%	↓
Azubi Feuer- wehr	42	1	41	0	0	0	0	1,00	41,00	2,38%	97,62%	W	2,38%	0,00%	↓
Azubi BBiG	48	20	26	1	1	0	0	20,00	26,00	43,48%	56,52%	W	43,48%	40,68%	↓↑



\* Erläuterungen:

- Sonstiger Sozialdienst: Erzieherinnen/Erzieher, Kinderpflegerinnen/Kinderpfleger
- Wissenschaftlicher Dienst: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtbibliothek und des Städtischen Museums
- Unter Auszubildende BBiG (Berufsbildungsgesetz) fallen Berufe aus dem handwerklich/technischen Bereich sowie Kaufleute für Büromanagement und Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste der Fachrichtungen Archiv und Bibliothek
- ↑ oder ↓ oder ↑↓ = Unterrepräsentanz auf- oder abgebaut oder gewechselt

Im Vergleich der Zahlen mit denen des vorangegangenen Gleichstellungsplans wird deutlich, dass das Ziel, die Unterrepräsentanzen in einzelnen Berufsgruppen abzubauen bzw. zu verringern, erreicht werden konnte. Hieran wird auch im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans weitergearbeitet.

Es hat sich gezeigt, dass die in den beiden vorangegangenen Gleichstellungsplänen genannten Gründe für die jeweilige Unterrepräsentanz in den Berufsgruppen Feuerwehr und Sonstiger Sozialdienst, z. B. die körperlichen Anforderungen bei der Feuerwehr, auch weiterhin Bestand haben.

Da in beiden Bereichen weiterhin die größten Unterschiede zwischen den Anteilen der Geschlechter am Beschäftigungsvolumen aktiver Bediensteter bestehen, werden sie, wie im vorangegangenen Gleichstellungsplan, unter Punkt 5.3 bzw. 5.4 einer näheren Betrachtung unterzogen.

## 1.4 Bestandsaufnahme und Analyse nach Führungspositionen

(Stichtag 30. Juni 2017)

1	2	3		4		5		6		7	8
Führungskräfte	Gesamt	davon aktiv Vollzeit		davon aktiv Teilzeit		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten aktiver Bediensteter		Anteil eines Geschlechts am Be- schäftigungsvolumen aktiver Be- diensteter		unterrepräsentier- tes Geschlecht (An- teil < 45 v. H.)	anteili- ger v. H. - Satz
		W	M	W	M	PersKAP W	PersKAP M	PersKAP W	PersKAP M		
30. Juni 2014	416	139	246	28	3	159,71	248,28	39,15%	60,85%	W	39,15%
30. Juni 2017	429	140	244	44	1	171,77	244,77	41,24%	58,76%	W	41,24%

Beschäftigte in Führungspositionen und insbesondere Frauen in Führung sind der Stadt Braunschweig ein wichtiges strategisches Ziel der Verwaltung und zentrales Anliegen bei der Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit und der Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungsplans. Hier liegt auf dem Abbau von Unterrepräsentanzen daher ein besonderes Augenmerk.

In die Auswertung zu Führungskräften werden dabei alle Dienstkräfte einbezogen, denen sowohl die Fach- als auch die Dienstaufsicht über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter obliegt. Grundsätzlich sind dieses bei der Stadtverwaltung Braunschweig die Positionen der Dezernats-, Fachbereichs-, Referats-, Abteilungs-, Stellen- und Sachgebietsleitungen sowie die Führungskräfte im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr Braunschweig. Zusätzlich werden die Leitungen der Kindertagesstätten, deren ständige Leitungsververtretungen sowie die Dienstkräfte mit Vorarbeiterfunktion einbezogen.

Erfreulicherweise konnte die Unterrepräsentanz der weiblichen Führungskräfte im Betrachtungszeitraum um rund zwei Prozentpunkte abgebaut werden. Absolut bedeutet dies einen Zuwachs von Frauen in Führung von 5,3% und stellt einen beachtenswerten Erfolg auf dem angestrebten Weg zur Herstellung der Repräsentanz dar. Das Phänomen, dass diese Zuwächse jedoch fast ausschließlich im Bereich der Teilzeitkräfte zu verzeichnen sind, bedarf zukünftig einer näheren Betrachtung. Der Ausbau des Frauenanteils in Führungsebenen wird auch weiterhin eines der Hauptziele dieses Gleichstellungsplans sein.

## 2. Fluktuationsabschätzung

Maßgeblich für eine mögliche aktive Einflussnahme zum Abbau einer Unterrepräsentanz ist das Wissen über die Fluktuation im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans. Grundlage hierfür ist eine Abschätzung, aus der hervorgeht, wie viele Planstellen, gegliedert nach Geschlecht und Bereichen, im Geltungszeitraum vermutlich frei werden und somit nachbesetzt werden können.

Diese Zahlen können allerdings nur Planwerte sein, da mögliche Abgänge von Bediensteten oder auch Stellenplanveränderungen nicht exakt vorhergesagt werden können. Es wurden daher die am Stichtag bekannten Abgänge durch Erreichen der Regelaltersgrenze ausgewertet. Aber auch diese Zahlen sind nur bedingt belastbar, da sowohl bei Beamtinnen und Beamten als auch bei den Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit besteht, bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand zu gehen bzw. in den Bezug der Altersrente. In Einzelfällen wird durchaus von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, über die Regelaltersgrenze hinaus zu arbeiten. Aus diesem Grund ergänzen, wie bereits im vorherigen Gleichstellungsplan, Zahlen aus einer entsprechenden jährlichen Abfrage des Fachbereichs 10 Zentrale Dienste zur individuellen Ruhestandsplanung der Dienstkräfte die Daten des Personalmanagementsystems.

### Abschätzung der neu zu besetzenden Planstellen der Jahre 2018 bis 2020

(Stand 23. Februar 2018)

1	2	3	4	5						6	7	8	
Bes./ EGr.	unter- repräsen- tiertes Ge- schlecht	anteiliger v. H. - Satz	Stellen- bestand 2017 insgesamt	Freiwerden von Stellen durch (altersbedingtes) Ausscheiden in den Jahren						Stellen- veränderungen	Stellen im Stellenplan (Plan)	prozentualer Anteil der frei werdenden Stellen nach Geschlecht	
				2018		2019		2020		2017/2018	2018		
				W	M	W	M	W	M			W	M
B2- B7	W	25,00%	9,00	1	0	0	0	0	1	0,00	9,00	11,11%	11,11%
A16	W	27,27%	12,00	1	1	2	0	0	1	0,00	12,00	25,00%	16,67%
A15	W	26,32%	20,00	0	0	0	0	0	0	0,00	20,00	0,00%	0,00%
A14	W	41,04%	20,63	0	1	0	0	0	1	2,00	22,63	0,00%	8,84%

1	2	3	4	5						6	7	8	
Bes./ EGr.	unter- repräsen- tiertes Ge- schlecht	anteiliger v. H. - Satz	Stellen- bestand 2017 insgesamt	Freiwerden von Stellen durch (altersbedingtes) Ausscheiden in den Jahren						Stellen- veränderungen	Stellen im Stellenplan (Plan)	prozentualer Anteil der frei werdenden Stellen nach Geschlecht	
				2018		2019		2020		2017/2018	2018		
				W	M	W	M	W	M			W	M
A13	W	31,82%	6,00	0	1	0	0	0	1	0,00	6,00	0,00%	33,33%
A13G	W	40,65%	51,00	1	1	0	3	0	1	0,33	51,33	1,95%	9,74%
A12	W	32,32%	89,50	1	1	1	3	0	3	-1,00	88,50	2,26%	7,91%
A11	-	-	206,29	3	0	0	5	3	4	10,20	216,49	2,77%	4,16%
A10	-	-	261,96	1	1	0	1	1	2	3,49	265,45	0,75%	1,51%
A09	M	28,73%	26,00	0	0	0	0	0	0	0,00	26,00	0,00%	0,00%
A09Z	W	31,67%	41,62	0	0	1	5	0	2	3,00	44,62	2,24%	15,69%
A09M	W	22,05%	115,04	0	3	1	3	1	6	0,37	115,41	1,73%	10,40%
A08	W	38,55%	324,64	0	5	1	6	0	4	2,38	327,02	0,31%	4,59%
A07	W	33,14%	188,26	0	0	1	0	0	0	7,98	196,24	0,51%	0,00%
A06	M	28,53%	27,50	0	0	0	0	0	0	0,50	28,00	0,00%	0,00%
aT	W	40,00%	5,00	0	0	0	0	0	0	1,00	6,00	0,00%	0,00%
15Ü	W	0,00%	1,00	0	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00%	0,00%
15	W	33,74%	19,53	1	0	0	1	0	0	-0,87	18,66	5,36%	5,36%
14	-	-	21,00	2	0	1	0	1	1	3,00	24,00	16,67%	4,17%
13	W	44,35%	40,66	0	1	0	2	1	3	4,99	45,65	2,19%	13,14%
12	W	33,26%	39,41	0	0	0	0	0	2	7,00	46,41	0,00%	4,31%
11	W	42,12%	124,48	1	1	1	0	0	2	11,80	136,28	1,47%	2,20%
10	-	-	49,41	0	0	1	1	0	1	1,15	50,56	1,98%	3,96%

1	2	3	4	5						6	7	8	
Bes./ EGr.	unter- repräsen- tiertes Ge- schlecht	anteiliger v. H. - Satz	Stellen- bestand 2017 insgesamt	Freiwerden von Stellen durch (altersbedingtes) Ausscheiden in den Jahren						Stellen- veränderungen	Stellen im Stellenplan (Plan)	prozentualer Anteil der frei werdenden Stellen nach Geschlecht	
				2018		2019		2020		2017/2018	2018		
				W	M	W	M	W	M			W	M
09c				0	0	0	0	0	3	35,28	35,28	0,00%	8,50%
09b				0	1	0	1	0	0	76,83	76,83	0,00%	2,60%
09a				0	2	5	0	1	1	79,75	79,75	7,52%	3,76%
09	M	0,00%	116,82	2	2	2	1	0	2	-116,82	0,00		
08	M	39,15%	127,29	1	0	0	0	1	2	-59,39	67,90	2,95%	2,95%
07	W	21,45%	8,50	0	1	0	0	2	0	75,64	84,14	2,38%	1,19%
06	M	31,63%	184,75	4	1	5	4	11	5	40,80	225,55	8,87%	4,43%
05	-	-	268,28	1	3	2	2	5	5	-66,41	201,87	3,96%	4,95%
04	W	15,63%	42,00	0	3	0	0	1	3	31,63	73,63	1,36%	8,15%
03	W	30,34%	128,34	3	2	3	1	5	4	-45,91	82,43	13,34%	8,49%
02Ü	M	9,50%	48,10	0	1	1	0	3	0	0,78	48,88	8,18%	2,05%
02	M	2,69%	9,00	4	0	5	0	8	0	0,00	9,00	188,89%	0,00%
01	W	34,95%	19,68	0	0	0	1	0	1	5,01	24,69	0,00%	8,10%
S18	M	0,00%	1,00	1	0	0	0	0	0	0,00	1,00	100,00%	0,00%
S17	-	-	27,77	1	0	1	2	1	0	1,50	29,27	10,25%	6,83%
S16	M	0,00%	9,00	0	0	1	0	0	0	0,00	9,00	11,11%	0,00%
S15	M	13,95%	37,99	0	0	1	0	1	0	0,18	38,17	5,24%	0,00%
S14	M	15,90%	62,90	0	0	0	0	0	0	11,64	74,54	0,00%	0,00%
S13	M	0,00%	32,54	2	0	1	0	0	0	-1,00	31,54	9,51%	0,00%

1	2	3	4	5						6	7	8	
Bes./ EGr.	unter- repräsen- tiertes Ge- schlecht	anteiliger v. H. - Satz	Stellen- bestand 2017 insgesamt	Freiwerden von Stellen durch (altersbedingtes) Ausscheiden in den Jahren						Stellen- veränderungen	Stellen im Stellenplan (Plan)	prozentualer Anteil der frei werdenden Stellen nach Geschlecht	
				2018		2019		2020		2017/2018	2018		
				W	M	W	M	W	M			W	M
S12	M	36,14%	126,70	0	1	1	1	2	2	-3,02	123,68	2,43%	3,23%
S11b	M	30,11%	79,48	1	1	4	1	2	4	3,61	83,09	8,42%	7,22%
S11a				0	0	0	0	0	0	0,00	0,00		
S11				0	0	0	0	0	0	0,00	0,00		
S10				0	0	0	0	0	0	0,00	0,00		
S09	M	0,00%	19,84	0	0	0	0	0	0	2,00	21,84	0,00%	0,00%
S08b	M	11,12%	137,48	1	0	1	0	0	0	13,16	150,64	1,33%	0,00%
S08a	M	5,26%	148,17	0	0	2	0	1	0	9,21	157,38	1,91%	0,00%
S07				0	0	0	0	0	0	0,00	0,00		
S06				0	0	0	0	0	0	0,00	0,00		
S05				0	0	0	0	0	0	0,00	0,00		
S04	M	11,85%	48,34	0	0	0	0	0	0	0,36	48,70	0,00%	0,00%
S03	M	4,54%	108,09	1	0	1	0	0	0	1,27	109,36	1,83%	0,00%
S02	M	13,20%	11,23	0	0	0	0	0	0	-1,38	9,85	0,00%	0,00%
<b>Gesamt:</b>			<b>3.503,22</b>	<b>34</b>	<b>34</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>51</b>	<b>67</b>	<b>152,04</b>	<b>3.655,26</b>	<b>3,58%</b>	<b>3,97%</b>

### **3. Schlussfolgerung nach Auswertung der Bestandsaufnahme und Fluktuationsabschätzung**

(Die Angaben in Klammern stellen die Zahlen des Gleichstellungsplans 2015 bis 2017 dar)

Im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans werden voraussichtlich 276 Abgänge, davon 131 Frauen und 145 Männer, durch altersbedingtes Ausscheiden zu verzeichnen sein. Im Verhältnis zu den Gesamtplanstellen 2018 bedeutet dies für die weiblichen Bediensteten 3,58% (2,89%) nachzubesetzende Stellen und für die männlichen Bediensteten 3,99% (2,16%).

Die hier prognostizierte Anzahl der altersbedingt bzw. auch durch das Ausscheiden zweier Beamten auf Zeit freiwerdenden Stellen liegt über der des vorherigen Gleichstellungsplans, sodass der Handlungsspielraum im Personalkörper zum Abbau von Unterrepräsentanzen allein deshalb in einigen Bereichen dementsprechend größer ist. Hinzu kommt, dass im Stellenplan 2018 rd. 152 neue Stellen geschaffen wurden. Auch bei der Besetzung dieser Stellen ist der Abbau von Unterrepräsentanzen in den Blick zu nehmen.

Über mögliche Veränderungen durch die Stellenpläne 2019 und 2020 kann zum jetzigen Zeitpunkt noch keine Aussage getroffen werden.

#### **4. Rahmenbedingungen für Veränderungen**

Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist seit langem Leitprinzip des Handelns der Stadtverwaltung Braunschweig. Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit sollen der Umsetzung dieses Leitprinzips dienen. Die Stadt Braunschweig hat damit den Grundgedanken des NGG aufgegriffen und die besondere Bedeutung herausgehoben.

Wie bereits in den beiden vorangegangenen Gleichstellungsplänen dargestellt, ist die Voraussetzung für Veränderungen im Personalkörper das Freiwerden von Planstellen. Die Vorgaben des NGG, bei Stellenausschreibungen das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht anzusprechen sich zu bewerben, werden konsequent umgesetzt. Alle Möglichkeiten im Rahmen des Gesetzes werden genutzt, um die gesetzten Ziele zu erreichen und erfolgreich zu sein.

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die sich beispielsweise weiterhin in „typischen Frauen- und Männerberufen“, wie in Kindertagesstätten, bei der Feuerwehr oder auch im technischen bzw. handwerklichen Bereich, widerspiegeln, schränken den tatsächlichen Handlungsspielraum der Stadtverwaltung – wie auch bei allen anderen Kommunen – ein. Hier gilt jedoch: der Weg ist das Ziel. Die Stadt Braunschweig wird ihre Bemühungen zur Erreichung der Geschlechtergerechtigkeit fortsetzen und damit zugleich den gesellschaftlichen Wandel aktiv begleiten.

Beispielhaft sei hier die Qualifizierung eigener Dienstkräfte als weiterer Baustein zur Zielerreichung genannt. Mit verschiedenen Angeboten (z. B. Angestelltenlehrgänge I und II, Führungskräftenachwuchsförderung im Allgemeinen Verwaltungsdienst, im Sozial- und Erziehungsdienst sowie demnächst auch im technischen Bereich, Qualifizierungen zum Aufstieg in den ehemaligen höheren Dienst) werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuelle interne Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten. Diese an den Bedarfen der Stadtverwaltung ausgerichteten Maßnahmen der Personalentwicklung bieten den Beschäftigten Perspektiven, machen einzelne Berufsfelder interessanter und tragen maßgeblich zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität bei. Die Auswahl der teilnehmenden Dienstkräfte erfolgt unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben und vor dem Hintergrund des oben benannten Leitprinzips zur Gleichstellung von Frauen und Männern.



## 5. Zielsetzungen und Maßnahmen zur Zielerreichung

### 5.1 Zielsetzungen für die Stadtverwaltung Braunschweig

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Berufsgruppe	MA gesamt	unter- repräsentiertes Geschlecht (Anteil <45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz 2014	angestrebter anteiliger v. H. - Satz 2017	anteiliger v. H. - Satz 2017	Entwicklung Unter-/ Repräsentanz*	Veränderungsziel in Prozentpunkten (=Anzahl MA, aufgerundet)	angestrebter anteiliger v. H. - Satz 2020
Allgemeine Dienste	1.571	M	38,35%	39,35%	35,64%	↑	+2,0 (32)	37,64%
Feuerwehr	380	W	1,78%	2,28%	2,22%	↓	+1,0 (4)	3,22%
sonst. Soz. Dienste	465	M	5,92%	7,92%	8,01%	↓	+2,0 (10)	10,01%
Soz. päd./arb.	286	M	28,49%	30,49%	25,10%	↑	+2,0 (6)	27,10%
Techn. Dienst	369	W	36,92%	37,92%	37,23%	↓	+1,0 (4)	38,23%
Wissenschaftl. Dienst	56	M	9,67%	10,67%	14,24%	↓	+1,0 (1)	15,24%
Azubi allg. Dienste	93	M	22,39%	24,39%	41,30%	↓	+2,0 (2)	43,30%
Azubi Feuerwehr	42	W	0,00%	3,00%	2,38%	↓	+2,0 (1)	4,38%
Azubi BBiG	48	W	40,68%	42,68%	43,48%	↓	+2,0 (1)	45,48%
Frauen in Führung	184	W	39,15%	41,15%	41,24%	↓	+2,0 (4)	43,24%

\*Erläuterungen: ↑ oder ↓ oder → = Unterrepräsentanz auf-/abgebaut oder gleich

Aus der Darstellung geht hervor, dass, mit Ausnahme der Berufsgruppen Allgemeine Dienste sowie Sozialpädagoginnen/-pädagogen oder Sozialarbeiterinnen/-arbeiter, in allen anderen Bereichen die jeweilige Unterrepräsentanz im Geltungszeitraum des vorangegangenen Gleichstellungsplans reduziert werden konnte und die dort genannten Zielsetzungen zum Teil übertroffen wurden. Das zeigt, dass die im vorangegangenen Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen in Teilen durchaus erfolgreich waren. Hieran gilt es im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans anzusetzen, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

Nachfolgend werden zunächst einige Bereiche bzw. Maßnahmen zur Zielerreichung benannt, bevor auf die Berufsgruppen der Berufsfeuerwehr Braunschweig und der Sonstigen Sozialdienste gesondert eingegangen wird. In diesen Bereichen bzw. bei diesen Personengruppen ist nach wie vor die Unterrepräsentanz eines Geschlechts stärker ausgeprägt.

## **5.2 Allgemeine Maßnahmen zur Zielerreichung**

### Ausbildung

Die Stadt Braunschweig war im Geltungszeitraum des vorangegangenen Gleichstellungsplans regelmäßig auf den verschiedensten Ausbildungsbörsen vertreten und konnte sich als großer und attraktiver Ausbildungsbetrieb mit einer Vielzahl an Berufen erfolgreich präsentieren. Im Berufsinformationszentrum der Agentur für Arbeit werden regelmäßig Vorträge zur Nachwuchsgewinnung angeboten. Auch die gezielte Ansprache von Schülerinnen und Schülern im Unterricht in den Schulen der Stadt Braunschweig und bei Anfragen auch aus den umliegenden Kommunen wurde und wird kontinuierlich ausgebaut. Der Umstand der Stadt Braunschweig als Schulträgerin wird in diesem Zusammenhang konsequent genutzt. Es erfolgt eine systematische Kooperation mit Braunschweiger Schulen.

Daneben werden regelmäßig Ausbildungsflyer mit eigenem Ausbildungslogo an Schulen, Sportvereine sowie Kultur- und Migrationszentren und -vereine versandt und in publikumsintensiven Bereichen der Stadtverwaltung wie der Stadtbibliothek, dem Fachbereich Bürgerservice und Öffentliche Sicherheit sowie den Jugendeinrichtungen des Fachbereichs Kinder, Jugend und Familie ausgelegt. Auch durch Plakate wird auf das Ausbildungsangebot der Stadt Braunschweig hingewiesen. Des Weiteren ist die Stelle Ausbildung auf der Internetseite der Stadt Braunschweig vertreten. Darüber hinaus besteht auch weiterhin das Modell der Teilzeitausbildung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dieses Modell nehmen derzeit zwei Auszubildende wahr.

So konnten die in höherem Maße erforderlichen Ausbildungsplätze, insbesondere im Bereich Allgemeine Dienste, adäquat besetzt werden. Die bisherigen Maßnahmen haben sich bewährt und werden konsequent fortgeführt und ausgebaut. Die bereits bestehenden Vernetzungen gilt es zu verfestigen und weiter auszudehnen.

Die Anzahl bei den Bewerbungen sowie die Besetzung der Ausbildungsstellen bei den Auszubildenden im Bereich Allgemeine Dienste haben sich in den vergangenen Jahren wie folgt entwickelt:

Ausbildungs- jahr	Bewerbungen insgesamt	davon weiblich	anteiliger v. H.-Satz	Gesamtzahl der be- setzten Ausbildungs- plätze im Bereich Allge- meine Dienste	davon weiblich	anteiliger v. H.-Satz
2013	893	555	62,15%	40	26	65,00%
2014	1.092	719	65,84%	38	16	42,11%
2015	1.223	824	67,38%	43	36	83,72%
2016	1.341	920	68,61%	42	20	47,62%
2017	1.737	1.150	66,21%	52	36	69,23%

Die Zahl der Bewerbungen steigt stetig an bei annähernd gleichbleibendem Geschlechterverhältnis. Die Schwankungen beim Anteil der Geschlechter an den tatsächlichen Stellenbesetzungen sind auf die individuellen Ergebnisse des Einstellungstests zurückzuführen.

### Qualifizierung

Die Qualifizierung eigener Dienstkräfte wurde in den vergangenen Jahren deutlich ausgebaut. Bei diesen individuellen Maßnahmen der Personalentwicklung hat die Stadtverwaltung Braunschweig den angestrebten nachhaltigen Abbau von Unterrepräsentanzen und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit im Blick.

So wurde ein Angestelltenlehrgang I durchgeführt, an dem im Jahr 2016 fünf weibliche städtische Bedienstete aus dem Bereich der Kaufleute für Büromanagement erfolgreich teilnahmen. Diese haben das von ihnen erarbeitete Ziel erreicht und nunmehr die Möglichkeit, sich beruflich und auch finanziell weiterzuentwickeln.

Im Herbst 2017 sind die Zulassungskriterien für die Weiterqualifizierung im Verwaltungsbereich grundlegend neu geregelt worden. Ziel dieser neugestalteten Zulassungskriterien ist es, innerhalb der Laufbahngruppen 1 und 2 der Fachrichtung Allgemeine Dienste die Durchlässigkeit zu verbessern und darüber hinaus leistungsstarken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne verwaltungsspezifische Vorbildung durch einen Wechsel in den Verwaltungsdienst ein berufliches Fortkommen zu ermöglichen. Aufstiegs- und Angestelltenlehrgänge werden künftig für die städtischen Bediensteten verstärkt angeboten.

Ein weiteres Augenmerk wird auch weiterhin auf die Förderung des Führungsnachwuchses gelegt. So wurde im vergangenen Jahr erstmalig die Führungsnachwuchsförderung im Sozial- und Erziehungsdienst begonnen. Von den 16 Teilnehmenden an der Schulungsreihe sind zwölf weiblichen und vier männlichen Geschlechts. Für den Bereich Allgemeine Verwaltung ist nach 2013 für dieses Jahr eine zweite Qualifizierungsreihe vorgesehen. Ebenso werden in 2018 die Weichen für die Führungsnachwuchsförderung im technischen Bereich gestellt.

Im Jahr 2017 wurde erstmals eine Qualifizierungsreihe zur Übernahme eines Amtes der Besoldungsgruppe A 14 gemäß § 12 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 und Satz 3 Nds. Laufbahnverordnung (NLVO) mit drei Beschäftigten erfolgreich durchgeführt. Hiervon waren zwei Männer und eine Frau. Um auch den leistungsstarken Beschäftigten in technischen Berufen die Möglichkeit der individuellen Personalentwicklung zu geben, wurde im April 2017 die „Richtlinie zur Qualifizierung für die Anerkennung als sonstige Beschäftigte bei Fehlen eines wissenschaftlichen Hochschulabschlusses im Technischen Dienst für die Eingruppierung in die Entgeltgruppen 13 bis 15 (vergleichbar ehemaliger höherer Dienst)“ erstellt. Hier haben drei männliche Bewerber das jeweilige Assessment-Center erfolgreich durchlaufen und absolvieren im Jahr 2018 die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen und Hospitationen.

Analog hierzu wurde im August 2017 die „Richtlinie zur Qualifizierung bei Fehlen eines wissenschaftlichen Hochschulabschlusses für die Eingruppierung in die Entgeltgruppen 13 bis 15 (vergleichbar ehemaliger höherer Dienst) im Sozial- und Erziehungsdienst“ erstellt. Nachdem die Qualifizierungsreihe im Herbst 2017 ausgeschrieben wurde konnten sich im weiteren Auswahlverfahren zu Beginn des Jahres 2018 eine Frau und ein Mann erfolgreich durchsetzen. Diesen Absolventen wird die Teilnahme am Masterstudiengang Sozialmanagement an der Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften ermöglicht. Hierbei handelt es sich um ein betreutes Fernstudium mit Präsenzeinheiten. Es beginnt mit dem Wintersemester im Herbst 2018 und umfasst eine Regelstudienzeit von fünf Semestern.

Eine vergleichbare Qualifizierung wurde auch im Bereich der Berufsfeuerwehr geschaffen.

### Stellenbesetzungsverfahren

Auch im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren wird deutlich, dass die Stadt Braunschweig die Vorgaben des NGG (Dritter Teil, Zweiter Abschnitt, Abbau von Unterrepräsentanz) strikt einhält. So werden vakante Stellen in der Regel ausgeschrieben. Bei externen Stellenausschreibungen wird zudem gezielt das unterrepräsentierte Geschlecht angesprochen, sich zu bewerben. Auch wird auf der entsprechenden Internetseite der Stadt Braunschweig darauf hingewiesen, dass die ausgeschrieben Stellen grundsätzlich teilzeitgeeignet sind. Es wird weiterhin darauf geachtet, dass eine Stellenbesetzung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – und sofern keine anderen relevanten Punkte dagegensprechen – mit dem unterrepräsentierten Geschlecht erfolgt. Zusätzlich zu den bewährten Verfahren soll im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans ein Online-Bewerbungsverfahren installiert werden.

## **5.3 Feuerwehr**

Die weibliche Unterrepräsentanz bei der Berufsfeuerwehr ist immer noch deutlich und konnte nur marginal abgebaut werden. Gesellschaftliche Rollenbilder und die geforderten körperlichen Leistungen sind Hürden für (potentielle) weibliche Bewerberinnen. Die Anzahl der Bewerbungen von Frauen in den vergangenen Jahren machte lediglich einen Anteil zwischen 2%-6% im Verhältnis zu den Bewerbungen von Männern aus. Darüber hinaus erschienen von den zum Einstellungstest eingeladenen weiblichen Bewerberinnen lediglich rd. 50% in den jeweiligen Einstellungsjahrgängen. Diese Situation ist bei der Stadt Braunschweig stellvertretend für andere Kommunen und Feuerwehren zu beobachten.

## **5.4 Kindertagesstätten**

Ähnlich gleichbleibend stellt sich die Situation der männlichen Bediensteten in den Kindertagesstätten dar. Der Beruf der Erzieherin/des Erziehers oder der Sozialassistentin/des Sozialassistenten wird nach wie vor fast ausschließlich von Frauen nachgefragt. Dies geht auch aus einer erneuten Auswertung der vergangenen Schulabgängerbefragungen hervor. Hiernach bevorzugen Jungen fast ausschließlich handwerklich bzw. technisch geprägte Berufszweige. Darüber hinaus ist festzustellen, dass sowohl bei Mädchen als auch bei Jungen verstärkt die Tendenz dahingehend besteht, die Hochschulzugangsberechtigung zu erwerben, anstatt eine Ausbildung zu beginnen. Ein weiterer Aspekt ist, wie auch im vorangegangenen Gleichstellungsplan bereits dargestellt, die bestehende Verdienstmöglichkeit der genannten Berufszweige.

Aber auch hier steht die Stadt Braunschweig nur stellvertretend für alle einschlägigen Arbeitgeber in diesem Bereich und ist zuvorderst bemüht, die zu besetzenden Planstellen überhaupt mit fachkundigem Personal zu besetzen. In diesem Zusammenhang ist der Erweiterungsbau der BBS V ausdrücklich zu begrüßen.

Weiterhin ist für 2018 vorgesehen, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden, zum einen Sozialassistentinnen und Sozialassistenten die Möglichkeit zu geben, sich berufsbegleitend zur Erzieherin/zum Erzieher weiterzubilden. Zum anderen wird dem letztgenannten Personenkreis die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Studiums zur Sozialarbeiterin/zum Sozialarbeiter gegeben.

## **5.5 Frauen in Führungspositionen**

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen konnte im Geltungszeitraum des vorangegangenen Gleichstellungsplans um über 5% abgebaut werden, so dass der Anteil an Frauen mit Personalverantwortung nunmehr auf starke 41,24% gestiegen ist. Damit wurde die Zielsetzung eines Anteils von 41,15% sogar leicht übertroffen. Erfreulich ist auch, dass die Leitung des Fachbereiches 40 Schule, die bislang von einem Mann wahrgenommen wurde, mit einer Frau nachbesetzt werden konnte.

Fortgeführt wurden und werden verschiedene Schulungen speziell für Frauen, die weiterhin sehr gut angenommen werden. Zu nennen an dieser Stelle ist insbesondere die Veranstaltung „Gekonnt argumentieren – ein Kommunikationstraining für Frauen“. Diese wurde im vergangenen Jahr so stark nachgefragt, dass insgesamt acht Schulungstermine mit über 100 Teilnehmerinnen durchgeführt wurden. Auch die Schulung „Frauen in Führung“ zielte auf die Motivation von Frauen mit Personalverantwortung, die Darstellung von Erfolgsfaktoren und Anforderungen an weibliche Führungskräfte. Ein Ziel bei diesen Angeboten ist weiterhin, Frauen zu signalisieren, dass die Stadt Braunschweig als Arbeitgeberin sie bei der Übernahme von Führungsaufgaben unterstützt und sie aufzufordern, sich um Führungspositionen zu bemühen.

Auch künftig gilt bei der Stadt Braunschweig der Grundsatz, dass Führungspositionen teilbar sind und auch im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden können. Mit dieser Möglichkeit soll es erleichtert werden, neben Familienaufgaben auch Führungspositionen zu übernehmen.

Festzustellen ist, dass sich das Bewerbungsverhältnis auf Führungspositionen zu Ungunsten von Frauen darstellt. Um Frauen stärker bei der Übernahme von Führungsaufgaben zu unterstützen, soll dies zukünftig näher betrachtet werden.

## **6. Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**

Bei der Stadt Braunschweig gibt es schon seit geraumer Zeit die verschiedensten Instrumente, um den Bediensteten die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu erleichtern. Beispielfhaft seien hier einige genannt:

Vor dem Antritt einer längeren Beurlaubung (z. B. Elternzeit) gibt es zahlreiche Fragen und offene Punkte zu klären. Hierzu erfolgt bei Bedarf eine umfassende, individuelle Beratung durch kompetente Bedienstete des Fachbereichs 10 Zentrale Dienste. Daneben wird umfangreiches Informationsmaterial bereitgehalten.

Für die Zeit nach einer Beurlaubung oder bei Veränderungen im privaten Umfeld (z. B. Pflegebedürftigkeit eines nahen Familienangehörigen) bieten die städtischen Regelungen sehr flexible Arbeitszeitgestaltungen und in der Regel ermöglichen die vielfältigen Modelle einen Einsatz, der den jeweiligen Bedürfnissen entgegenkommt.

Auch das Angebot der alternierenden Telearbeit trägt zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit bei. So können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gewisse persönliche sowie aufgaben-/arbeitsplatzbezogene Voraussetzungen erfüllen und deren häusliche Arbeitsstätte den geforderten Anforderungen entspricht, dieses Angebot auf Antrag in Anspruch nehmen. Da dieses Angebot sowohl von weiblichen als auch von männlichen Bediensteten genutzt wird, zeigt sich, dass auch Männer zunehmend Familienaufgaben wahrnehmen.

In den vergangenen Jahren wurden den städtischen Bediensteten regelmäßig Schulungen zum Thema „Selbstmanagement und Arbeitstechniken“ angeboten. Diese zielen zwar in erster Linie auf eine Optimierung der Abläufe am Arbeitsplatz ab. Die Erkenntnisse aus den Schulungen lassen sich jedoch auch auf den privaten Bereich übertragen (z. B. beim Erkennen von oder beim Umgang mit Zeitfallen) und können so zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit beitragen.

## **7. Fazit und Ausblick**

Der vorliegende Gleichstellungsplan verdeutlicht, dass die Stadt Braunschweig als Arbeitgeberin ihr Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, konsequent verfolgt. Die bisher formulierten Maßnahmen wurden erfolgreich umgesetzt, die Zielsetzungen aus dem Gleichstellungsplan 2015 bis 2017 hinsichtlich des Abbaus von Unterrepräsentanzen konnten erreicht werden. Hier ist insbesondere der Abbau der Unterrepräsentanz der Frauen in Führungspositionen hervorzuheben. In verschiedenen weiteren Bereichen wurden die Unterrepräsentanzen reduziert. An diese Erfolge soll im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans angeknüpft werden. Es gilt, die vielfältigen Maßnahmen zur Erreichung von Paritäten in den aufgezeigten Bereichen fortzusetzen. Es wird weiterhin daran gearbeitet, insbesondere bei Beschäftigten in Führungspositionen sowie im ehemaligen höheren Dienst, die weibliche Unterrepräsentanz abzubauen. Hierfür sind u. a. die interne Qualifizierung sowie die im größeren Umfang zu besetzenden Stellen eine Chance, die die Stadt nutzen will.

Die Stadt Braunschweig wird auch weiterhin den Grundgedanken des NGG leben, ihn in das tägliche Handeln einfließen lassen und jede Gelegenheit nutzen, um die angestrebte Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Die bisherigen Erfolge zeigen, dass sich die Stadtverwaltung dabei auf einem guten Weg befindet, auch wenn nach wie vor noch teilweise deutliche Unterrepräsentanzen bestehen. Aktive Einflussmöglichkeiten der Stadt sind teilweise nur begrenzt vorhanden oder Erfolge nur langfristig zu erreichen. Die Stadtverwaltung ist Abbild der Gesellschaft, sodass sich dies trotz intensiver Bemühungen auch künftig nicht grundlegend verändern wird.

Dieser Herausforderung stellt sich die Stadt Braunschweig – mit dem Willen zur Verbesserung und in dem Bewusstsein, dass auch kleine Veränderungen zu nachhaltigen Fortschritten bei der Geschlechtergerechtigkeit führen können.

Gez.  
Ruppert  
Stadtrat