

*Betreff:***Gleichstellungsplan der Stadt Braunschweig für die Jahre 2024 bis 2026***Organisationseinheit:*

Dezernat II

10 Fachbereich Zentrale Dienste

Datum:

20.02.2025

Adressat der Mitteilung:

Mitteilungen außerhalb von Sitzungen (zur Kenntnis)

Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung (zur Kenntnis)

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 sind Unterrepräsentanzen der Geschlechter (vorhanden, wenn der Anteil eines Geschlechts unter 45 v. H. liegt) zu identifizieren, Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter und zum Abbau von Unterrepräsentanzen zu benennen sowie Fortschritte, die hierbei sowie bei der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit erzielt werden, aufzuzeigen.

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

Der Gleichstellungsplan für die Jahre 2024 bis 2026 (Anlage) wird hiermit mit der Bitte um Kenntnisnahme vorgelegt.

Dr. Pollmann

Anlage/n:

- Gleichstellungsplan 2024 - 2026



GLEICHSTELLUNGSPLAN 2024-2026

Inhaltsverzeichnis

I.	VORWORT.....	1
1.1	GRUNDLAGE DES GLEICHSTELLUNGSPLANS.....	1
1.2	AUFBAU DES GLEICHSTELLUNGSPLANS.....	1
II.	ZIELSETZUNGEN DES GLEICHSTELLUNGSPLANS	2
III.	BESTANDSAUFNAHME ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN 2024 - 2026	4
3.1	BESTANDSAUFNAHME FÜR BEAMTINNEN UND BEAMTE	5
3.2	BESTANDSAUFNAHME FÜR TVÖD-BESCHÄFTIGTE	6
3.3	BESTANDSAUFNAHME FÜR BESCHÄFTIGTE IM SOZIAL – UND ERZIEHUNGSDIENST	7
3.4	BESTANDSAUFNAHME FÜR AUSZUBILDENDE	8
IV.	ANALYSE DER UNTERREPRÄSENTANZEN	9
4.1	ANALYSE FÜR BEAMTINNEN UND BEAMTE	9
4.2	ANALYSE FÜR TVÖD-BESCHÄFTIGTE.....	10
4.3	ANALYSE FÜR BESCHÄFTIGTE IM SOZIAL– UND ERZIEHUNGSDIENST	11
4.4	ANALYSE FÜR BERUFSGRUPPEN	12
4.5	ANALYSE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE	13
V.	PERSONALFLUKTUATION UND RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNGSARBEIT	14
VI.	DIENTSLICHE BEURTEILUNGEN IM LICHT DER GLEICHSTELLUNG	19
VII.	ZIELE UND MASSNAHMEN.....	20
7.1	SCHULUNGEN	Fehler! Textmarke nicht definiert.
7.2	SEXUELLE BELÄSTIGUNG.....	21
7.3	TEILZEITGEEIGNETE ANGEBOTE DER PERSONALENTWICKLUNG	21

I. VORWORT

1.1 GRUNDLAGE DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

1994 wurde der Verfassungsgrundsatz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ in Art. 3 Abs. 2 GG ergänzt um den Zusatz „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Im gleichen Jahr verabschiedete Niedersachsen ein erstes Gleichstellungsgesetz mit dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes zu erreichen und dabei vor allem deutlich erkennbaren Unterrepräsentanzen von Frauen mit einer gezielten Frauenförderung entgegenzutreten.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe der Stadtverwaltung Braunschweig als Dienststelle und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere solcher mit Vorgesetztenfunktion und Leitungsaufgaben. Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Stadtverwaltung dabei auf den unterschiedlichen Ebenen.

Zur Durchsetzung der gesetzten Ziele sind regelmäßig Gleichstellungspläne zu erstellen, um Unterrepräsentanzen der Geschlechter zu identifizieren, Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter zu benennen und Fortschritte hinsichtlich des Abbaus von Unterrepräsentanzen sowie bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit aufzuzeigen.

Mit dieser Maßgabe sollen mit dem Gleichstellungsplan 2024 - 2026 die bisherige Arbeit für die Erreichung dieser Ziele weitergeführt und Impulse für die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung Braunschweig gesetzt werden.

1.2 AUFBAU DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Dieser Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum von 2024 bis 2026. Seine Analyse bildet die Personalsituation der Stadtverwaltung Braunschweig zum Stichtag des 30. Juni 2023 ab. Der Stichtag basiert dabei auf den Vorgaben der Arbeitshilfe zur Erstellung des Gleichstellungsplans.

Maßgeblich für die Struktur und Inhalte des Plans sind die Vorgaben des § 15 Abs. 2 und 3 NGG zur Festlegung von Zielen und Maßnahmen für seine Geltungsdauer.

Entsprechend gliedert sich der Aufbau des Gleichstellungsplans in:

- * Ziele des Gleichstellungsplans für die Geschlechtergerechtigkeit bei der Stadtverwaltung Braunschweig
- * Bestandsaufnahme zur Mitarbeitendenstruktur nach Entgelt- und Besoldungsgruppen
- * Analyse von Unterrepräsentanzen und Identifizierung möglicher Ursachen

- * Untersuchung der Personalfuktuation hinsichtlich neu zu besetzender Stellen und von Rahmenbedingungen für die Gleichstellung
- * Benennung von angestrebten Zielen und Maßnahmen

Neben den gesetzlichen Vorgaben des NGG sollen dabei auch einzelne Probleme der Gleichstellung in den Blick genommen werden, die sich nicht allein in Unterrepräsentanzen oder der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit widerspiegeln, aber gleichwohl in der kommunalen Praxis und vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Einflüsse und politischer Vorgaben zum Tragen kommen.

II. ZIELSETZUNGEN DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Gleichstellungspolitik in Organisationen sucht nach Maßnahmen für den Abbau von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in verschiedenen Arbeitsfeldern. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Rahmenbedingungen für das Handeln der Verwaltung zur Gleichstellung teilweise unveränderlich sind, aber interne Maßnahmen für Veränderungen zur Verfügung stehen können.

Eine bekannte und virulente Unterrepräsentanz in der öffentlichen Verwaltung ist die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie in technischen Diensten und der Feuerwehr. Eine Veränderungsmöglichkeit besteht im Wesentlichen nur bei Fluktuation, bei Stellenbesetzungsverfahren ist das Prinzip der Bestenauslese zu beachten. Das Prinzip der Bestenauslese gewährleistet eine sachgerechte, objektive und transparente Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber - unabhängig vom Geschlecht - anhand der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Der bestehende Fachkräftemangel erschwert die Möglichkeiten das Stellenbesetzungsverfahren als Steuerungsinstrument einzusetzen zudem immer mehr. Bei der Besetzung von Stellen geht es häufig nicht mehr darum, welche geeignete Kandidatin oder welcher geeignete Kandidat einzustellen ist, sondern ob überhaupt eine geeignete Person für die Stelle gefunden werden kann. Ist dies der Fall gilt es hier schnell eine Entscheidung herbeizuführen. Dies stellt die Verwaltung, aber auch das Gleichstellungsreferat vor besondere Herausforderungen und erfordert ein hohes Maß an Fingerspitzengefühl.

Ziel des aufgestellten Gleichstellungsplans ist und bleibt der Abbau gesellschaftlicher struktureller Diskriminierung von Frauen sowie der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Zielführende Maßnahmen in diesem Kontext können daher sein, Vorurteile abzubauen, Beurteilungsfehlern für dienstliche Beurteilungen entgegen zu treten und insbesondere Frauen aus der Stadtverwaltung so zu entwickeln, dass sie in die Lage versetzt werden und willens sind, Führungspositionen anzustreben.

Konkret sollen die bestehenden Unterrepräsentanzen mit den in der Darstellung „Abbildung 1“ ersichtlichen Zielsetzungen im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans weiter abgebaut werden. Aus der Darstellung geht hervor, dass in einigen Bereichen bzw. Berufsgruppen die

jeweilige Unterrepräsentanz eines Geschlechts im Geltungszeitraum des vorangegangenen Gleichstellungsplans geringfügig reduziert werden konnte. Das bisherige Handeln der Verwaltung zur Gleichstellung konnte in unterschiedlicher Ausprägung wirksam werden. Ausgehend vom Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts zum Stichtag und orientiert an den Prozentpunktsteigerungen im Geltungszeitraum des letzten Gleichstellungsplans werden vergleichbare Steigerungen auch für den aktuellen Geltungszeitraum angestrebt.

Abbildung 1: Quantitative Ziele des Gleichstellungsplans 2024-2026

Berufsgruppe	MA gesamt	unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz 2020	angestrebter v. H. - Satz 2023	anteiliger v. H. - Satz 2023	Entwicklung Unter-/Repräsentanz	Veränderungsziel in Prozentpunkten (=Anzahl MA, aufgerundet)	angestrebter anteiliger v.H. - Satz 2026
Allgemeine Dienste	1.674	M	34,07%	35,07%	33,93%	-	+1% (17)	34,93%
Feuerwehr	400	W	4,20%	6,20%	5,39%	+	+1% (4)	6,39%
sonst. Soz. Dienste	516	M	9,32%	10,32%	11,45%	+	+2% (10)	13,45%
Soz. päd./arb.	291	M	24,34%	25,34%	23,02%	-	+2% (5)	25,02%
Techn. Dienst	416	W	40,05%	43,05%	38,57%	-	+2% (8)	40,57%
Wissenschaftl. Dienst	48	M	16,56%	17,56%	18,07%	+	+2% (1)	20,07%
Azubi Feuerwehr	38	W	10,81%	15,81	10,81%	0	+3% (1)	13,81%
Frauen in Führung	219	W	42,00%	44,00%	41,59%	-	+2% (4)	43,59%

Bei der Interpretation der quantitativen Ziele ist zu beachten, dass die Fluktuation einzelner Personen aufgrund der z.T. kleinen Anzahl von Mitarbeitenden in einer Berufsgruppe hohe prozentuelle Veränderungen auslösen kann. Darüber hinaus nimmt die altersunabhängige Fluktuation zu. Sie soll genutzt werden, um Unterrepräsentanzen zu minimieren.

III. BESTANDSAUFNAHME ZUM GLEICHSTELLUNGSPLAN 2024 - 2026

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 dafür 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 % liegt. Das NGG hält eine gleichberechtigte Repräsentanz dann 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 Anwärter) in der Dienststelle betrachtet (§ 17 NGG). Für einen noch detaillierteren Blick werden bei der Bestandsaufnahme und Analyse zudem Berufsgruppen aber auch die Geschlechterverhältnisse nach Ausbildungszweigen (Allgemeine Dienste, Feuerwehr, Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz) ausgewertet.

Das Zahlen- und Datenmaterial wurde mit Stichtag 30. Juni 2023 erhoben. Darin enthalten sind auch die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters Braunschweig. In der Spalte „MA gesamt“ sind auch passive Mitarbeitende aufgeführt.

Abbildung 2: Vergleich Gesamtzahl der Belegschaft der Jahre 2017/2020/2023

	MA	davon aktiv		davon aktiv		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten aktiver Bediensteter		Anteil Geschlecht am Beschäftigungsvolumen aktiver Bediensteter		Beschäftigungs- volumen gesamt	unterrepräsentiert es Geschlecht (Anteil) v
	gesamt	Vollzeit		Teilzeit							
		W	M	W	M	PersKAP W	PersKAP M	PersKAP W	PersKAP M		
2017	3.967	1.123	1.481	1.053	105	1.802	1.539	53,94%	46,06%	3.341	-
2020	4.190	1.214	1.562	1.062	114	1.915	1.620	54,17%	45,83%	3.535	-
2023	4.482	1.390	1.637	1.262	193	2.131	1.738	55,08%	44,92%	3.869	M

Insgesamt waren am 30. Juni 2023 bei der Stadtverwaltung 4.482 Personen beschäftigt. Damit ist die Belegschaft im Vergleich zum Stichtag in 2020 leicht um 2,6 Prozentpunkte gewachsen. Der Anteil an Teilzeitkräften ist dabei von 28,3 % in 2020 auf 32,46 % gestiegen. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer ist leicht (13,26 %) im Vergleich zu 2020 (10,04 %) gestiegen. Das Beschäftigungsvolumen nahm, wie die Beschäftigtenzahl, zu.

3.1 BESTANDSAUFNAHME FÜR BEAMTINNEN UND BEAMTE

Zum Stichtag waren 1.311 Beamtinnen und Beamten mit einem Beschäftigungsvolumen von 1.171,30 Vollzeitäquivalenten für die Stadtverwaltung Braunschweig tätig.

Abbildung 3: Beschäftigung und Geschlechterverteilung von Beamtinnen und Beamten

Bes./ EGr.	MA Gesamt (aktiv + passiv)	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten aktiver Bediensteter		Anteil Geschlecht am Beschäftigungsvolumen aktiver Bediensteter		unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz
		PersKAP	PersKAP	PersKAP	PersKAP		
		W	M	W	M		
B7	1	0,00	1,00	0,00%	100,00%	W	0,00%
B6	4	1,00	3,00	25,00%	75,00%	W	25,00%
B2	8	1,00	7,00	12,50%	87,50%	W	12,50%
A16	10	1,00	9,00	10,00%	90,00%	W	10,00%
A15	18	7,88	10,00	44,06%	55,94%	W	44,06%
A14	19	9,68	6,80	58,73%	41,27%	M	41,27%
A13	15	6,18	7,00	46,87%	53,13%	-	0,00%
A13G	42	15,80	25,00	38,73%	61,27%	W	38,73%
A12	98	30,75	56,93	35,07%	64,93%	W	35,07%
A11	204	87,75	84,31	51,00%	49,00%	-	0,00%
A10	157	78,43	49,75	61,19%	38,81%	M	38,81%
A09	128	47,06	73,43	39,06%	60,94%	W	39,06%
A09Z	52	5,00	45,75	9,85%	90,15%	W	9,85%
A09M	101	20,11	72,00	21,83%	78,17%	W	21,83%
A08	217	102,15	96,00	51,55%	48,45%	-	0,00%
A07	175	53,88	105,17	33,88%	66,12%	W	33,88%
A06	61	23,50	27,00	46,53%	53,47%	-	0,00%

Unter den Beamtinnen und Beamten sind Frauen insgesamt das unterrepräsentierte Geschlecht. In 10 Besoldungsgruppen sind Frauen das unterrepräsentierte Geschlecht. Von 16 aufgeführten Besoldungsgruppen weisen vier Besoldungsgruppen eine Geschlechterparität auf.

Die deutlichste Veränderung in der Geschlechterparität zeigt sich in der Besoldungsgruppe A15. Hier ist nunmehr eine nahezu paritätische Geschlechterverteilung (44,06 %) zu erkennen, nachdem der Anteil von Frauen 2019 noch 24,53 % betrug. In den Besoldungsgruppen B2-B7, A16 bleibt der Anteil an Frauen jedoch nach wie vor sehr gering.

3.2 BESTANDSAUFNAHME FÜR TVÖD-BESCHÄFTIGTE

Bei der Stadt Braunschweig waren 1.963 TVöD-Beschäftigte mit einem Beschäftigungsvolumen von 1.651,08 Vollzeitäquivalenten zum Stichtag beschäftigt.

Abbildung 4: Beschäftigung und Geschlechterverteilung von TVÖD-Beschäftigten

Bes./ EGr.	MA Gesamt (aktiv + passiv)	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten aktiver Bediensteter		Anteil Geschlecht am Beschäftigungsvolumen aktiver Bediensteter		unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz
		PersKAP	PersKAP	PersKAP	PersKAP		
		W	M	W	M		
aT/Ü	7	0,00	6,00	0,00%	100,00%	W	0,00%
15	24	12,33	7,82	58,30%	41,70%	M	41,70%
14	36	16,36	12,29	57,10%	42,90%	M	42,90%
13	56	22,64	29,69	43,26%	56,74%	W	43,26%
12	90	38,28	46,24	45,29%	54,71%	-	0,00%
11	261	103,60	116,81	47,00%	53,00%	-	0,00%
10	55	24,49	23,37	51,16%	48,84%	-	0,00%
09c	77	44,90	18,00	71,38%	28,62%	M	28,62%
09b	126	43,09	47,81	47,41%	52,59%	-	0,00%
09a	113	45,77	50,10	47,74%	52,26%	-	0,00%
8	84	51,82	26,55	66,12%	33,88%	M	33,88%
7	84	35,60	38,81	47,84%	52,16%	-	0,00%
6	331	177,77	91,34	66,06%	33,94%	M	33,94%
5	279	99,37	144,48	40,75%	59,25%	W	40,75%
4	122	33,33	67,19	33,15%	66,85%	W	33,15%
3	83	14,33	63,72	18,36%	81,64%	W	18,36%
02Ü	77	55,06	4,64	92,23%	7,77%	M	7,77%
2	58	24,68	6,51	79,12%	20,88%	M	20,88%
1	6	1,28	4,00	24,27%	75,73%	W	24,27%
Gesamt	1958	844,70	801,38	49,29%	50,71%	-	19,45%

Von 21 Entgeltgruppen sind sechs geschlechterparitätisch besetzt. In den bereits zuvor paritätisch zusammengesetzten Entgeltgruppen E15 und E14 konnte das Beschäftigungsvolumen von Frauen im Betrachtungszeitraum noch weiter gesteigert werden.

Während in den mittleren Entgeltstufen eine recht geringe Ungleichheit zwischen den Geschlechtern besteht, sind diese in den untersten Entgeltgruppen deutlich hervortretend. Hier sind es in der Mehrzahl Frauen, die in einer sehr niedrigen Entgeltgruppe (2, 02Ü) beschäftigt sind bzw. die eine Tätigkeit in niedrigen Entgeltgruppen (1-4) in Teilzeit ausüben (92% der Teilzeitkräfte sind hier weiblich).

3.3 BESTANDSAUFNAHME FÜR BESCHÄFTIGTE IM SOZIAL – UND ERZIEHUNGSDIENST

Im Sozial- und Erziehungsdienst waren zum Stichtag insgesamt 974 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Stadt Braunschweig und in einer der Entgeltgruppen des TVöD-SuE eingruppiert. Dies entsprach 770,10 Vollzeitäquivalenten.

Abbildung 5: Beschäftigung und Geschlechterverteilung von Beschäftigten im TVöD-SuE

Bes./ EGr.	MA Gesamt (aktiv + passiv)	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten aktiver Bediensteter		Anteil Geschlecht am Beschäftigungsvolumen aktiver Bediensteter		unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz
		PersKAP W	PersKAP M	PersKAP W	PersKAP M		
S17	26	15,67	7,00	69,12%	30,88%	M	30,88%
S16	12	9,00	2,00	81,82%	18,18%	M	18,18%
S15	54	36,72	10,00	78,60%	21,40%	M	21,40%
S14	88	59,95	9,75	86,01%	13,99%	M	13,99%
S13	20	15,73	2,00	88,72%	11,28%	M	11,28%
S12	113	62,48	28,22	68,89%	31,11%	M	31,11%
S11b	62	39,23	11,08	77,97%	22,03%	M	22,03%
S10	1	0,00	0,00	0,00%	0,00%	-	0,00%
S09	13	9,63	1,00	0,00%	0,00%	M	9,41%
S08b	118	84,90	9,65	90,59%	9,41%	M	10,20%
S08a	178	115,94	17,87	89,80%	10,20%	M	13,36%
S04	99	67,95	9,97	86,64%	13,36%	M	12,80%
S03	128	91,32	13,52	87,20%	12,80%	M	12,90%
S02	62	28,88	10,65	87,10%	12,90%	M	26,93%
Gesamt	974	637,39	132,71	73,07%	26,93%	M	14,65%

Die Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst sind nach wie vor durch einen sehr hohen Anteil an Frauen (73,07%) gekennzeichnet. In sämtlichen Entgeltgruppen liegt eine Unterrepräsentanz von Männern vor. Auch in Führungspositionen haben Frauen den entsprechend großen Anteil (S17 Frauenanteil von 69,12% statt im Berichtszeitraum zuvor 58,44%).

Auch das Beschäftigungsvolumen von männlichen Beschäftigten in den oberen Entgeltgruppen (S11b – S17) erhöhte sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum von 19,7% auf 22,7 %.

3.4 BESTANDSAUFNAHME FÜR AUSZUBILDENDE

In die Gruppe der Auszubildenden fallen auch die Anwärterinnen und Anwärter für das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 sowie für das 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 in den Diensten der Allgemeinen Verwaltung sowie der Feuerwehr.

Abbildung 6: Beschäftigung und Geschlechterverteilung von Auszubildenden

Bes./ EGr	MA gesamt	Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten aktiver Bediensteter		Anteil Geschlecht am Beschäftigungsvolumen aktiver Bediensteter		unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz
		PersKAP W	PersKAP M	PersKAP W	PersKAP M		
AusbEntg	36	12,74	19,00	40,15%	59,85%	W	40,15%
Anw-mD	77	28,63	47,00	37,85%	62,15%	W	37,85%
Anw-gD	72	48,00	24,00	66,67%	33,33%	M	33,33%
Anw-DA	18	12,00	7,00	63,16%	36,84%	M	36,84%
Gesamt	203	101,37	97,00	51,96%	48,04%	-	

Deutlich mehr Frauen (66,67 %) als Männer begannen ihre Anwartschaft für das 1. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2. Ähnliches gilt auch für die Gruppe der Dienstanfängerinnen und Dienstanfänger (Anteil der Frauen beträgt 63,16 %). Da die Gruppe der Anw-mD nach wie vor durch einen größeren Anteil von männlichen Brandmeister-Anwärtern (34 von 38 Personen) geprägt ist, liegt der Anteil an Frauen im 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 1 (ehem. mittlerer Dienst) bei 36,46 %. Auch in der Gruppe der tariflichen Auszubildenden begannen nun mehr Männer als Frauen ihre Ausbildung, sodass insgesamt eine Geschlechterparität in der Ausbildung vorhanden ist. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Ausbildungsberufe in einem Jahr angeboten werden. Dies kann einen starken Effekt auf die Geschlechterverteilung in einem Jahr haben.

IV. ANALYSE DER UNTERREPRÄSENTANZEN

Im Folgenden werden Veränderungen der Unterrepräsentanzen im Vergleich zum letzten Gleichstellungsplan dargestellt.

4.1 ANALYSE FÜR BEAMTINNEN UND BEAMTE

Abbildung 7: Unterrepräsentanzen bei Beamtinnen und Beamten

Bes./ EGr.	2020		2023		Entwicklung
	unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz	unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz	
B7	W	0,00%	W	0,00%	0
B6	W	33,33%	W	25,00%	-
B2	W	16,67%	W	12,50%	-
A16	W	16,67%	W	10,00%	-
A15	W	24,53%	W	44,06%	+
A14	-	-	M	41,27%	-
A13	M	40,87%	-	-	+
A13G	W	43,45%	W	38,73%	-
A12	W	32,56%	W	35,07%	+
A11	-	-	-	-	0
A10	M	39,95%	M	38,81%	-
A09	M	43,03%	W	39,06%	↓↑
A09Z	W	25,08%	W	9,85%	-
A09M	W	20,95%	W	21,83%	+
A08	W	40,39%	-	-	+
A07	W	33,30%	W	33,88%	+
A06	M	38,07%	-	-	+
Legende: +/- Unterrepräsentanz abgebaut/zugenommen, ohne Veränderung 0, Wechsel ↓↑					

In sieben Besoldungsgruppen ist eine positive Veränderung festzustellen, hier nahm die bestehende Unterrepräsentanz jeweils ab. Zugleich nahm in sieben weiteren Besoldungsgruppen nahm die Unterrepräsentanz zu. Frauen sind über die Besoldungsgruppen hinweg das unterrepräsentierte Geschlecht. Ein Wechsel der Unterrepräsentanz vollzog sich in der Besoldungsgruppe A09. Hier ist der Anteil der Frauen auf 39,06 % gesunken. In der Besoldungsgruppe A 15 ist ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. Für die Besoldungsgruppe A14 veränderte sich die zuvor bestehende Parität der Geschlechterverteilung in eine Unterrepräsentanz des männlichen Geschlechts. In den Besoldungsgruppen A06, A08 und A13 konnten die Unterrepräsentanzen zu einer Parität der Geschlechter abgebaut werden.

4.2 ANALYSE FÜR TVÖD-BESCHÄFTIGTE

Abbildung 8: Unterrepräsentanzen bei TVÖD-Beschäftigten

Bes./ EGr.	2020		2023		Entwicklung
	unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz	unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz	
aT/15Ü	W	0,00%	W	0,00%	0
15	-	-	M	41,70%	-
14	-	-	M	42,90%	-
13	-	-	W	43,26%	-
12	W	44,04%	-	-	+
11	-	-	-	-	0
10	-	-	-	-	0
09c	M	29,48%	M	28,62%	-
09b	-	-	-	-	0
09a	-	-	-	-	0
8	M	30,71%	M	33,88%	+
7	-	-	-	-	0
6	M	32,40%	M	33,94%	+
5	W	42,53%	W	40,75%	-
4	W	31,54%	W	33,15%	+
3	W	18,27%	W	18,36%	+
02Ü	M	10,17%	M	7,77%	-
2	M	34,30%	M	20,88%	-
Legende: +/- Unterrepräsentanz abgebaut/zugenommen, ohne Veränderung 0, Wechsel ↓↑					

Bei den Beschäftigten des TVöD konnte in fünf Entgeltgruppen die Unterrepräsentanz abgebaut werden. In fünf weiteren Entgeltgruppen blieb die Parität bestehen. In sieben Entgeltgruppen haben die Disparitäten zugenommen - allerdings in den Entgeltgruppen E14 und E15 zu Gunsten der Frauen. Insgesamt sind Männer in 7 Entgeltgruppen, Frauen in 5 Entgeltgruppen das unterrepräsentierte Geschlecht. Damit zeichnet sich insgesamt ein recht ausgeglichenes Bild der Geschlechterparität.

4.3 ANALYSE FÜR BESCHÄFTIGTE IM SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST

Abbildung 9: Unterrepräsentanzen bei Beschäftigten im TVÖD-SuE

Bes./ EGr.	2020		2023		Entwicklung
	unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz	unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz	
S17	M	41,56	M	30,88%	-
S16	M	0,00%	M	18,18%	+
S15	M	13,92%	M	21,40%	+
S14	M	19,64%	M	13,99%	-
S13	M	0,00%	M	11,28%	+
S12	M	36,58%	M	31,11%	-
S11b	M	26,29%	M	22,03%	-
S09	M	14,75%	M	9,41%	-
S08b	M	11,92%	M	10,20%	-
S08a	M	8,40%	M	13,36%	+
S04	M	11,22%	M	12,80%	+
S03	M	9,35%	M	12,90%	+
S02	M	14,84%	M	26,93%	+
Legende: +/- Unterrepräsentanz abgebaut/zugenommen, ohne Veränderung 0, Wechsel ↓↑					

Der Sozial- und Erziehungsdienst zeichnet sich jeher durch eine Unterrepräsentanz von Männern aus. Auch in Führungspositionen haben Frauen den entsprechend großen Anteil. Frauen sind auch in den obersten Entgeltgruppen besser repräsentiert als noch zuvor – der Männeranteil in der Entgeltgruppe S17 fiel von zuvor 41,56% auf 30,88 %. Das Beschäftigungsvolumen von männlichen Beschäftigten in den oberen Entgeltgruppen (S11b – S17) erhöhte sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum von 19,7 % auf 22,7 %.

Besonders positiv ist die Entwicklung der Geschlechterparität in den Gruppen S02 bis S08a zu bewerten. In diesen Berufsgruppen nahm der Männeranteil z.T. deutlich zu – in der Entgeltgruppe S02 von zuvor 14,84 % auf nunmehr knapp 27 %). Insgesamt verdoppelte sich das Beschäftigungsvolumen der Männer in den Entgeltgruppen S02 bis S08a von 6,7 % im letzten GSP auf 13,6 %. Diese Entwicklung resultiert zum einen aus den sich im Vergleich zum letzten GSP geänderten Rahmenbedingungen für die Qualifizierung zur Erzieherin/zum Erzieher. Zum anderen gelang es mit den Einstellungsverfahren für einen bezahlten Quereinstieg in die duale Ausbildung zur Sozialassistentin aktiv die Geschlechterparität deutlich zu verbessern.

4.4 ANALYSE FÜR BERUFSGRUPPEN

Abbildung 9: Unterrepräsentanzen in Berufsgruppen

Berufsgruppe	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.)	anteiliger v. H. - Satz 2023	anteiliger v. H. - Satz 2020	Entwicklung Unter-/ Repräsentanz*
		W	M	W	M	W	M	PersKA P W	PersKA P M	PersKA P W	PersKA P M				
Allgemeine Dienste	1674	1074	493	415	32	72	26	938,56	481,90	66,07%	33,93%	M	33,93%	34,07%	-
Feuerwehr	400	22	22	4	10	22	0	21,31	374,03	5,39%	94,61%	W	5,39%	4,20%	+
sonst. Soz. Dienste	516	340	42	154	13	34	3	291,81	37,72	88,55%	11,45%	M	11,45%	9,32%	+
Soz. päd./arb.	291	210	58	93	58	20	1	180,65	54,01	76,98%	23,02%	M	23,02%	24,34%	-
Techn. Dienst	416	169	235	90	30	9	3	142,61	227,18	38,57%	61,43%	W	38,57%	40,05%	-
Wissensch. aflu. Dienst	48	39	7	25	3	2	0	30,22	6,67	81,93%	18,07%	M	18,07%	16,56%	+
Auszubildende	203	103	100	3	3	0	0	101,37	97,00	51,10%	48,90%	-	-	-	0
Azubi allg. Dienste	130	75	38	38	38	0	0	74,63	38,00	66,26%	33,74%	M	33,74%	41,54%	-
Azubi Feuerwehr	38	4	34	0	1	0	0	4,00	33,00	10,81%	89,19%	W	10,81%	10,81%	0
Azubi BBiG	34	13	21	2	2	0	0	11,74	19,00	38,20%	61,80%	W	38,20%	-	-
Legende: +/- Unterrepräsentanz abgebaut/zugenommen, ohne Veränderung 0, Wechsel ↓↑															

Bei der Betrachtung der Berufsgruppen sind die Unterschiede im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan gering. In einigen Fällen findet eine Reduzierung der Unterrepräsentanzen statt. Positiv hervorzuheben ist die Entwicklung im Sozial- und Erziehungsdienst. Hier ist mit einem Plus von 2,13 Prozentpunkten bei der hohen Gesamtanzahl von Beschäftigten der Gruppe „sonstige Sozialdienste“ der Trend zu mehr Mitarbeitern positiv zu bewerten. In zwei von drei Ausbildungsbereichen sind Unterrepräsentanzen verstärkt.

4.5 ANALYSE FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Mit der Gesamtanzahl der Beschäftigten ist auch die Anzahl der Führungskräfte im Verlauf der letzten vier Jahre weiter gestiegen. 496 Führungskräfte waren aktiv tätig, während sieben passiv (z.B. in Elternzeit oder Altersteilzeit) waren. Frauen sind in der Gruppe der Führungskräfte das unterrepräsentierte Geschlecht mit einem Anteil von 41,59 %.

Um Frauen weiter und mehr für die Übernahme von Führungsaufgaben zu gewinnen und zu motivieren, sich als Führungskraft zu sehen und zu zeigen, erfolgen weiterhin wiederkehrend interne Programme der Führungsnachwuchsförderung und der Qualifizierung. Zudem richten sich Schulungsangebote speziell an Frauen, um diese auf Führungspositionen anzusprechen.

Darüber hinaus erfolgt in guter Zusammenarbeit des Fachbereichs Zentrale Dienste mit dem Gleichstellungsreferat eine direkte Ansprache von leistungsstarken Frauen. Dies war gerade in den höheren Führungsebenen sehr erfolgreich und gilt es in jedem Fall fortzusetzen. Auf diese Weise konnte der Status Quo erhalten bzw. graduell verbessert werden. Zu beachten ist allerdings, dass aufgrund der geringeren Anzahl an Planstellen eine Geschlechterveränderung bei der Stellenbesetzung bereits bei einzelnen Personalwechseln zu erheblichen prozentualen Verschiebungen in den (Unter-) Repräsentanzen führt.

Seit dem Stichtag 30. Juni 2023 ist es auf hoher Führungsebene gelungen bei der Besetzung der Dienstposten bzw. der Übertragung der höheren Statusämter eine Frau zu gewinnen, so bei der Fachbereichsleitung 20, den Abteilungsleitungen 67.2 und 37.0 sowie den Referatsleitungen 0500 und 0650. Auch das zuletzt abgeschlossene Qualifizierungsverfahren für ein Amt der Besoldungsgruppe A 14 bzw. Entgeltgruppe 13 der Allgemeinen Verwaltung und des Technischen Dienstes konnten drei Teilnehmerinnen erfolgreich durchlaufen. Alle Absolventinnen werden bereits höherwertig verwendet. Diese interne Qualifizierungsmöglichkeit erscheint weiterhin gut geeignet, leistungsstarke Frauen für höhere Führungspositionen vorzubereiten, als Führungskräfte (weiter) zu entwickeln und somit entsprechende Stellen auch intern gut besetzen zu können.

Insofern ist eine positive Tendenz spürbar, die sich im kommenden Gleichstellungsplan abbilden wird. Gleichwohl müssen und werden die Bemühungen, Frauen insbesondere in den Spitzenführungspositionen (aT, B 2, A 16) zu etablieren, intensiviert werden.

Abbildung 11: Führungskräfte im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan

Führungskräfte	MA-Gesamt (aktiv + passiv)	davon aktiv Vollzeit		davon aktiv Teilzeit		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten aktiver Bediensteter		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen aktiver Bediensteter		unterrepräsentiertes Geschlecht (Anteil < 45 v. H.)	anteiliger v. H. - Satz
		W	M	W	M	PersKAP W	PersKAP M	PersKAP W	PersKAP M		
30. Juni 2020	450	155	252	38	5	184,65	255,96	41,91%	58,09%	W	41,91%
30. Juni 2023	503	163	277	47	9	201,84	283,41	41,59%	58,41%	W	41,59%

Bei der Betrachtung der Teilzeitquote von Führungskräften wird deutlich, dass Führungskräfte nach wie vor weit weniger in Teilzeit arbeiten (insgesamt 56 von 496 Führungskräften). Die Teilzeitquote von Führungskräften ist jedoch von 9,6 % (2020) leicht auf 11,3 % gestiegen. Es gelingt somit mehr Führungskräften und dabei auch immer mehr Männern, Führungsverantwortung und z. B. familiäre Verpflichtungen zu koordinieren. In der Gesamtbelegschaft lag die Teilzeitquote in 2023 bei 32,46 % (28,3 % in 2020).

Insoweit muss gerade in diesen Bereichen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten alles unternommen werden, um Frauen für diese Positionen zu gewinnen.

V. PERSONALFLUKTUATION UND RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNGSGARBEIT

Die Personalfuktuation bestimmt den Umfang von freiwerdenden Stellen, die neu besetzt werden können und ist eine wichtige Planungsgröße für die Gleichstellungsarbeit.

Maßgeblich für eine aktive Einflussnahme auf die Unterrepräsentanzen ist eine Analyse von zukünftig freiwerdenden Stellen im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans. Grundlage hierfür ist eine Abschätzung, wie viele Planstellen, gegliedert nach Geschlecht und Bereichen, (vermutlich) frei werden und nachbesetzt werden können.

Diese Zahlen können nur Planwerte sein, da mögliche Abgänge von Bediensteten oder auch Stellenplanänderungen nicht exakt vorhergesagt werden können. In der Analyse wurden deshalb die Abgänge herangezogen, die aufgrund des Erreichens der Regelaltersgrenze bis 2026 bekannt sind. Voraussichtlich und erfahrungsgemäß wird dieser Anteil tatsächlich höher sein, da in der Regel viele Beamtinnen und Beamten bzw. Tarifbeschäftigte vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand treten bzw. in Rente gehen. Konkret lässt sich dies aber nicht im Voraus beziffern. Die Mitarbeitenden, welche die Stadt Braunschweig darüber hinaus aus altersunabhängigen Gründen verlassen, z. B. aufgrund eines Wechsels der Arbeitgeberin, sind in der Fluktuationsabschätzung nicht enthalten.

Abbildung 12: Fluktuationsabschätzung Beamtinnen und Beamte

Bes./ EGr.	Unterrepräsentiertes Geschlecht	anteiliger v. H. - Satz	Stellen- bestand 2023 insgesamt	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden in den Jahren						Stellenver- änderungen	Stellen im Stellenplan (Plan) 2024	prozentualer Anteil der frei werdenden Stellen nach Geschlecht	
				2024		2025		2026				W	M
				W	M	W	M	W	M				
B7	W	0,00%	1,00	0	0	0	0	0	0	0,00	1,00	0,00%	0,00%
B6	W	25,00%	4,00	0	0	0	0	0	0	0,00	4,00	0,00%	0,00%
B2	W	12,50%	9,00	0	0	0	0	0	0	0,00	9,00	0,00%	0,00%
A16	W	10,00%	20,00	0	0	0	0	0	2	0,00	20,00	0,00%	10,00%
A15	W	44,06%	22,00	1	0	0	1	0	0	0,00	22,00	4,55%	4,55%
A14	M	41,27%	23,13	0	0	1	0	0	0	0,00	23,13	4,32%	0,00%
A13	-	0,00%	3,00	0	0	0	0	0	0	0,00	3,00	0,00%	0,00%
A13G	W	38,73%	47,80	0	2	1	2	0	3	0,00	47,80	2,09%	14,64%
A12	W	35,07%	101,38	0	1	1	1	3	1	1,00	102,38	3,91%	2,93%
A11	-	0,00%	251,26	3	2	1	1	1	0	-2,00	249,26	2,01%	1,20%
A10	M	38,81%	284,43	1	1	0	0	0	0	2,50	286,93	0,35%	0,35%
A09	W	39,06%	26,00	0	0	0	7	0	1	0,00	26,00	0,00%	30,77%
A09Z	W	9,85%	60,63	0	4	0	2	1	2	1,00	61,63	1,62%	12,98%
A09M	W	21,83%	223,66	0	4	0	2	1	1	14,00	237,66	0,42%	2,95%
A08	-	0,00%	253,58	0	3	0	1	3	4	5,50	259,08	1,16%	3,09%
A07	W	33,88%	153,42	0	2	0	0	3	0	7,00	160,42	1,87%	1,25%
A06	-	0,00%	20,00	0	0	0	0	0	0	0,00	20,00	0,00%	0,00%
Gesamt	W		1504,29	5	19	4	17	12	14	29	1533,29		

Im Geltungszeitraum werden durch altersbedingtes Ausscheiden voraussichtlich 71 Stellen bei den Beamtinnen (21, 29,6 %) und Beamten (50, 70,4 %) vakant. Gemessen am Gesamtstellenplan 2024 entspricht das einer möglichen Nachbesetzung von 1,14% bei Beamtinnen und 3,33% bei den Beamten.

Abbildung 13: Fluktuationsabschätzung TVÖD-Beschäftigte

Bes./ EGr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	anteiliger v. H. - Satz	Stellenbestand 2023 insgesamt	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden in den Jahren						Stellen- veränderungen	Stellen im Stellenplan (Plan) 2024	prozentualer Anteil der frei werdenden Stellen nach Geschlecht	
				2024		2025		2026					
				W	M	W	M	W	M			W	M
aT/15Ü	W	0,00%	4,00	0	1	0	0	0	1	-1,00	3,00	0,00%	66,67%
15	M	41,70%	29,99	0	0	0	0	0	0	-1,82	28,17	0,00%	0,00%
14	M	42,90%	25,00	0	1	1	1	0	0	10,00	35,00	2,86%	5,71%
13	W	43,26%	66,81	0	0	0	1	1	0	-11,00	55,81	1,79%	1,79%
12	-	0,00%	82,60	0	1	1	0	0	1	-3,00	79,60	1,26%	2,51%
11	-	0,00%	225,42	1	1	1	3	2	1	4,00	229,42	1,74%	2,18%
10	-	0,00%	50,34	1	0	2	0	0	0	0,00	50,34	5,96%	0,00%
09c	M	28,62%	59,55	0	0	1	0	1	0	0,00	59,55	3,36%	0,00%
09b	-	0,00%	84,60	1	0	0	0	0	1	0,00	84,60	1,18%	1,18%
09a	-	0,00%	92,14	0	1	2	2	0	1	1,00	93,14	2,15%	4,29%
08	M	33,88%	72,95	0	0	0	0	1	0	-1,00	71,95	1,39%	0,00%
07	-	0,00%	48,67	1	0	3	2	0	3	0,00	48,67	8,22%	10,27%
06	M	33,94%	272,34	0	0	4	0	4	0	0,00	272,34	2,94%	0,00%
05	W	40,75%	192,38	2	2	1	2	2	6	1,13	193,51	2,58%	5,17%
04	W	33,15%	110,74	0	1	0	3	3	2	4,00	114,74	2,61%	5,23%
03	W	18,36%	65,21	0	0	1	3	0	2	0,00	65,21	1,53%	7,67%
02Ü	M	7,77%	55,75	0	0	1	0	1	0	0,00	55,75	3,59%	0,00%
02	M	20,88%	15,34	2	0	1	1	1	1	0,00	15,34	26,08%	13,04%
01	W	24,27%	5,97	0	0	0	0	0	0	0,00	5,97	0,00%	0,00%
Gesamt	W		1559,80	8,00	8,00	19,00	18,00	16,00	18,00	2,31	1562,11		

Von den aktiven Tarifbeschäftigten werden 87 Personen in den nächsten Jahren das reguläre Renteneintrittsalter erreichen. Davon sind 49,4 % weiblich und 50,6 % männlich. Insgesamt ergibt sich ein prozentualer Anteil freiwerdender Stellen von 2,8 % (W/M) am Gesamtstellenplan 2024, die in den kommenden Jahren aus Altersgründen neu zu besetzen sind.

Abbildung 14: Fluktuationsabschätzung Beschäftigte im TVöD-SuE

Bes./ EGr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	anteiliger v. H. - Satz	Stellen- bestand 2023 insgesamt	Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden in den Jahren						Stellen- veränderungen	Stellen im Stellenplan (Plan) 2024	prozentualer Anteil der frei werdenden Stellen nach Geschlecht	
				2024		2025		2026				W	M
				W	M	W	M	W	M				
S17	M	30,88%	27,97	0	0	0	0	0	0	0,00	27,97	0,00%	0,00%
S16	M	18,18%	9,00	0	0	0	0	0	0	0,00	9,00	0,00%	0,00%
S15	M	21,40%	59,73	0	0	2	0	2	0	1,00	60,73	6,59%	0,00%
S14	M	13,99%	93,55	0	0	0	0	2	1	0,00	93,55	2,14%	1,07%
S13	M	11,28%	27,54	0	0	0	0	0	0	0,00	27,54	0,00%	0,00%
S12	M	31,11%	134,37	1	2	0	2	0	0	4,00	138,37	0,72%	2,89%
S11b	M	22,03%	61,55	0	2	3	0	0	0	6,00	67,55	4,44%	2,96%
S11a	W	0,00%	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00%	0,00%
S10	W	0,00%	0,00	0	0	0	0	0	0	0,00	0,00	0,00%	0,00%
S09	M	9,41%	15,84	0	0	0	0	0	0	0,00	15,84	0,00%	0,00%
S08b	M	10,20%	145,03	0	0	1	0	5	0	0,54	145,57	4,12%	0,00%
S08a	M	13,36%	180,56	0	0	1	0	2	0	0,00	180,56	1,66%	0,00%
S04	M	12,80%	71,53	0	0	0	0	3	0	-0,85	70,68	4,24%	0,00%
S03	M	12,90%	124,74	0	0	1	0	2	0	0,00	124,74	2,41%	0,00%
S02	M	26,93%	22,93	0	0	2	0	0	0	0,00	22,93	8,72%	0,00%
Gesamt	W		974,34	1,00	4,00	10,00	2,00	16,00	1,00	10,69	985,03		

Im Sozial- und Erziehungsdienst werden 34 aktiv tätige Personen das reguläre Renteneintrittsalter erreichen. Davon sind 79,4 % Frauen und 20,6 % Männer. Das entspricht 2,7 % (W) bzw. 0,7 % (M) an Neubesetzungen gemessen am Gesamtstellenplan der Stadt Braunschweig.

Insgesamt werden damit 192 aktiv tätige Personen mit Erreichen des Eintrittsalters für die Regelaltersrente aus dem Dienst bzw. der Beschäftigung ausscheiden (91 weiblich und 101 männlich). Darüber hinaus sind im Stellenplan 2024 insgesamt 42 neue Stellen ausgewiesen worden, die zu besetzen und damit für die Gleichstellungsarbeit relevant sind. Daraus ergibt sich eine Neubesetzung von 234 Stellen (5,7% der Stellen im Stellenplan 2024).

Diese Werte sind jedoch vor dem Hintergrund zu betrachten, dass ein Teil von Mitarbeitenden vorzeitig in den Ruhestand bzw. in den Bezug der Altersrente gehen wird. Zwischen 2020 und 2023 waren dies ca. 32,6 % der altersbedingten Abgänge insgesamt. Hinzu kommen in Einzelfällen noch Mitarbeitende, die den Eintritt in den Ruhestand hinausschieben bzw. mit Zeitverträgen über den Zeitpunkt des Beginns der Regelaltersrente hinaus arbeiten.

Mit Blick auf Rahmenbedingungen, die ebenfalls auf die Gleichstellungsarbeit wirken, ist die Teilzeitznutzung bzw. -verteilung in den Fokus zu nehmen. Die Arbeit in Teilzeit bedeutet oftmals einen Spagat zwischen Erwerbsarbeit und Care-Arbeit. Und bei der Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung der Teilzeitbeschäftigung insgesamt bleibt das Resümee, dass diese nach wie vor ein Ausgangspunkt für spezifische Unterschiede in der beruflichen Gleichstellung sein kann. Mit einer Teilzeitquote von 13,2 % der Männer wird deutlich, dass Frauen nach wie vor in einem sehr viel größeren Umfang als Männer Teilzeitkräfte sind.

Darüber hinaus bleibt bezüglich allgemeiner Rahmenbedingungen, die die Gleichstellungsarbeit beeinflussen, zu beobachten, wie sich die derzeit herausfordernde Situation des Fachkräftemangels auswirken wird. Momentan fehlen immer häufiger ausreichend Bewerberinnen und Bewerber zur (Wieder-) Besetzung von Stellen, was sich zudem auch in einer deutlich gestiegenen Wechselbereitschaft der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte zeigt – Umstände, die alle Arbeitgeber sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft treffen.

VI. DIENSTLICHE BEURTEILUNGEN IM LICHT DER GLEICHSTELLUNG

Neben der Betrachtung von Unterrepräsentanzen in den Besoldungs- und Entgeltgruppen, die über die Beziehung von Besoldung bzw. Entgelt oder aber auch Führung und Geschlechterzugehörigkeit Auskunft geben können, sind (weitere) mögliche Ursachen für Unterrepräsentanzen zu untersuchen. Im Folgenden sollen die Einflüsse von Teilzeit und Geschlecht auf die Benotung bei dienstlichen Beurteilungen in den Blick genommen werden.

Dienstliche Beurteilungen sind für interne Stellenbesetzungen das zentrale Auswahlinstrument für Bewerberinnen und Bewerber. Sie werden zur objektivierbaren Messung und Dokumentation von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Rahmen der Bestenauslese alle drei Jahre für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Braunschweig erstellt. Die Notengebung erfolgt für leistungsbezogene und persönliche Einzelmerkmale in Form eines Punktwertes zwischen 0 und 6 und schließt nach einem Akt der wertenden Erkenntnis mit einem verbalen Gesamturteil. Für interne Stellenausschreibungen werden Bewerberinnen und Bewerber in der Regel zum Auswahlverfahren zugelassen, deren dienstliche Beurteilungen im Wesentlichen gleich sind, d. h. die mit derselben Gesamturteilsstufe schließen. Die dienstliche Beurteilung kann somit auch ein zentraler Baustein der Personalentwicklung in einer modernen öffentlichen Verwaltung sein.

Die letzte reguläre dienstliche Beurteilung (Regelbeurteilung) innerhalb der Stadtverwaltung Braunschweig erfolgte zum Ende des Jahres 2021. Zur Untersuchung des Einflusses von Teilzeitbeschäftigung auf die Benotung wurden erneut die Mediane der dienstlichen Beurteilungen innerhalb der verschiedenen städtischen Organisationseinheiten ermittelt. Zu prüfen war, inwiefern systematische Abweichungen in der Bewertung von Leistungen zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften bestehen. Die Analyse kam zu dem Schluss, dass in sieben Organisationseinheiten eine erkennbar schlechtere Beurteilung von Teilzeitkräften stattfand. Da zum Großteil Frauen in Teilzeit arbeiten, haben die dieser Verzerrung möglicherweise zugrundeliegende Beurteilungsfehler bei der Bewertung von Teilzeitkräften vor allem auf Frauen eine diskriminierende Wirkung.

Die betroffenen Organisationseinheiten wurden nach der Feststellung von erkennbar schlechteren Beurteilungen von Teilzeitkräften um Überprüfung der dienstlichen Beurteilungen und Korrektur bzw. Plausibilisierung gebeten. In Einzelfällen wurden Korrekturen vorgenommen, die abschließend zu gleichen Ergebnissen von Teilzeit- und Vollzeitkräften geführt haben.

Das Problem der Beurteilungsfehler bei der Bewertung von Leistungen in dienstlichen Beurteilungen ist ein bekanntes Phänomen. Die anlassbezogene Plausibilisierung und ggf. Korrektur im Nachgang der dienstlichen Beurteilungen der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2021 muss deshalb weiterhin ein wirksames Instrument sein, solche systematischen Abweichungen, wie hier in Bezug auf Voll- und Teilzeitbeschäftigung, abzubauen.

Unterstützend haben der Fachbereich Zentrale Dienste und die Gleichstellungsbeauftragte bereits Anfang 2019 den Fachbereichs- und Referatsleitungen sowie den Leitungen der Verwaltungsabteilungen in einem Informationsgespräch Hilfestellungen zur Plausibilisierung von dienstlichen Beurteilungen und Hinweise zur Vermeidung von Beurteilungsfehlern gegeben.

Auch in den aktuell angebotenen Schulungen des zentralen Fortbildungsprogramms zum städtischen Beurteilungssystem wird dieses Thema schwerpunktmäßig behandelt.

VII. ZIELE UND MASSNAHMEN

Wie im Kapitel V deutlich gemacht wurde, sind über die Neubesetzung von Stellen die Ziele der Gleichstellung nur bedingt realisierbar.

Die Umsetzung und Weiterentwicklung einer modernen Führungskultur durch geeignete Personalentwicklungsstrategien, z. B. interne Qualifizierungen und Fortbildungsmaßnahmen, hat positive Effekte auf die Gleichstellung. Dabei kann ein Führungsverständnis vermittelt werden, das nicht mehr von der Vorstellung geprägt ist, eine Karriere zur und als Führungskraft müsse auf einer ununterbrochenen Erwerbstätigkeit fußen, erfordere Erreichbarkeit „rund um die Uhr“ und setze Vollzeittätigkeit zwingend voraus. Auch in Bezug auf häufig damit verbundene Geschlechterstereotypen, nach denen vermeintliche „männliche“ Eigenschaften wie Belastbarkeit, Selbstsicherheit und Durchsetzungsfähigkeit Führungsqualitäten ausmachen würden, kann so sensibilisiert werden.

Es sind Maßnahmen fortzuführen und zu initiieren, die eine effektive Gleichstellungsarbeit zum Abbau von Unterrepräsentanzen ermöglichen und sich zugleich in das Instrumentarium einer modernen Personalpolitik der Stadtverwaltung Braunschweig einfügen.

7.1 SCHULUNGEN

Bei den dienstlichen Beurteilungen sind wir auf einem guten Stand. Es gilt jedoch auch weiterhin Beurteilungsfehler bei dienstlichen Beurteilungen mit diskriminierender Wirkung zu beobachten und diesen entgegenzutreten. Die Ursachen und das Beheben solcher Fehler müssen auch in der Zukunft proaktiv vermieden werden. Neben Hinweisen in Rundschreiben und der Sitzung der Verwaltungsabteilungsleitungen sind Schulungen für Führungskräfte, die einen spezifischen Fokus auf Beurteilungsfehler haben, hierfür geeignete Maßnahmen und werden weiterhin angeboten.

Auch bei der Regelbeurteilung 2024 wird es erneut eine Plausibilisierung der Gesamturteile durch den Fachbereich Zentrale Dienste geben im Hinblick auf systematische Abweichungen im Leistungsbild von Teilzeit- und Vollzeitkräften. Auf ggf. betroffene Organisationseinheiten wird für eine Überprüfung der dienstlichen Beurteilungen zugegangen. Anlassbezogene Informationsgespräche mit dezentralen Organisationseinheiten können dabei ein wirksames

unterstützendes Instrument der Gleichstellungsarbeit sein.

Weitere Themen, die die Gleichstellung von Personen in der Verwaltung zum Ziel haben, werden durch die zentrale Fortbildung regelmäßig angeboten. Dabei wird das Angebot auch immer auf die Bedarfe hin angepasst und ggf. erweitert.

7.2 SEXUELLE BELÄSTIGUNG

Grundlage eines gleichberechtigten und respektvollen Umgangs ist die Abwesenheit von Diskriminierung, insbesondere sexueller Diskriminierung. Bei der Stadt Braunschweig gilt schon lange der Grundsatz, dass sexuelle Belästigung nicht toleriert wird. Es soll eine Atmosphäre gestärkt werden, in der sexuelle Belästigungen keinen Platz haben.

Betroffenen, Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten sollen dafür klare Ansprechstellen und -wege innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung aufgezeigt und dokumentiert werden, um Hemmnisse einer Meldung abzubauen und Unterstützungsmöglichkeiten noch deutlicher aufzuzeigen und zu bündeln. Eine entsprechende Dienstanweisung zum Thema „Sexualisierte Gewalt/Belästigung“ ist im Fachbereich Zentrale Dienste aktuell in Arbeit und wird in absehbarer Zeit umgesetzt.

Zudem finden sich viele hilfreiche Informationen auf den Intranetseiten des Gleichstellungsreferats.

7.3 TEILZEITGEEIGNETE ANGEBOTE DER PERSONALENTWICKLUNG

Chancengleichheit bei der beruflichen Entwicklung basiert auf der Möglichkeit des Personals an den angebotenen Personalentwicklungsmaßnahmen teilnehmen zu können. Besonders für Teilzeitkräfte kann die Teilnahme an ganztägigen Veranstaltungen aber u.U. einen koordinativen Mehraufwand darstellen, bspw. um eine Kinderbetreuung oder Pflegezeiten abzustimmen, oder gar ein Hinderungsgrund sein an Ganztagsveranstaltungen teilzunehmen, weil eine zur Teilnahme benötigte Betreuung nicht sichergestellt werden kann.

Die zeitliche Ausgestaltung von Personalentwicklungsmaßnahmen sollte aber keine Barriere bei der individuellen Entwicklung von Teilzeitkräften, insbesondere von Frauen, darstellen.

Die Personalentwicklung wird vor diesem Hintergrund ihre Maßnahmen in den kommenden Jahren auf die Geeignetheit für Teilzeitkräfte prüfen und entsprechende Angebote entwickeln. Erste Veranstaltungen des zentralen Fortbildungsangebots sollen bereits mit dem Fortbildungsprogramm 2025 dahingehend angepasst angeboten werden. U.a. das Deeskalationstraining und Angebote zum Mitarbeitendengespräch sowie Krankenrückkehrgespräch sind erste Formate, die gerade neu konzipiert werden. Zudem werden erste Module des aktuellen Führungskräftenachwuchsprogramms bereits halbtags angeboten.