

Stadt Oberhausen	Drucksachen-Nr. B/17/4009-01	Termin 24.10.2023	Betriebsausschuss SBO		
<u>Beschlussvorlage</u>			öffentlich		
Termin	Gremium		Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*
24.10.2023	Betriebsausschuss SBO		B		

Beratungsgegenstand

Gleichstellungsplan der SBO Servicebetriebe Oberhausen 2024-2028

Beschlussvorschlag

Der Betriebsausschuss beschließt den als Anlage beigefügten Gleichstellungsplan der SBO Servicebetriebe Oberhausen für den Zeitraum 2024-2028.

Gleichstellungs- beauftragte SBO	Betriebsleiter SBO	Kämmerer	Oberbürgermeister
Gitta Kellermann Datum 20.09.2023	Andreas Kußel Datum 25.09.2023	Datum	Datum
* Vorlage zur: Anhörung (A) Kenntnisnahme (K) Vorberatung (V) Beschlussfassung (B)	* Ergebnis : Zustimmung (Z) Ablehnung (A) Änderung (Ä) Anhörung vollzogen (AV) Kenntnisnahme (K)	Beschlusskontrolle: Ja oder nein	Beteiligung: Personalrat [] Gleichstellungsstelle []

Stadt Oberhausen	Drucksachen-Nr. B/17/4009-01	Termin 24.10.2023	Betriebsausschuss SBO
-----------------------------	---	------------------------------	------------------------------

Bezug

-

Konsequenzen

a) Finanzielle

keine ☐

ja ☒, siehe Begründung

b) Sonstige

Auswirkungen auf das Klima

ja ☐ (siehe Anlage Klimacheck)

nein ☒ Begründung:

Der Gleichstellungsplan hat keine Klimaauswirkungen.

Begründung

Gemäß § 5 Abs. 1 des Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG) erstellt jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei bis fünf Jahren einen Gleichstellungsplan und schreibt diesen nach Ablauf fort.

Der nunmehr zur Beschlussfassung vorgelegte Gleichstellungsplan für die SBO soll für die Jahre 2024 bis 2028 gelten; gemäß § 5 Abs. 7 LGG ist nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung des Gleichstellungsplans zu überprüfen.

Der Personalrat wurde im Rahmen seiner Mitwirkungsrechte beteiligt.

Anlage

Gleichstellungsplan der SBO 2024-2028

Gleichstellungsplan 2024



Inhaltsangabe

I. Gleichstellungsplan

II. Bestandaufnahme

1. Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten
2. Anteil von Frauen und Männern in den Abteilungen
3. Besetzung von Führungspositionen
4. Beschäftigte in der Verwaltung nach Geschlecht und Besoldungs-/ Vergütungsgruppe
5. Anteil der Teilzeitbeschäftigten
6. Arbeitsstruktur und Fluktuation
7. Prognose freiwerdender Stellen durch planbare Fluktuation

III. Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

I. Gleichstellungsplan

Der Gleichstellungsplan für die SBO Servicebetriebe Oberhausen ist für einen Zeitraum von 3 – 5 Jahren zu erstellen (§ 5 LGG NRW). Der vorliegende Plan gilt für die Jahre 2024 – 2028.

Der Gleichstellungsplan untermauert das Grundrecht auf Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Aktive Frauenförderung ist nicht zuletzt wesentlicher Bestandteil eines modernen Personalmanagements sowie integraler Bestandteil der Personalentwicklung.

Aufgrund nicht vorhandener Daten zur Personalbedarfsplanung und zur Personalentwicklung stützt sich der vorliegende Gleichstellungsplan lediglich auf vorhandene Strukturdaten.

Der Gleichstellungsplan ist eine wichtige Grundlage um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Verantwortungsbereich der SBO Servicebetriebe Oberhausen zu realisieren. Damit kommt der Eigenbetrieb seiner besonderen Verpflichtung rund um die Gleichstellung von Frauen und Männern nach, die sich aus Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie aus dem Landesgleichstellungsgesetzes NRW ergibt. Darüber hinaus sind Rechtsgrundlagen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB).

Der Gleichstellungsplan verfolgt das Ziel, durch positive Maßnahmen unter Wahrung des Prinzips der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, gleiche Chancen für Frauen und Männer herzustellen.

Die Schwerpunkte hierbei liegen auf

- der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern,
- der Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- der Existenzsicherung durch Arbeit.

Hier müssen insbesondere die rechtlichen sowie die tariflichen Regelungen für eine flexible und beschäftigungsorientierte Arbeitsgestaltung Anwendung finden, die Frauen und Männern eine bedarfsgerechte „Work-Life-Balance“ ermöglichen. Frauen und Männer müssen die Möglichkeit haben, familiäre Aufgaben, wie z.B. die Betreuung von Kindern/oder pflegebedürftigen Angehörigen zu verbinden, ohne mittel- und langfristig berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen.

Weibliche und männliche Beschäftigte müssen gleichermaßen die Chance auf eine eigenständige Existenzsicherung, beruflichen Erfolg sowie gleiche Teilhabe am Familienleben haben.

Anhand der Daten im Gleichstellungsplan wird deutlich, dass in der Regel Frauen immer noch den Hauptanteil der Familienarbeit leisten und einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Im gleichen Zuge verzichten sie häufig auf Aufstiegsmöglichkeiten und damit verbundene Führungspositionen, weil der Verzicht der persönlichen Lebensplanung entspricht.

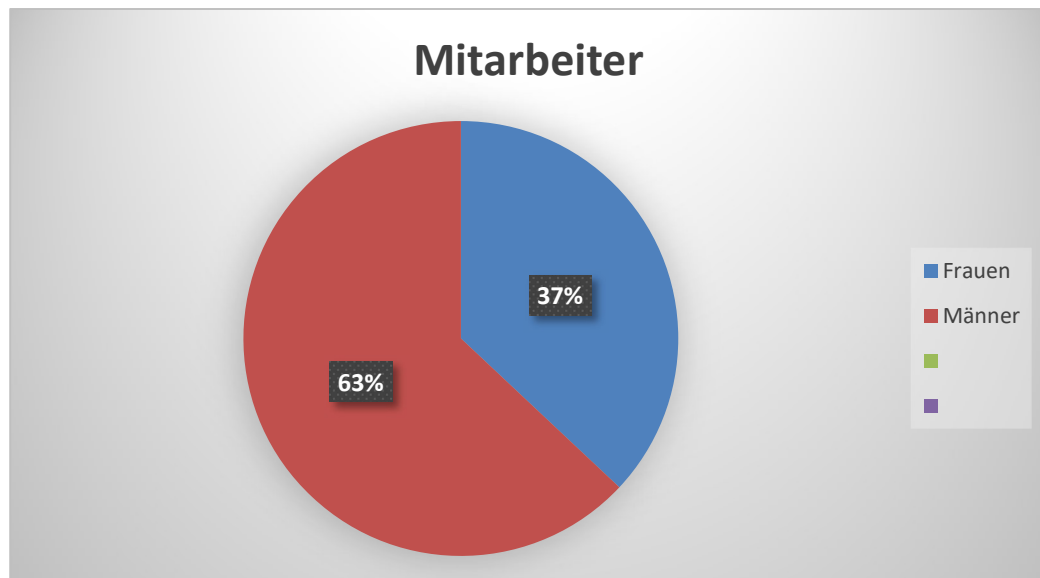
Gleichstellungsarbeit ist ein kontinuierlicher Prozess, der ständig von Frauen und Männern als Gemeinschaftsaufgabe vorangetrieben werden muss.

Daher muss und wird die Gleichstellungsarbeit ein selbstverständlicher und wesentlicher Bestandteil der Personalpolitik der SBO sein.

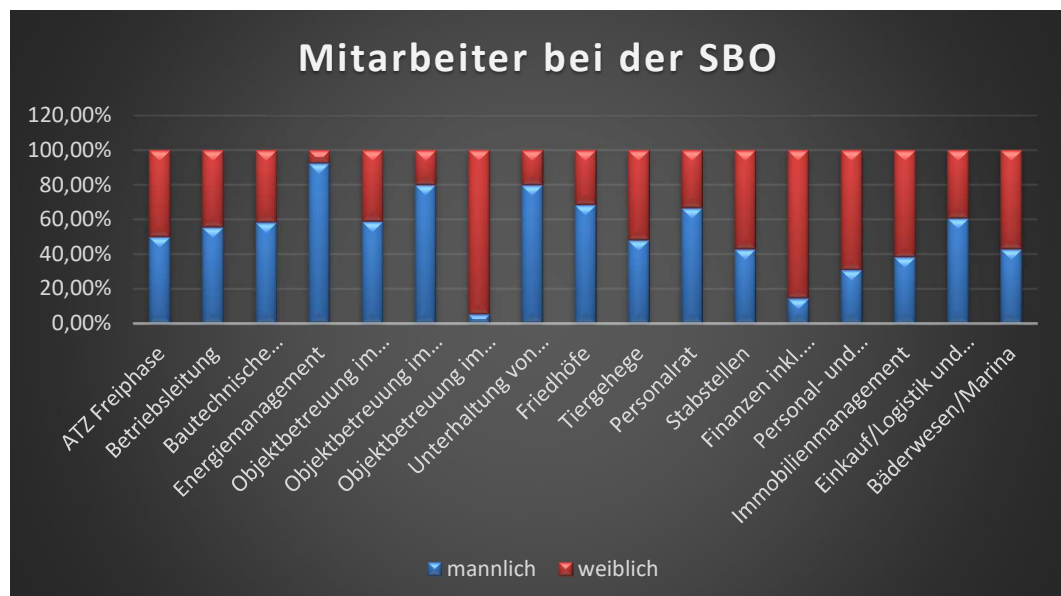
II. Bestandaufnahme

1. Frauenanteil an den Gesamtbeschäftigten

Der Frauenanteil bei der SBO (Servicebetrieb Oberhausen) beträgt zum Stichtag 01.03.2023 37%:



2. Anteil von Frauen und Männern in den Abteilungen



	männlich		Weiblich		Gesamt	
	Abso- lute Zahlen	%	Abso- lute Zahlen	%	Abso- lute Zahlen	%
ATZ Freiphase	11	50,00	11	50,00	22	100
Betriebsleitung	5	55,56	4	44,44	9	100
Bautechnische Verwal- tung	7	58,33	5	41,67	12	100
Energiemanagement	12	92,31	1	7,69	13	100
Objektbetreuung im Stadtbezirk Alt/OB	10	58,82	7	41,18	17	100
Objektbetreuung im Stadtbezirk Sterkrade	103	79,84	26	20,16	129	100
Objektbetreuung im Stadtbezirk Osterfeld	2	5,26	36	94,74	38	100
Unterhaltung von Flächen und Einrich- tungen, Grün, Baum, Forst, Sport, ZBH und Landmaschinen	110	79,71	28	20,29	138	100
Friedhöfe	26	68,42	12	31,58	38	100
Tiergehege	12	48,00	13	52,00	25	100
Personalrat	2	66,67	1	33,33	3	100
Stabstellen	3	42,86	4	57,14	7	100
Finanzen inkl. Abrech- nung	2	14,29	12	85,71	14	100
Personal- und Organi- sation	4	30,77	9	69,23	13	100
Immobilienmanagement	13	38,24	21	61,76	34	100
Einkauf/Logistik und Versand	20	60,61	13	39,39	33	100
Bäderwesen/Marina	6	42,86	8	57,14	14	100
	348		211		559	

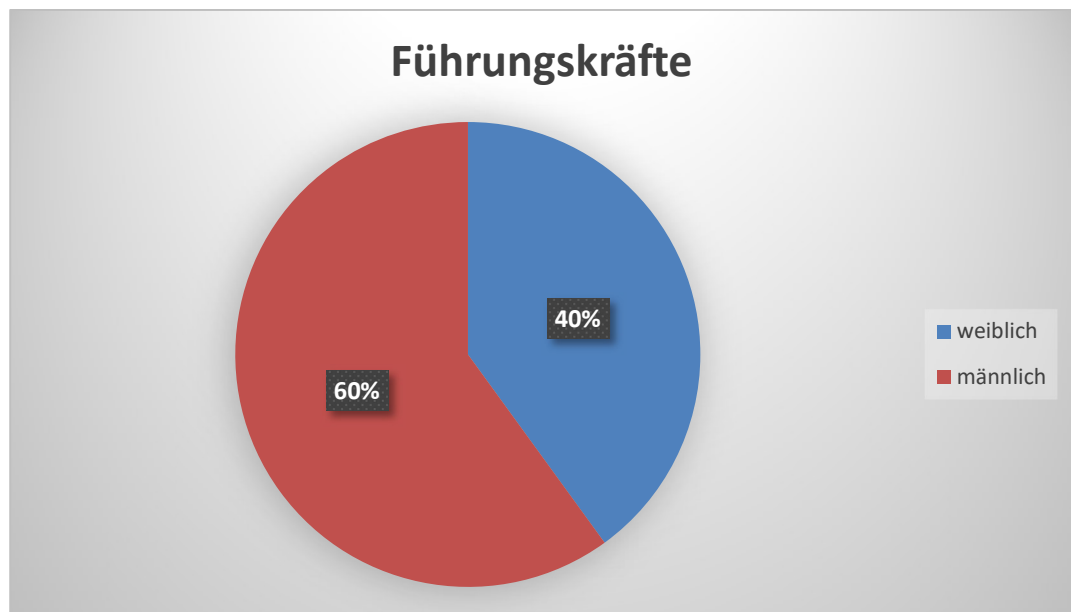
Die Auswertung zeigt, dass es in den Abteilungen Finanzen inkl. Abrechnungswesen, Personal- und Organisation, Immobilienmanagement sowie dem Bäderwesen mehr weibliche als männliche Beschäftigte gibt. Das ist eine erfreuliche Entwicklung, die sich in den vergangenen Jahren vollzogen hat.

Gleichzeitig wird deutlich, dass die Abteilungen, in denen Berufsbilder eine Rolle spielen, die traditionell männlich bzw. weiblich besetzt sind, auch bei der SBO (Servicebetrieb Oberhausen) überwiegend geschlechtsspezifisch besetzt sind. Beispielhaft seien hier die Abteilungen Objektbetreuung im Stadtbezirk Sterkrade und Unterhaltung von Flächen und Einrichtungen, Grün, Baum, Forst, Sport, ZBH und Landmaschinen genannt. Damit spiegelt sich bei der SBO die gesamtgesellschaftliche Lage wider, die durch eine geschlechtsbezogene Segregation der gewählten Ausbildungsberufe und Studiengänge gekennzeichnet ist.

Ziel:

Die Anzahl der weiblichen bzw. der männlichen Beschäftigten ist in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

3. Besetzung von Führungspositionen



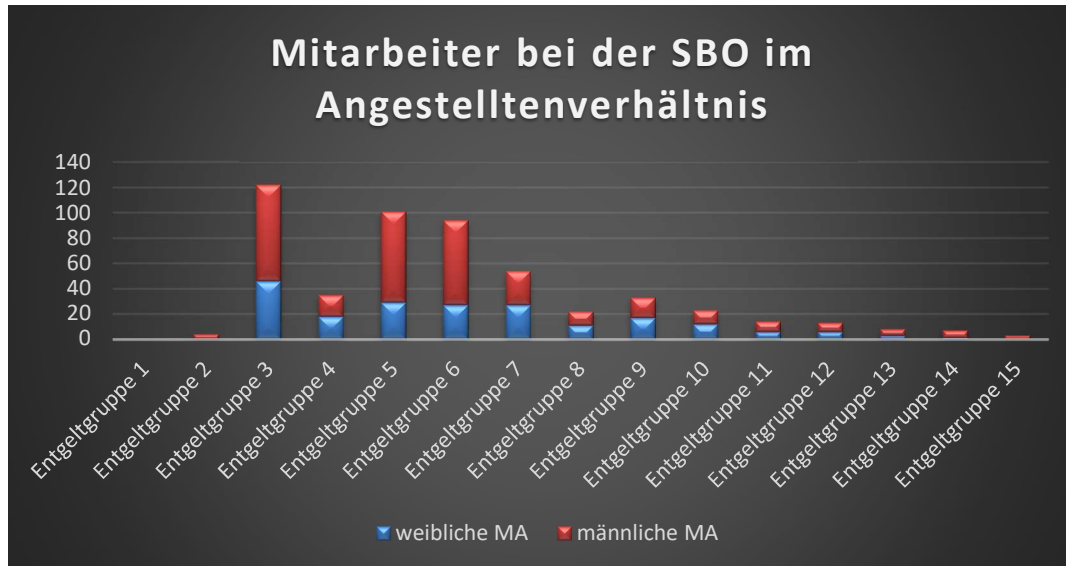
Ziel:

Ziel der kommenden Jahre ist es, unter Berücksichtigung der internen Qualifikationen und Anforderungen, einen Anstieg der Zahl der weiblichen Führungskräfte bei der SBO (Servicebetriebe Oberhausen) bis zur 50 % Marke zu erreichen.

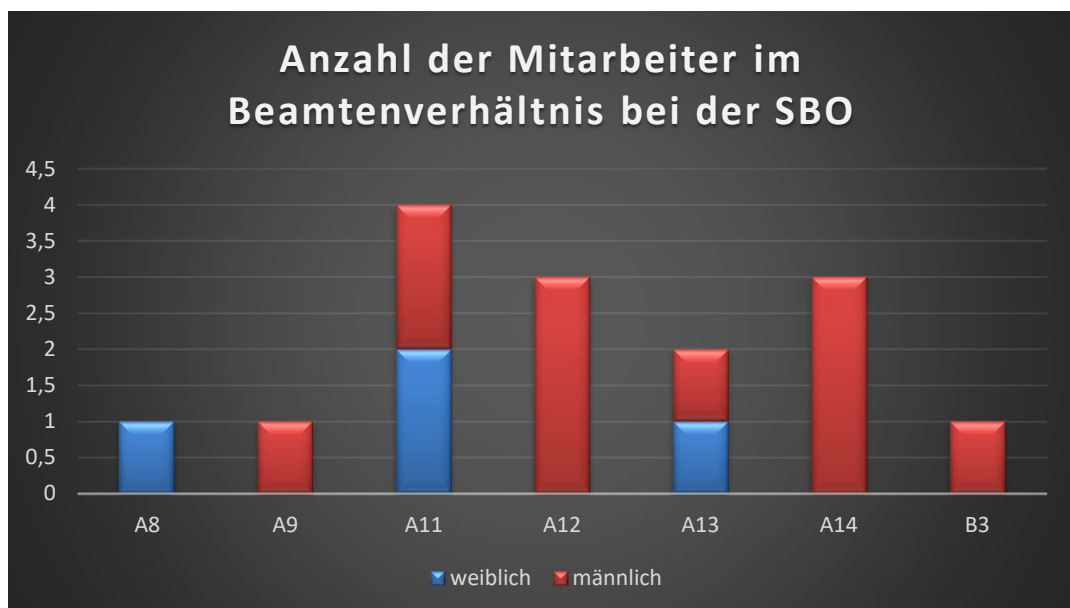
4. Beschäftigte in der Verwaltung nach Geschlecht und Besoldungs-/Vergütungsgruppe

* Unterrepräsentanz von Frauen nach Besoldungs- und Entgeltgruppen

Entgelt- gruppe EG	Anzahl der Mitarbeiter der SBO	
	weiblich	männlich
1	0	0
2	0	4
3	46	76
4	18	17
5	29	72
6	27	67
7	27	27
8	11	11
9	17	16
10	12	11
11	6	8
12	6	7
13	3	5
14	1	6
15	0	3



Besoldungs- gruppe	Anzahl der Mitarbeiter im Beamtenverhältnis bei der SBO	
	weiblich	männlich
A		
A8	1	0
A9	0	1
A11	2	2
A12	0	3
A13 G.D.	1	1
A14	0	3
B3	0	1



Die vorstehenden Abbildungen zeigen, dass die Unterrepräsentanz von Frauen bei der SBO in der Entgeltgruppe EG5 beginnt. Die Unterrepräsentanz im Bereich der Beamt*innen beginnt ab Besoldungsgruppe A12. Zu berücksichtigen ist zudem, dass es in der Gruppe der Beamt*innen wesentlich weniger Frauen als Männer gibt.

Ziel:

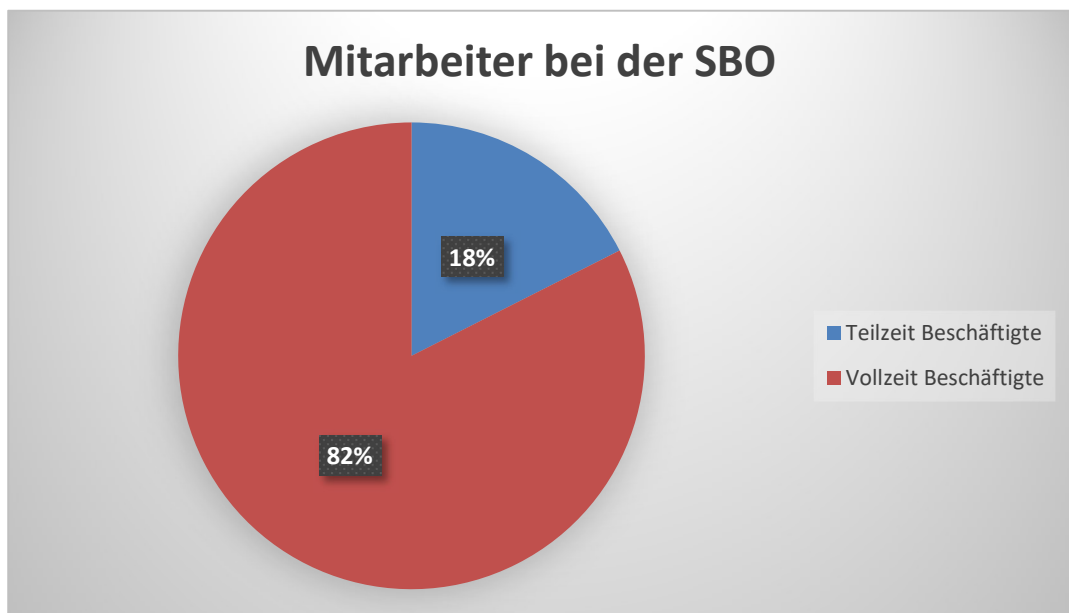
Die Unterrepräsentanz von Frauen bei den Beschäftigten ist in den nächsten Jahren im Bereich des Möglichen schrittweise abzubauen. Die SBO hat leider keinen Einfluss bei den Beamt*innen.

Die SBO begrüßt ausdrücklich das Interesse und die Bewerbung von Frauen in Bereichen der Unterrepräsentanz.

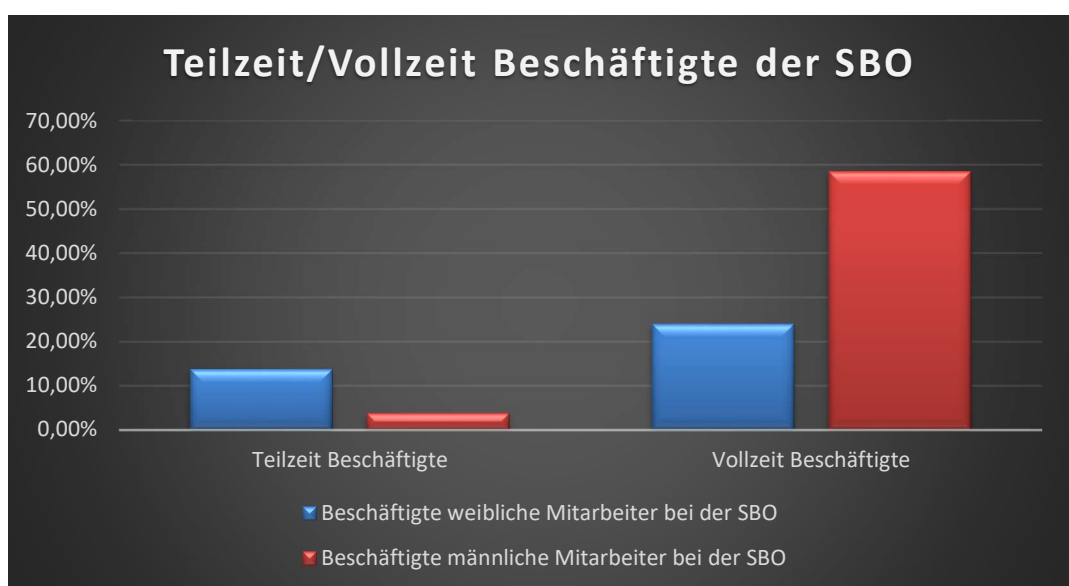
5. Anteil der Teilzeitbeschäftigten

Vergleich Vollzeit – Teilzeit → insgesamt

	Mitarbeiter bei der SBO
Teilzeit Beschäftigte	17,53 %
Vollzeit Beschäftigte	82,47%



	Beschäftigte weibliche Mitarbeiter bei der SBO	Beschäftigte männliche Mitarbeiter bei der SBO
Teilzeit Beschäftigte	13,77 %	3,76 %
Vollzeit Beschäftigte	23,97%	58,50%



17,53 % der Beschäftigten bei der SBO haben sich für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden. Die Gründe dafür sind individuell verschieden. In der Regel wird die Arbeitszeit reduziert, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. In der Mehrzahl der Fälle wird eine geringere Arbeitszeit gewünscht, um Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen.

Von allen Beschäftigten Frauen bei der SBO arbeiten 36,49 % in Teilzeit, bei den Männern sind es nur 6,03 %. Daran wird deutlich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf- sei es, um die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen – immer noch in erster Linie eine Aufgabe ist, die von Frauen übernommen wird.

Auch die Folgen von Teilzeitarbeit gehen damit in der Hauptsache zu Lasten von Frauen. Sie haben keine durchgängige Erwerbsbiographie, erwerben weniger Renten-/Pensionsansprüche und können Karrierepläne oft erst später als Männer verwirklichen.

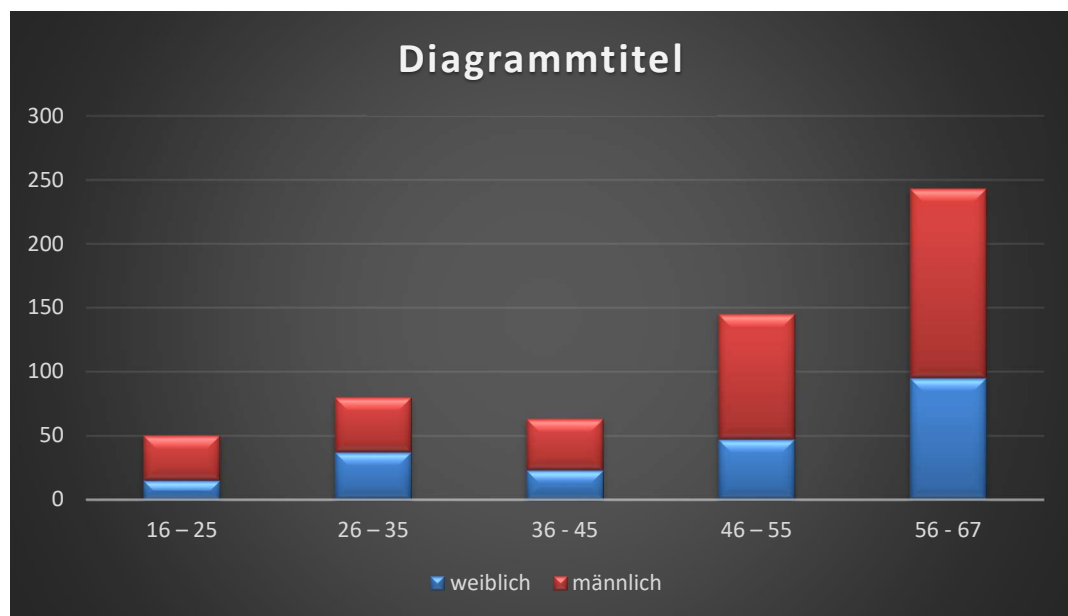
Ziel:

Um eine partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit zu unterstützen, sind unter anderem neue, individuelle Ansätze zu suchen, um Teilzeitarbeit für männliche Beschäftigte attraktiver zu machen.

6. Arbeitsstruktur und Fluktuation

Die demographische Entwicklung in der Gesellschaft hat auch die SBO erreicht. Das nachfolgende Schaubild zeigt, dass die Altersgruppe 56 – 65 Jahre überdurchschnittlich vertreten ist. In den nächsten Jahren werden viele Mitarbeiter*innen das Renten- bzw. Pensionsalter erreichen und altersbedingt die SBO verlassen.

Altersstruktur der Mitarbeiter bei der SBO		
	männlich	weiblich
16 – 25	35	15
26 – 35	43	37
36 - 45	40	23
46 – 55	98	47
56 - 67	148	95



Die Mitarbeiter*innen, die altersbedingt ausscheiden, nehmen wertvolle Erfahrungen und langjährig erworbenes Wissen mit. Um dieses Wissen an nachfolgende Beschäftigte weiterzugeben und es zu erhalten, sollte eine frühzeitige Einarbeitung der Nachfolger*innen erfolgen.

Ziel:

- Nach jetzigem Kenntnisstand muss die Anzahl der Ausbildungsplätze in den nächsten Jahren ansteigen.
- Neue Wege müssen gefunden werden, um junge Menschen für die Ausbildung bei der SBO zu gewinnen.
- Das „Wir-Gefühl“ bei der SBO ist zukünftig weiter zu stärken. Eine positive Identifikation mit dem Arbeitgeber könnte die Zahl der ungeplanten Fluktuation reduzieren.

7. Prognose freiwerdender Stellen durch planbare Fluktuation

	Beginn der Regelaltersrente	Beginn ATZ Freiphase
2023	16	6
2024	11	1
2025	22	2
2026	16	0
2027	33	0
2028	27	0

Im Rahmen der Geltungsdauer des vorliegenden Gleichstellungsplanes von 2023 – 2028 werden aufgrund von Renteneintritt bzw. Beginn der Freiphase der Altersteilzeit voraussichtlich 125 Stellen frei.

Vor diesem Hintergrund stellt der Aspekt der Frauenförderung im Rahmen der neu zu besetzenden Stellen ein wichtiges Ziel dar.

III. Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Untersuchungen zeigen, dass junge Menschen eine partnerschaftliche Aufgabenteilung bei der Haus- und Familienarbeit anstreben. Am ehesten funktioniert sie bei berufstätigen Paaren ohne Kinder.

Wenn aber Kinder, vor allem junge Kinder, zur Familie gehören, ist eine Erwerbstätigkeit von Frauen für diese mit deutlich höherer Zeitbelastung verbunden. Sie wird auch durch ein erhöhtes Engagement des Partners im Haushalt und Familie nicht ausgeglichen. Frauen wenden also erheblich mehr Zeit für die Reproduktionsarbeit auf als Männer. Zudem sind es in der Regel Frauen, die ihre Arbeitszeit reduzieren, damit Familie und Beruf bewältigt werden können. Das zeigt auch der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen bei der SBO.

Daraus muss gefolgert werden, dass trotz anderer Vorstellungen in vielen Familien auch heute noch das traditionelle Rollenbild gelebt wird. Geändert hat sich in den letzten Jahren, dass Frauen wegen der Kinder nicht mehr viele Jahre aus dem Beruf ausscheiden. Die Berufspausen haben sich deutlich verkürzt. Angesichts der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit hat sich das Kinderbetreuungsangebot für Kinder aller Altersstufen verbessert. Dennoch gibt es Betreuungsbedarfe, vor allem für unter 3-jährige Kinder, für die offene Ganztagschule, während der Ferienzeiten oder wenn Kinder krank werden. Hier sollte sich die SBO kreativ und aufgeschlossen zeigen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist –insbesondere für Alleinerziehende– nach wie vor eine große Herausforderung. Sie ist nur zu bewältigen, wenn Rahmenbedingungen stimmen und es Unterstützungsangebote gibt. Dazu gehören vor allem gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle.

Die Verwirklichung von privaten Lebenssituationen und Interessen kann heute Auswirkungen auf die Gestaltung der Arbeitszeit haben.

Die SBO unterstützt ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. durch großzügige Gleitzeitregelungen, individuelle Arbeitszeitmodelle und Beratungsangebote.

1. Arbeitszeit, Teilzeit

Schon seit vielen Jahren bietet die SBO ihren Beschäftigten eine großzügige Gleitzeitregelung an. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Teilzeitmodellen, die zugeschnitten sind auf die jeweiligen individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen. Teilzeitbeschäftigung wird nach gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen gewährt. Sie ist optional zu befristen und ggf. zu verlängern.

Ausbildungsplätze werden im Rahmen der tarifvertraglichen bzw. gesetzlichen Möglichkeiten auch in Form von Teilzeitausbildungen angeboten.

2. Elternzeit

Werden Stellen aufgrund von Elternzeit frei, soll durch die Sicherstellung einer Vertretung oder die zügige Wiederbesetzung eine positive Haltung gegenüber den Beschäftigten in Elternzeit bei Kollegen*innen und Vorgesetzten erreicht werden.

Elternzeit darf nicht zu einer unverträglichen Mehrbelastung der übrigen Mitarbeiter*innen führen. Gehen Mitarbeiter*innen in Elternzeit, ist der Kontakt zu ihnen seitens der SBO aufrechtzuerhalten. Damit soll die Bindung an den Arbeitgeber gestärkt werden.

3. Verfahren bei der Stellenbesetzung/Stellenausschreibung

Alle freiwerdenden Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Ausnahmen sind nur in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten zulässig, z. B. wenn übergeordnete Betriebsinteressen berührt sind.

Stellen, die mit Nachwuchskräften, die die Ausbildung gerade beendet haben, besetzt werden sollen, sind ebenfalls von der Ausschreibungspflicht ausgenommen. Ziel der Ausschreibung ist es, allen Mitarbeiter*innen, die über die geforderten Qualifikationen verfügen, die Möglichkeiten zu geben, sich auf freie Stellen zu bewerben.

4. Stellenbesetzungen

Auswahlkriterien und Einstellungstests sind auf geschlechtsspezifische Neutralität zu überprüfen. Die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen an Auswahlverfahren bei Einstellungen und Umsetzungen sowie bei Höhergruppierungen beteiligt. Termine innerhalb des Verfahrens werden mit den Gremien frühzeitig abgestimmt. Sie nehmen daran teil und wirken bei der Auswahl der Bewerber*innen mit. Bei Verhinderung sind sie im Rahmen des Verfahrens vor der endgültigen Entscheidung zu beteiligen und durch geeignete Informationen und Unterlagen in der Lage zu versetzen, eine fundierte Entscheidung zu treffen.

Teilzeitbeschäftigung oder eine Beurlaubung aufgrund von Kinderbetreuung bzw. der häuslichen Pflege von Angehörigen darf nicht zum Nachteil der Bewerber*innen gewertet werden.

5. Ausbildung

Die intern aufgestellten Regelungen für die Stellenbesetzungsverfahren sind entsprechend auch für die Besetzung von Ausbildungsstellen anzuwenden. Die Qualität der Ausbildung bei der SBO soll langfristig weiter gesteigert werden.

6. Personalfürsorge

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat gemäß § 1 zum Ziel, Benachteiligungen aus Gründen der Hautfarbe oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“
Die SBO tritt entschieden für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung ein!

7. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung ist gemäß § 3 Abs. 4 AGG „unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu

diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhaltes sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, (welches) bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Wer sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ausgesetzt ist, erlebt dies als extreme psychische Belastung, der gravierende Folgen für Betroffene haben kann. Bei der SBO wird den Mitarbeiter*innen vermittelt, dass sie sich als mögliches Opfer sexueller Belästigung jederzeit an ihre(n) Vorgesetzte(n), den Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte sowie andere Vertrauenspersonen wenden können.

Vor allem Führungskräfte haben die Pflicht, Belästigungen entgegenzuwirken. Wird sexuelle Belästigung bekannt, ist den Fällen nachzugehen und der Betriebsleitung zu melden. Hierzu sollten die Führungskräfte besonders geschult werden.

8. Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan gilt für alle Beschäftigten der SBO.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes erfolgt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften, (insbesondere des AGG).