

Gleichstellungsplan der Stadt Burgdorf*

2012-2014

**gem. § 15 des Niedersächsischen
Gleichberechtigungsgesetzes**

* in der mit der Vorlage 2012 0226/1 vom 29.05.2013 vorgelegten überarbeiteten Fassung

Einleitung

Zum 01.01.2011 ist in Niedersachsen das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten und löst damit die Bestimmungen des alten NGG vom 15.04.1994 ab. Es enthält die nachfolgend aufgeführten wesentlichen Neuerungen:

- Die Vorschriften über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhalten einen neuen Stellenwert.
- Das Gesetz greift zahlreiche erfolgreiche Aspekte der Fortbildung von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten auf.
- Zu dauerhaft gleichen Chancen im öffentlichen Dienst für beide Geschlechter wird man nur gelangen, wenn sich neben den Frauenrollen auch die Männerrollen ändern. Deshalb verpflichtet das Gesetz die Dienststellen, auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hinzuwirken.
- Die Vorschriften über den Gleichstellungsplan verwirklichen das moderne Führungskonzept des Führens mit Zielvereinbarungen. Die Dienststelle selbst setzt sich das Ziel, zu dem sie innerhalb der drei Jahre Geltungsdauer des Plans gelangen will.

Ziel des nun modernisierten NGG ist es, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

Um die Zielsetzung des Gesetzes zu erreichen, sind

- Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
- das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
- die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
- Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
- Frauen und Männer in den Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Nach § 15 NGG hat jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten erstmals zum 31.12.2011, jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

Die Erstellung des Gleichstellungsplans umfasst folgende Arbeitsschritte:

- Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen. Als Bereich zu verstehen ist dabei jede Besoldungs- oder Entgeltgruppe.
- Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, und ermittelt die Ursachen.
- In der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Dabei sind nicht nur die Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen.
- Die Zielvorgaben benennen, welcher prozentualer Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen und welcher Standard der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zum Abschluss der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht sein sollen.
- Im Maßnahmenkatalog werden die Einzelmaßnahmen aufgeführt, mit denen die Ziele erreicht werden sollen.

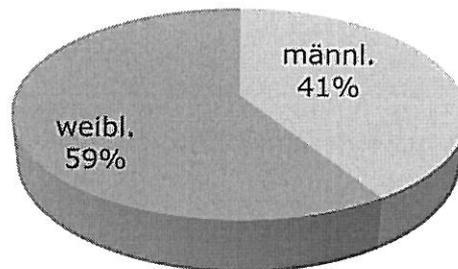
Auf dieser gesetzlichen Grundlage wurde der nachfolgende Gleichstellungsplan für die Stadt Burgdorf aufgestellt.

Bestandsaufnahme

Am 30.06.2011 (Stichtag) waren 386 Personen (ohne Auszubildende, PraktikantInnen und Aushilfen) bei der Stadt Burgdorf beschäftigt. Grundlage für die Bestandsaufnahme bildet der Stellenplan 2011.

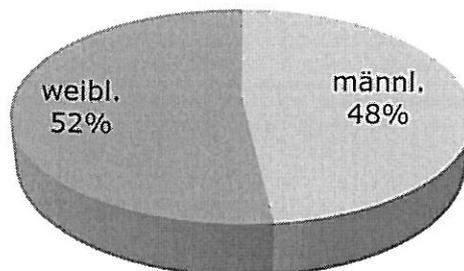
Bei den 386 beschäftigten Personen handelt es sich um 228 Frauen und 158 Männer. Das entspricht einer Quote von 59 % bzw. 41 % am Anteil der Gesamtbeschäftigten.

Gesamtbeschäftigte



Wird das Beschäftigungsvolumen der bei der Stadt Burgdorf beschäftigten Frauen und Männer ins Verhältnis zueinander gesetzt, so sind die Frauen mit 52 % (Besetzung von 160,32 Stellen) und die Männer mit 48 % (Besetzung von 148,5 Stellen) vertreten.

Beschäftigungsvolumen



Betrachtet man das Beschäftigungsvolumen aller bei der Stadt Burgdorf Beschäftigten, so wird deutlich, dass dieses sehr ausgeglichen und somit eine Unterrepräsentanz nicht zu erkennen ist.

Den insgesamt 159 in Teilzeit beschäftigten Frauen stehen 17 männliche Beschäftigte in Teilzeit gegenüber.

Zum Stichtag befanden sich insgesamt 16 Frauen in Elternzeit bzw. haben Sonderurlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen. Darüber hinaus haben vier Männer von den sog. „Vätermonaten“ Gebrauch gemacht. Dies jedoch nicht zum Stichtag 30.06.2011, so dass die Übersichten hierzu keine männlichen Beurlaubten ausweisen.

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
 Beamtinnen und Beamte

Stichtag: 30.06.2011

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeit-äquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2011 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2014 angestrebter v.H.-Satz		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R		
B4	1	0	1								0	1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
B3	2	0	1								0	1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
B2	3	0	1								0	1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
A16 / A16+, A16 Z	4																			
A15	5																			
A14	6	0	3								0	3	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
A 13 Einstiegsamt	7																			
A13 / A 13+, A13 Z	8	1	1								1	1	50,00	50,00	50,00	50,00	+ / -			
A12	9	0	3								0	3	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
A11	10	2	3								2	3	40,00	60,00	40,00	60,00	Frauen	40,00	**)	
A10	11	2	4		6	3,5					5,5	4	66,67	33,33	57,89	42,11	Männer	42,11	50,00	
A9 Einstiegsamt	12																			
A 9 / A 9 Z	13	1	3								1	3	25,00	75,00	25,00	75,00	Frauen	25,00		
A8	14	0	0		2	1,25					1,25	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		
A7	15	1	0								1	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		
Gesamt		7	20	8	4,75	0	0	0	0	11,75	20	42,86	57,14	37,01	62,99	Frauen		37,01		

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

** bei gleichbleibendem Stellenbestand ist bei Vollzeitbesetzung kein Ausgleich möglich

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
Stichlag 30.06.2011

Entgeltgruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45%)		Zielvorgabe des GSP- angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum		
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P		Q	R
	12		4	1	3						1	3	25,00	75,00	25,00	75,00	Frauen	unterrepräsentiert	25,00	**
	11		10	3	6	1	0,90			3,90	6	40,00	60,00	39,39	60,61	Frauen	festgestellter anteiliger v.H.-Satz	39,39		
	10		15	3	8	4	2,50			5,50	8	46,67	53,33	40,74	59,26	Frauen	benennen:	40,74	42,00	
	9		13	2	8	3	2,12			4,12	8	38,46	61,54	33,99	66,01	Frauen		33,99	35,00	
	8 / 9 ku 8		41	12	14	12	7,53	1	0,82	19,53	14,82	63,41	36,59	56,86	43,14	Männer		43,14***	45,00	
	7		2	0	2					0	2	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen		0,00		
	6 / 8 ku 6		37	7	21	9	6,08			13,08	21	43,24	56,76	38,38	61,62	Frauen		38,38		
	5 / 6 ku 5		64	6	31	24	15,69	1	0,65	21,69	31,65	50,00	50,00	40,66	59,34	Frauen		40,66	***	
	4		8	0	8					0	8	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen		0,00	****	
	3 / 5 ku 3		16	1	8	6	2,69	1	0,17	3,69	8,17	43,75	56,25	31,11	68,89	Frauen		31,11	32,50	
	2 / 2 Ü / 3 ku 2		9	0	5			4	1,36	0	6,36	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen		0,00		
	1 / 2 ku 1		20	0	0	16	3,71	4	0,92	3,71	0,92	80,00	20,00	80,13	19,87	Männer		19,87		
	13																			
	14																			
	15																			
Gesamt			239	35	114	75	41,22	11	3,92	0	76,22	117,92	47,70	52,30	39,26	60,74	Frauen		39,26	

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

** es wurden über den Stellenplan 2012 in dieser Entgeltgruppe 1,5 Stellen neu eingerichtet, wodurch eine Stelle durch Umwandlung eines Beamtenstellungs geschaffen wurde. Der Stelleninhaber erhielt bereits Entgelt nach dieser Entgeltgruppe.

Eine weitere Person wird mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit auf der befristet eingerichteten Stelle "Projektsteuerung" geführt

*** das anteilige Beschäftigungsvolumen hat sich aufgrund eines Rechenfehlers (in Spalte E) gegenüber der ersten Übersicht erhöht

**** da innerhalb dieser Entgeltgruppe altersbedingt zwei Frauen ausscheiden ist auch bei einer Neueinstellung von Frauen keine Erhöhung des Anteils möglich

***** bei Stellen der Entgeltgruppen 7 und 4 TVöD handelt es sich ausschließlich um Stellen aus dem ehemaligen Arbeiterbereich, eine Erhöhung des Anteils wird angesichts der in der zurückliegenden Zeit zu verzeichnenden Bewerberlage als nicht realistisch angesehen.

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle Beschäftigte (Sozial- und Erziehungsdienst)

Stichtag: 30.06.2011

S-Entgeltgruppe	Nr	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeilkkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen/Männern (Anteil < 45 %)	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Salz im Geltungszeitraum			
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P			Q	R	
S 17	1		1	0	1								0	1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00		
S 16	2		1	1	0								1	0	100,00	0,00	100,00	0,00	0,00	Männer	0,00	
S 15	3		5	2	1	2	1,78						3,78	1	80,00	20,00	79,08	20,92	Männer	20,92		
S 14	4		3	1	1	1	0,90						1,9	1	66,67	33,33	65,52	34,48	Männer	34,48	**)	
S 13/S 13Ü	5		3	0	0	3	2,26						2,26	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		
S 12/S 12 Ü	6		8	0	2	6	4,24						4,24	2	75,00	25,00	67,95	32,05	Männer	32,05	**)	
S 11/S 11 Ü	7		8	0	1	6	3,27	1	0,5				3,27	1,5	75,00	25,00	66,55	31,45	Männer	31,45		
S 10	8		2	1	0	1	0,97						1,97	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		
S 8	9		7	3	1	1	0,38	1	0,62	1	0,62	1	3,38	1,62	71,43	28,57	67,60	32,40	Männer	32,40		
S 7	10		4	0	0	2	1,67						1,67	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		
S 6	11		50	3	0	36	24,92	4	2,46	7	2,46	7	27,92	2,46	92,00	8,00	91,90	8,10	Männer	8,10	***)	
S 3	12		20	0	0	18	13,99			2		2	13,99	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	***)	
	13																					
	14																					
	15																					
Gesamt			112	11	7	76	54,38	6	3,58	12	0	65,38	10,58	88,39	11,61	86,07	13,93	Männer	13,93			

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

** Diese Stellen haben Höherbewertungen / Stundenausweitungen erfahren, so dass dies zu Höhergruppierungen bzw. Erhöhung der Arbeitszeiten geführt hat. Personelle Veränderungen wurden nicht vorgenommen

*** Eine Erhöhung des Anteils scheint aufgrund der Bewerberlage leider nicht realistisch

Analyse

Bei der Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse wurden die Bereiche der BeamtInnen, der tariflich Beschäftigten sowie der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst separat betrachtet.

In einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen sind jeweils nur einzelne oder wenige Stellen ausgewiesen, so dass die Unterrepräsentanz gezwungenermaßen entsteht. Eine Einstellung des unterrepräsentierten Geschlechts hätte automatisch ein Kippen des Verhältnisses in die andere Richtung zur Folge. Aufgrund dieser Tatsache ist ein Ausgleich nicht in allen Bereichen möglich.

Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 v.H. liegt. Bereich im Sinne des NGG ist eine Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

Beamtinnen und Beamte

Bei den BeamtInnen wird deutlich, dass in den höheren Besoldungsgruppen ausschließlich Männer beschäftigt sind. Hierbei handelt es sich u.a. um die Stelle des von den BürgerInnen der Stadt Burgdorf gewählten Bürgermeisters sowie um die vom Rat gewählten Beamten auf Zeit (Erster Stadtrat und Stadtrat). Die drei Stellen der Besoldungsgruppe A 14 BBesO werden von männlichen Laufbahnbeamten besetzt.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 9 – A 13 BBesO) sind die Stellen der Besoldungsgruppe A 13 BBesO paritätisch besetzt. Darunter zeigt sich jedoch wiederum, dass die Frauen in den Besoldungsgruppen A 12 und A 11 BBesO unterrepräsentiert sind. Nur in der Besoldungsgruppe A 10 BBesO sind die Männer unterrepräsentiert.

Auch in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A 5 – A 9 BBesO) wird deutlich, dass in der oberen Besoldungsgruppe die Frauen unterrepräsentiert sind.

Tariflich Beschäftigte

Bei den tariflich Beschäftigten (ohne Sozial- und Erziehungsdienst) sind in fast allen Entgeltgruppen die Frauen unterrepräsentiert. Jedoch ist hier in einzelnen Bereichen eine differenzierte Betrachtung erforderlich. So betrachtet liegt der Frauenanteil in den hohen Entgeltgruppen nur bei 25% (EG 12) bzw. 40% (EG 11 und EG 10) und bei knapp 34% (EG 9). In den unteren Entgeltgruppen 7 und 4 TVöD, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, handelt es sich um Stellen, die ausschließlich aus dem ehemaligen Arbeiterbereich hervorgegangen und mit Männern besetzt sind, denn in die große Gruppe der tariflich Beschäftigten fallen seit der Überleitung in den TVöD nunmehr auch die ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter.

Auch aufgrund der Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen sind die Frauen unterrepräsentiert. Beispielsweise ist die Entgeltgruppe 5 / 6 ku 5 TVöD zwar personell hälftig mit weiblichen und männlichen Beschäftigten besetzt, aber der Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen liegt nur bei 40%. Von diesem Personenkreis stammen 4 Frauen und 23 Männer aus dem ehemaligen Arbeiterbereich, so dass hier ganz unterschiedliche (berufliche) Voraussetzungen vorliegen.

Am untersten Ende der Entgeltgruppen in EG 1/ 2 ku1 ergibt sich eine Unterrepräsentanz von Männern. Hier ist nur jeder fünfte Beschäftigte ein Mann.

Sozial- und Erziehungsdienst

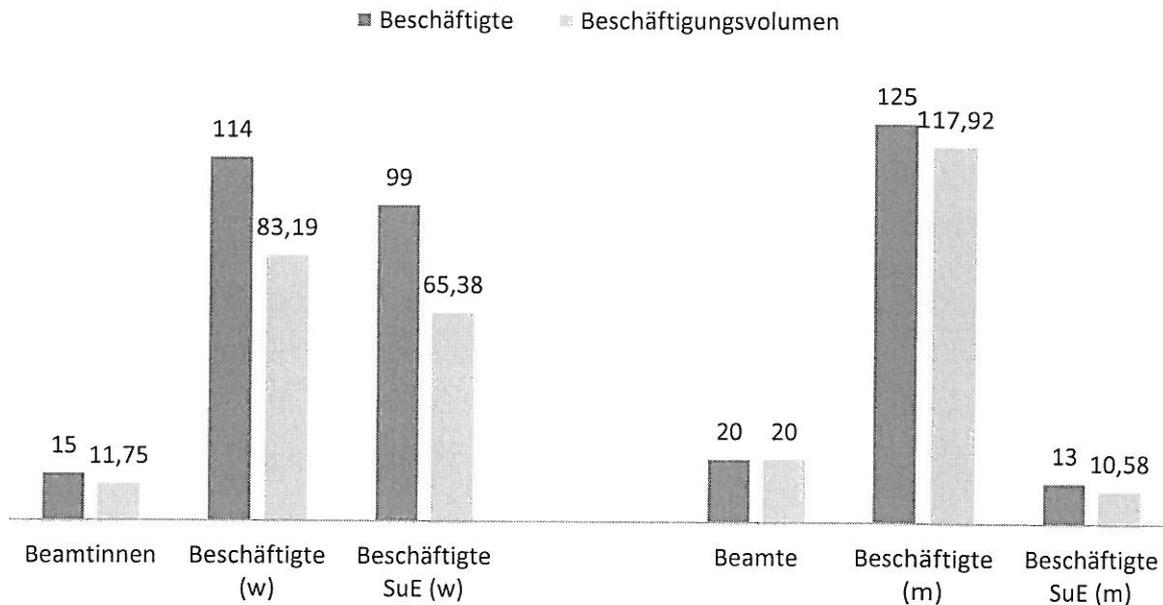
Mit einem Beschäftigungsvolumen von knapp 14 % liegt erwartungsgemäß eine extrem hohe Unterrepräsentanz von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst vor. Mit Ausnahme der höchsten S- Entgeltgruppe (EG S 17) sind in allen anderen S-Entgeltgruppen überwiegend Frauen beschäftigt.

In den städtischen Kindertagesstätten sind lediglich vier Männer beschäftigt. Die übrigen männlichen Beschäftigten sind als Erzieher in den Häusern der Jugend bzw. als Sozialarbeiter bei der Stadt Burgdorf tätig. Beim Berufsbild „ErzieherIn in Kindertagesstätten“ zeigt sich nach wie vor, dass es sich um einen „frauentypischen“ Beruf handelt. Auch die aktuelle Situation der Bewerbungen macht deutlich, dass realistisch gesehen ein ausgeglichener Anteil in absehbarer Zeit nicht zu erreichen ist.

Der Blick auf das Verhältnis von Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen zu dem Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten zeigt, dass die wenigen Männer im Erziehungs- und Sozialdienst eher in Vollzeit beschäftigt werden. Von den hier Beschäftigten arbeiten nur 11 Frauen aber 7 Männer in Vollzeit und 76 Frauen und nur 6 Männer in Teilzeit. Beispielsweise arbeitet der einzige Mann in EG S 15 in Vollzeit, in EG S 12/EG S 12 Ü von 8 Beschäftigten keine Frau in Vollzeit, dagegen aber beide dort eingruppierten Männer.

Gründe hierfür liegen zum einen darin, dass die Arbeitsplätze in den Kitas überwiegend nur in Teilzeit angeboten werden können und zum anderen, dass Frauen aus Gründen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf lieber in Teilzeit arbeiten möchten.

Vergleich Anzahl der Beschäftigten mit dem Beschäftigungsvolumen



Vergleicht man die Anzahl der Beschäftigten mit dem Beschäftigungsvolumen in allen Bereichen der Stadtverwaltung, wird deutlich, dass überwiegend Frauen in Teilzeitbeschäftigung arbeiten.

Fluktuationsuntersuchung

In den folgenden Übersichten ist die voraussichtliche Fluktuation in den Jahren 2012 bis 2014 dargestellt. Dabei konnten die Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) im Jahr 2012 aus dem Stellenplan 2012 berücksichtigt werden. Für die nachfolgenden Jahre können zum jetzigen Zeitpunkt nur wenig Aussagen über die zu erwartende Fluktuation getroffen werden. So kann lediglich von feststehenden Terminen beim Eintritt in die Freistellungsphase der Altersteilzeit vorausschauend geplant werden. Darüber hinaus wurde das reguläre Renteneintrittsalter zu Grunde gelegt. Über Beurlaubungen aus Elternzeitgründen könnten nur Mutmaßungen angestellt werden, so dass diese keine Berücksichtigung bei der Fluktuationsuntersuchung finden können

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung
Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans:

S-Entgeltgruppe	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zugänge und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
				Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge		vorübergehende Stellenvakanzen		2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013
			P	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
		Stichtag 30.06.2011		Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
		Frauen o. Männer																			
S 17	1	Frauen	1																		
S 16	2	Männer	1																		
S 15	3	Männer	5,5																		
S 14	4	Männer	3							1,5			1,5			1,5					
S 13/S 13Ü	5	Männer	2,75							0,75			0,75			0,75					
S 12/S 12 Ü	6	Männer	7							0,75			0,75			0,75					
S 11/S 11 U	7	Männer	5,5							-1			-1								
S 10	8	Männer	2																		
S 8	9	Männer	5																		
S 7	10	Männer	3,75																		
S 6	11	Männer	35,75							5			5						5		
S 3	12	Männer	19,25			0,5									0,5						0,5
			91,5			0,5				6,25			6,25		0,5	2,25			5		0,5

* T= Q+R+S

Ziele und Maßnahmen

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde bereits im Jahr 2007 für die Beschäftigten (BeamtInnen sowie die tariflich Beschäftigten), mit Ausnahme der Kräfte, für die besondere Arbeitszeitregelungen bestehen, eine neue Dienstvereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit beschlossen. Hierdurch wurde die Arbeitszeit in der Verwaltung – durch die Aufhebung der Kernarbeitszeit und Einführung der Funktionsarbeitszeit - größtmöglich flexibilisiert.

So wird den Beschäftigten in Absprache untereinander die Möglichkeit geboten, den Beginn und das Ende der Arbeitszeit im vorgegebenen Arbeitszeitrahmen selbst zu bestimmen, um so ihre Arbeits- und Betreuungszeit optimal verknüpfen zu können.

So wird auch ermöglicht, dass individuelle Teilzeitmodelle in Anspruch genommen werden können (z.B. 3- oder 4-Tage-Woche), die auf die familiären Bedürfnisse abgestimmt sind.

Darüber hinaus bietet die Stadt Burgdorf eine kommunenübergreifende Betreuung in den städtischen Kindertagesstätten in ausreichendem Maße an, die auch den Beschäftigten zu Gute kommt.

Elternzeit/Beurlaubung

Elternzeit wird nach wie vor überwiegend von den weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen. Durch die Einführung der sog. Vätermonate ist hier jedoch eine höhere Inanspruchnahme zu verzeichnen. Die Dauer der Beurlaubungen ist sehr unterschiedlich. Durch die im Laufe der Zeit verbesserten Betreuungsmöglichkeiten für kleinere Kinder und die flexibler gewordenen Arbeitszeiten ist ein Trend zu kürzeren Beurlaubungszeiten zu erkennen.

Um die Möglichkeiten zur Gestaltung künftiger Arbeitsbedingungen auszuloten, wird schon frühzeitig mit den beurlaubten Beschäftigten Kontakt aufgenommen. Auch kann so schon während der Elternzeit/Beurlaubung ggf. ein entsprechender Fortbildungsbedarf festgestellt und ggf. befriedigt werden. In besonderen Einzelfällen werden auch geringfügige Beschäftigungen während der Elternzeit ermöglicht. Als zusätzliche Maßnahme werden die Beschäftigten in Elternzeit/Sonderurlaub von Stellenausschreibungen in Kenntnis gesetzt.

Aus- und Fortbildungen

Um weitere Nachwuchskräfte zu gewinnen, wurde als Maßnahme eine zusätzliche Ausbildungsmöglichkeit zur/zum Stadtinspektor-AnwärterIn geschaffen. Darüber hinaus wird im Verwaltungsbereich - neben der bisherigen Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten - ab dem Jahr 2012 versuchsweise einer jungen Auszubildenden eine Ausbildung im sog. „Abiturientenmodell“ ermöglicht. Hier werden der Angestelltenlehrgang I sowie der Angestelltenlehrgang II nacheinander durchlaufen, so dass nach erfolgreichem Abschluss eine Qualifizierung für eine Tätigkeit in der Entgeltgruppe 9 TVöD und höher vorliegt.

Darüber hinaus werden bei der Auswahl für den Angestellten-Lehrgang II sowohl männliche als auch weibliche Beschäftigte bei entsprechender Leistung gleichermaßen berücksichtig.

sichtigt (in den letzten Jahren jeweils zwei Frauen und zwei Männer). Auch wird für fachlich und persönlich geeignete berufliche „QuereinsteigerInnen“, die sich in der Verwaltung bewährt haben, der Angestellten-Lehrgang I angeboten.

Die Qualifizierungsmaßnahmen sind Beiträge zur Steigerung der Motivation, der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsergebnisse.

Als selbstverständlich sind die kontinuierlichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die von den Beschäftigten regelmäßig in Anspruch genommen werden, anzusehen.

Neben den fachlichen Fortbildungen wurden in der Vergangenheit auch frauenrelevante Fortbildungen (z.B. „Arbeit am eigenen Profil“, „Selbstmanagement ist auch Zeitmanagement“) ermöglicht.

MitarbeiterInnengespräche

Zum 01.07.2012 wurde unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Schwerbehindertenvertretung eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat über die Einführung und Durchführung von Gesprächen mit MitarbeiterInnen geschlossen. Hierdurch wird eine zusätzliche Möglichkeit zum Austausch zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen geschaffen. So können hier beispielsweise die Aufgabenerledigung, Rahmenbedingungen hierzu, die persönliche Entwicklung aber auch Ziele besprochen werden.

Das MitarbeiterInnengespräch ist ein Baustein für eine bessere Verständigung und damit auch für eine bessere Zusammenarbeit, so dass dies langfristig einen Gewinn für Jede bzw. Jeden und damit auch für eine erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung bringen wird.

Auswahlverfahren

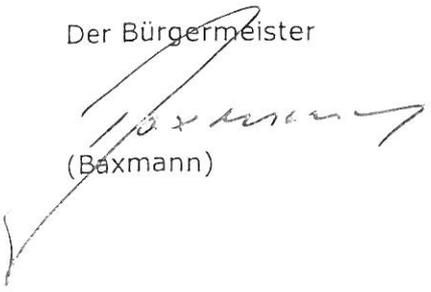
Bei Auswahlverfahren sind für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle, der zu übertragenden Tätigkeit, des zu besetzenden Dienstpostens, der Laufbahn oder des Berufs maßgebend.

In einem Bereich, in dem ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, darf zur Erreichung des in § 1 Abs. 1 Nr. 2 genannten Ziels (Frauen und Männern ist eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen) bei der Einstellung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten - und der damit ggf. verbundenen Beförderung/Höhergruppierung - eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden.

Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben ist als Ziel die Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts anzustreben.

Burgdorf, 04.10.2012

Der Bürgermeister


(Baxmann)