

Gleichstellungsplan der Stadt Burgdorf

2018-2020

**gem. § 15 des Niedersächsischen
Gleichberechtigungsgesetzes**

Einleitung

Am 01.01.2011 ist das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes 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

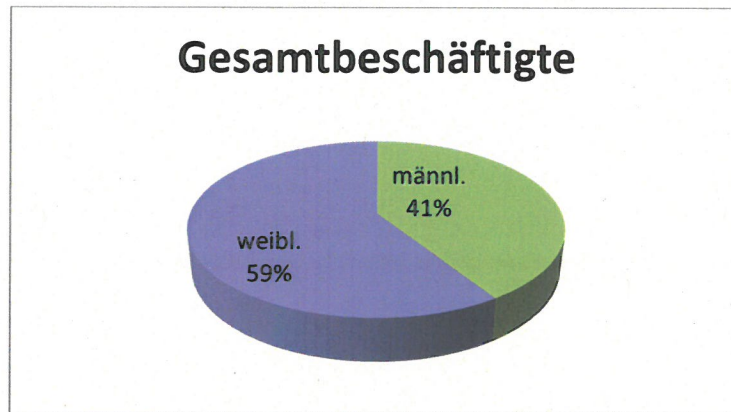
- Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
- das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
- 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.

Nachdem für die Zeiträume 2012-2014 und 2015-2017 bereits Gleichstellungspläne aufgestellt wurden, ist für den Zeitraum 2018-2020 der nächste Gleichstellungsplan zu erstellen.

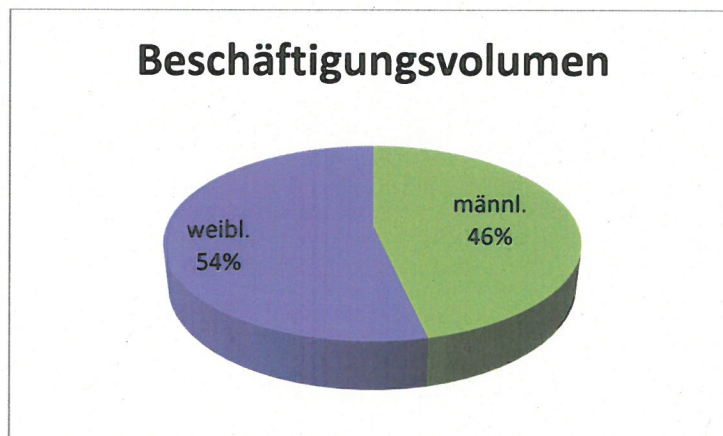
Bestandsaufnahme

Am 30.06.2017 (Stichtag) waren 443 Personen (ohne Auszubildende, PraktikantInnen und Aushilfen) bei der Stadt Burgdorf beschäftigt. Grundlage für die Bestandsaufnahme bildet der Stellenplan 2017.

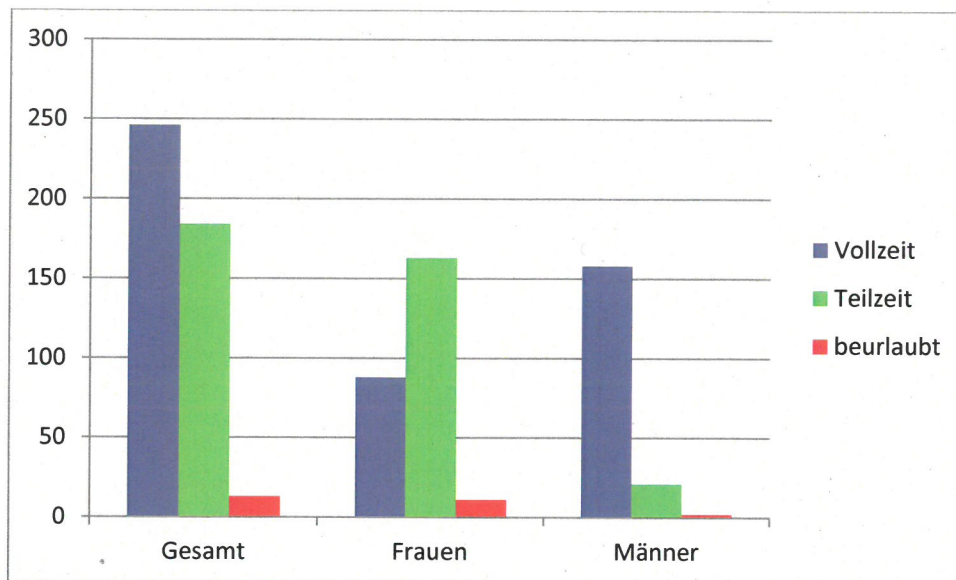
Bei den 443 beschäftigten Personen handelt es sich um 262 Frauen und 181 Männer. Das entspricht einer Quote von 59 % bzw. 41 % am Anteil der Gesamtbeschäftigten.



Wird das Beschäftigungsvolumen der bei der Stadt Burgdorf beschäftigten Frauen und Männer ins Verhältnis zueinander gesetzt, so sind die Frauen mit 53 % und die Männer mit 47 % vertreten. Im Sinne des NGG ist eine Unterrepräsentanz nicht gegeben.



Auffällig ist, dass die Mehrheit der Frauen gegenüber den Männern in Teilzeit beschäftigt ist. Differenziert betrachtet stehen den insgesamt 163 in Teilzeit beschäftigten Frauen (das entspricht ca. 62%) nur 21 männliche Beschäftigte in Teilzeit gegenüber.



Zum Stichtag befanden sich insgesamt 11 Frauen in Elternzeit bzw. haben Sonderurlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen. Daneben werden zwei Männer in den Übersichten bei den „Beurlaubten“ geführt. Hiervon befindet sich ein Mann in der Freistellungsphase der Altersteilzeit bzw. wird einem weiteren Mann eine befristete Rente gewährt. Zum Stichtag hat kein Vater Elternzeit in Anspruch genommen. Jedoch haben mehrere Männer von den sog. „Vätermonaten“ Gebrauch gemacht.

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: 30.06.2017

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	Änderungen zum letzten GSP		
			Frauen	Männer	Frauen	anteiliges BV*	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	N	O	P	Q			R	
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	
B5	1	1		0	1								0	1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen		0,00	**)
B3	2	1		0	1								0	1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen		0,00	**)
B2	3	1		0	1								0	1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen		0,00	**)
A14	4	2		0	2								0	2	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen		0,00	**)
A 13 Einstiegsamt	5	1		0	1								0	1	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen		0,00	***)
A13 / A 13+, A13 Z	6	3		1	2							1	2	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen		33,33	50,00%	
A12	7	3		1	2							1	2	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen		33,33	**)	➡
A11	8	3		1	1	1	0,63					1,63	1	66,67	33,33	61,98	38,02	Männer		38,02	**)	➡
A10	9	9		1	4	4	2,46					3,46	4	55,56	44,44	46,38	53,62	+/-			➡	➡
A9 Einstiegsamt	10	2		1		1	0,85					1,85	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer		0,00	****)	➡
A 9 / A 9 Z	11	5		2	3							2	3	40,00	60,00	40,00	60,00	Frauen		40,00	*****)	
A8	12	1		0	0	1	0,5					0,5	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer		0,00	**)	
A7	13	1		1	0							1	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer		0,00	**)	
Gesamt		33	8	18	7	4,44	0	0	0	0	0	12,44	18	45,45	54,55	40,87	59,13	Frauen		40,87		➡

*) gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

**) Beamte auf Zeit - werden im Geltungszeitraum von den Bürgerinnen und Bürgern bzw. vom Rat neu gewählt

***) für diese Stellen ist zum Zeitpunkt der Aufstellung des Gleichstellungsplans keine Neubesetzung/Veränderung absehbar.

****) Stelle wurde für eine Berufsanfängerin (weibl. derzeit im Vorbereitungsdiens) geschaffen.

*****) Bei Neubesetzung durch das unterrepräsentierte Geschlecht kippt das Verhältnis.

Inwieweit in den folgenden Jahren weitere Stellen durch Fluktuation frei werden, kann im Vorfeld nicht abgeschätzt werden.

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
 Stichtag: 30.06.2017

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	Änderungen zum letzten GSP	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S				
	12	1	5	0	3	1	0,62	1	0,90			0,62	3,9	20,00	80,00	13,72	86,28	Frauen			13,72		**)	→
	11	2	16	4	7	4	2,97	1	0,83			6,97	7,83	50,00	50,00	47,09	52,91	+/-						→
	10	3	14	3	9	2	1,74					4,74	9	35,71	64,29	34,50	65,50	Frauen			34,50		**)	→
	9c	4	4	0	2	2	1,33					1,33	2	50,00	50,00	39,94	60,06	Frauen			39,94		53,81%	→
	9b	5	11	2	6	3	1,77					3,77	6	45,45	54,55	38,59	61,41	Frauen			38,59		40,53%	→
	9a	6	22	5	15	2	1,22					6,22	15	31,82	68,18	29,31	70,69	Frauen			29,31		38,74%	→
	8	7	33	9	10	13	8,15			1		17,15	10	69,70	30,30	63,17	36,83	Männer			36,83		37,74%	→
	7	8	6	2	2	1	0,59	1	0,90			2,59	2,9	50,00	50,00	47,18	52,82	+/-						→
	6	9	37	5	23	6	4,04	2	1,74		1	9,04	24,74	29,73	70,27	26,76	73,24	Frauen			26,76		**)	→
	5	10	73	11	34	19	11,74	6	4,33	2	1	22,74	38,33	43,84	56,16	37,24	62,76	Frauen			37,24		40,81%	→
	4	11	15	1	14							1	14	6,67	93,33	6,67	93,33	Frauen			6,67		**)	→
	3	12	5	0	3	2	1,04					1,04	3	40,00	60,00	25,74	74,26	Frauen			25,74		**)	→
	2/2 Ü	13	13	0	1	9	3,46	3	1,59			3,46	2,59	69,23	30,77	57,19	42,81	Männer			42,81		**)	→
	1	14	9	0	0	8	2,70	1	0,08			2,7	0,08	88,89	11,11	97,12	2,88	Männer			2,88		**)	→
Gesamt		263	42	129	72	41,37	15	10,37	3	2		83,37	139,37	44,49	55,51	37,43	62,57	Frauen			37,43			→

*) gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

**) für diese Stellen ist zum Zeitpunkt der Aufstellung des Gleichstellungsplans keine Neubeseetzung/Veränderung absehbar.

Inwieweit in den folgenden Jahren weitere Stellen durch Fluktuation frei werden, kann im Vorfeld nicht abgeschätzt werden.

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: 30.06.2017

S-Entgeltgruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungs- volumen in Vollzeitequivalenten (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	Änderungen zum letzten GSP
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	anteiliges BV*	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	L	M	N	O	P	Q	R				
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O <td>P</td> <td>Q</td> <td>R</td> <td></td>	P	Q	R			
	S 17	3	2	1							2	1	66,67	33,33	66,67	33,33	Männer		33,33	**)	↗
	S 16	2	0	1	1	0,90					0,9	1	50,00	50,00	47,37	52,63	+ / -				↗
	S 15	6	3	2	1	0,82					3,82	2	66,67	33,33	65,64	34,36	Männer		34,36	**)	↘
	S 14	6	3	1	2	1,51					4,51	1	83,33	16,67	81,85	18,15	Männer		18,15	**)	↘
	S 13	3	1	0	1	0,79			1		1,79	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer		0,00	**)	
	S 12	12	3	1	6	4,44	1	0,8	1		7,44	1,8	83,33	16,67	80,52	19,48	Männer		19,48	**)	↘
	S 11 b	6	1	1	3	1,50	1	0,5			2,50	1,5	66,67	33,33	62,50	37,50	Männer		37,50	50%	↗
	S 9	3	0	0	2	1,76			1		1,76	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer		0,00	**)	
	S 8 b	9	2	1	6	3,53					5,53	1	88,89	11,11	84,69	15,31	Männer		15,31	**)	↗
	S 8a	70	19	3	41	32,76	3	2,01	4		51,76	5,01	91,43	8,57	91,17	8,83	Männer		8,83	10,00%	↗
	S 3	24	4	0	18	15,13	1	0,74	1		19,13	0,74	95,83	4,17	96,28	3,72	Männer		3,72	**)	↘
	S 2	3	0	0	3	1,77					1,77	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer		0,00	**)	
Gesamt		147	38	11	84	64,91	6	4,05	8	0	102,91	15,05	88,44	11,56	87,24	12,76	Männer		12,76		↗

*) gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

***) für diese Stellen ist zum Zeitpunkt der Aufstellung des Gleichstellungsplans keine Neubesetzung/Veränderung absehbar.

Inwieweit in den folgenden Jahren weitere Stellen durch Fluktuation frei werden, kann im Vorfeld nicht abgeschätzt werden.

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 17 i.V.m. § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
 Auszubildende
 Stichtag: 01.08.2017

Auszubildende	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		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	Änderungen zum letzten GSP
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz		
		A	B	C	L	M	N	O	P	Q	R	S
Anwärter/in	1		1	1	0	100,00	0,00	0,00	Männer	0,00		
Auszubildende	2		11	6	5	54,55	45,45	45,45	+ / -			↑
AEP	3		1	1	0	100,00	0,00	0,00	Männer	0,00		
Gesamt		13	8	5	61,54	38,46	61,54	38,46	Männer	38,46		↑

*) gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Gem. § 17 NGG liegt Unterrepräsentanz in Bezug auf die Ausbildung vor, wenn der Frauen- und Männeranteil bei den Auszubildenden in einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. Hierbei ist auf die Gesamtzahl der Auszubildenden in einer Dienststelle abzustellen.

Bei den Auszubildenden wurde der Stichtag 01.08.2017 zu Grunde gelegt, da hier das Ausbildungsjahr beginnt. Die Auszubildenden, die im Juni 2017- also vor dem sonst festgelegten Stichtag 30.06.2017 - ihre Ausbildung beendet haben, werden als Berufsanfänger/innen bei den Beschäftigten geführt.

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. Eine Beförderung/Höhergruppierung von einzelnen Personen hat die gleichen Auswirkungen. 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.

Die Feststellung der Unterrepräsentanz bezieht sich auf das Beschäftigungsvolumen der beschäftigten Frauen und Männer.

Beamtinnen und Beamte

Bei den BeamtInnen sind in den höheren Besoldungsgruppen ausschließlich Männer beschäftigt. 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 Stellen der Besoldungsgruppe A 14 NBesO werden von männlichen Laufbahnbeamten besetzt.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 9 – A 13 NBesO) sind die Stellen der Besoldungsgruppen 10 NBesO paritätisch besetzt.

In den Besoldungsgruppe A 13 und A 12 NBesO sind die Frauen und in den Besoldungsgruppen A 11 und A 9 NBesO die Männer unterrepräsentiert.

Ebenso sind in der oberen Besoldungsgruppe (A 9 NBesO) der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A 5 – A 9 NBesO) die Frauen unterrepräsentiert.

Die Unterrepräsentanz kann mit einer historisch gewachsenen Struktur erklärt werden. Es ist aber zu erkennen, dass Frauen in höhere Besoldungsgruppen aufrücken.

Tariflich Beschäftigte

Bei den Entgeltgruppen ist zu beachten, dass zum 01.01.2017 die neue Entgeltordnung in Kraft getreten ist. Die bisherige Entgeltgruppe 9 wurde in die drei Entgeltgruppen 9a, 9b und 9c aufgeteilt. Die Entgeltgruppen 4 und 7 waren bisher für Beschäftigte aus dem ehemaligen Arbeiterbereich vorbehalten. Nunmehr sind diese Entgeltgruppen auch für die übrigen Beschäftigten aus dem ehemaligen Angestelltenbereich geöffnet worden.

Bei den tariflich Beschäftigten (ohne Sozial- und Erziehungsdienst) sind in 9 von 14 Entgeltgruppen nach wie vor die Frauen unterrepräsentiert.

In einzelnen Beschäftigungsbereichen ist aber weiterhin eine differenzierte Betrachtung erforderlich, denn in die große Gruppe der tariflich Beschäftigten fallen auch die ehemaligen Arbeiterinnen und Arbeiter.

In der Entgeltgruppe 12 liegt der Frauenanteil nur bei 13,72%. Dafür hat sich in der Entgeltgruppe 11 zwischenzeitlich ein Ausgleich ergeben. In den Entgeltgruppen 10, 9c, 9b und 9a sind die Frauen unterrepräsentiert. In der Entgeltgruppe 8 hingegen die Männer.

In Entgeltgruppe 7 hat sich das Verhältnis durch die Einführung der neuen Entgeltordnung ausgeglichen.

Am untersten Ende der Entgeltgruppen in EG 1/ 2 ku1, befinden sich die traditionell weiblichen Arbeitsplätze (u.a. Reinigungskräfte, Küchenhilfen), so dass sich hier nach wie vor eine Unterrepräsentanz von Männern ergibt.

Insgesamt ist bei vier Entgeltgruppen ein positiver Trend zum vorhergehenden Gleichstellungsplan ersichtlich.

Sozial- und Erziehungsdienst

Im Jahr 2015 wurden im Rahmen der Tarifeinigung für den Sozial- und Erziehungsdienst neue Zuordnungen bestimmter Entgeltgruppen, Höhergruppierungen auf Antrag sowie die Vereinbarung höherer Tabellenwerte beschlossen. So werden zum Beispiel die „klassischen“ ErzieherInnen nunmehr in die Entgeltgruppe S 8a statt bisher S 6 eingruppiert.

Mit einem Beschäftigungsvolumen von 12,76 % liegt nach wie vor eine große Unterrepräsentanz von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst vor. Wobei in der oberen Entgeltgruppe S 16 das Verhältnis ausgeglichen ist. In allen anderen Entgeltgruppen sind die Männer unterrepräsentiert.

In den acht städtischen Kindertagesstätten sind lediglich neun Männer beschäftigt. Beim Berufsbild „ErzieherIn in Kindertagesstätten“ zeigt sich weiterhin, dass es sich um einen traditionell „frauentypischen“ Beruf handelt. Auch die aktuelle Situation der Bewerbungen macht deutlich, dass realistisch gesehen ein ausgeglichener Anteil in absehbarer Zeit nicht zu erreichen ist.

Einfluss kann die Stadt Burgdorf alleine darauf nicht nehmen. Eine Aufwertung klassischer Frauenarbeitsplätze und eine gesellschaftliche Anerkennung der Erziehungsarbeit könnte junge Männer ermutigen, sich für diesen Beruf zu entscheiden.

Die Ausweitung der Betreuungszeiten in den Nachmittagsstunden und die damit einhergehende Ausweitung der Arbeitszeiten in Richtung Vollzeit könnten geeignet sein, mehr männliche Bewerber anzusprechen.

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 (147 Personen) arbeiten 38 Frauen und 11 Männer in Vollzeit und 84 Frauen und 6 Männer in Teilzeit, 8 weitere Frauen sind beurlaubt.

Auszubildende

Nach § 17 NGG werden die Auszubildenden getrennt von den übrigen Beschäftigten erfasst. „Bereich“ ist in Bezug auf die Ausbildung die Gesamtzahl der Auszubildenden in einer Dienststelle.

Es werden von der Stadt Burgdorf verschiedene Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt. Dadurch werden unterschiedliche Interessentengruppen angesprochen. Auch hier

zeigt sich nach wie vor, dass sich für die technischen Ausbildungsberufe (Fachkraft für Abwassertechnik, Fachkraft für Veranstaltungstechnik) die männlichen Bewerber interessieren. Dagegen bewerben sich für den Beruf der/des Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste sowie für das Anerkennungsjahr (Sozialarbeiter/in) überwiegend Frauen. Die Bewerberlage bei den Verwaltungsberufen kann als ausgeglichen angesehen werden. Jedoch schneiden die Frauen bei Tests und Einstellungsgesprächen meist besser ab.

Veränderungen zum letzten Gleichstellungsplan im Vergleich

In den nachfolgenden Übersichten sind die Veränderungen am Beschäftigungsvolumen aufgezeigt. Bei den Entgeltgruppen und S-Entgeltgruppen ist ein Vergleich nicht in allen Bereichen möglich, da sich durch die Tarifabschlüsse Veränderungen ergeben haben.

Beamte

BesGr.	Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 30.06.2014		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 30.06.2017		Änderungen zum letzten GSP
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
B5			0,00	100,00	
B4	0,00	100,00			
B3			0,00	100,00	
B2	0,00	100,00	0,00	100,00	
A16	0,00	100,00			
A14	0,00	100,00	0,00	100,00	↔
A 13 Einstiegsamt			0,00	100,00	
A13 / A 13+, A13 Z	33,33	66,67	33,33	66,67	↔
A12	50,00	50,00	33,33	66,67	↓
A11	45,95	54,05	61,98	38,02	↓
A10	44,83	55,17	46,38	53,62	↑
A9 Einstiegsamt			100,00	0,00	
A 9 / A 9 Z	40,00	60,00	40,00	60,00	↔
A8	100,00	0,00	100,00	0,00	↔
A7	100,00	0,00	100,00	0,00	↔

Beschäftigte

Entgeltgruppe	Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 30.06.2014		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 30.06.2017		Änderungen zum letzten GSP
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
12	16,51	83,49	13,72	86,28	↓
11	40,57	59,43	47,09	52,91	↑
10	47,80	52,20	34,50	65,50	↓
9c			39,94	60,06	
9b			38,59	61,41	
9a			29,31	70,69	
9	53,01	46,99			
8	52,38	47,62	63,17	36,83	↓
7	0,00	100,00	47,18	52,82	↑
6	33,16	66,84	26,76	73,24	↓
5	43,67	56,33	36,64	63,36	↓
4	0,00	100,00	6,67	93,33	↑
3	31,71	68,29	25,74	74,26	↓
2 / 2 Ü	0,00	100,00	57,19	42,81	↑
1	82,56	17,44	97,12	2,88	↓

Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgruppe	Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 30.06.2014		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 30.06.2017		Änderungen zum letzten GSP
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
S 17	0,00	100,00	66,67	33,33	↑
S 16	100,00	0,00	47,37	52,63	↑
S 15	48,72	51,28	65,64	34,36	↓
S 14	76,64	23,36	91,85	18,15	↓
S 13	100,00	0,00	100,00	0,00	↔
S 12	71,78	28,22	80,52	19,48	↓
S 11 b			62,50	37,50	
S 11	70,82	29,18			
S 10	100,00	0,00			
S 9			100,00	0,00	
S 8 b			84,69	15,31	
S 8a			91,17	8,83	
S 8	100,00	0,00			
S 7	100,00	0,00			
S 6	94,93	5,07			
S 3	95,95	4,05	96,28	3,72	↓
S 2			100,00	0,00	

Führungspositionen

Die Bestandsaufnahme fordert lediglich die Ausweisung des Anteils von Männern und Frauen in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen. Aus der u.a. Übersicht wird deutlich, dass in den oberen Führungsebenen fast ausschließlich Männer vertreten sind und Frauen erst auf den unteren Ebenen. Es ist aber auch erkennbar, dass viele Frauen bereits in der Führungsvertretung Verantwortung übernehmen.

	Anzahl Personen	Männer	Frauen	Frauen in Vertretungsebene
Bürgermeister/ Beamte auf Zeit	3	3	-	
Fachbereichsleitungen (davon 2 Beamte auf Zeit)	4	4	-	Die jeweiligen Abt.- Leitungen
Stabsstellen	5	4	1	1
Abteilungsleitungen	20	15	5	20*)
Einrichtungen mit Personalverantwortung	8 Kitas	-	8**)	6
	1 Bücherei	-	1	1
	1 Bauhof	1		
	1 Gärtnerbauhof	1		
	1 Kläranlage	1		
	1 Hallenbad	1		
	2 Häuser der Jugend	2		

*) 1. und teilw. 2. Vertretung

***) 2 männl. Krankheitsvertretungen

Fluktuationsuntersuchung

In den folgenden Übersichten ist die voraussichtliche Fluktuation in den Jahren 2018 bis 2020 dargestellt. 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 (nun

* $T = Q + R + S$

**) Beamte auf Zeit - werden im Geltungszeitraum von den Bürgerinnen und Bürgern bzw. vom Rat neu gewählt

***) Stelle gestrichen (Haushaltskonsolidierungskonzept)

Stelle wurde für eine Berufsanfängerin (weibl. derzeit im Vorbereitungsdienst) geschaffen

*****) Bei Neubesetzung durch das unterrepräsentierte Geschlecht kippt das Verhältnis

Entgeltgruppe	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)				Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts				
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz																	
				2018 Q1	2019 Q2	2020 Q3	2018 R1	2019 R2	2020 R3	2018 S1	2019 S2	2020 S3	2018 T1*	2019 T2*	2020 T3*	2018 U1	2019 U2	2020 U3	2018 V1	2019 V2	2020 V3			
			Stichtag 30.06.2017																					
		Frauen o. Männer	P																					
12	1	Frauen	5																					
11	2 + / -		16,25	1																				
10	3	Frauen	15																*					
9c	4	Frauen	7																					
9b	5	Frauen	14,25																					
9a	6	Frauen	24,5	1	2								-0,5	2					1					
8	7	Männer	21,75										-1,5											
7	8 + / -		12,75	0,5									2,25											
6	9	Frauen	24,75										-1											
5	10	Frauen	74,25	1	1,5								3											
4	11	Frauen	14,75																					
3	12	Frauen	2,5																					
2/2 Ü	13	Männer	2,75		0,5																			
1	14	Männer	8										1,5											
* T=	Q+R+S			243,5	2,5	5	0	0	0	0	0	0	5,75	2	0	7,75	3,5	0	0	1	0	5	1	0

**) keine Unterrepräsentanz
 ***) Stellen wurden für Berufsanfänger (männl. und weibl.) geschaffen
 ****) Ausscheiden eines Mitarbeiters HFB - Wiederbesetzung über WBB
 *****) Stellenmehrung ergibt sich zum Teil durch Stundenerhöhungen auf besetzten Stellen
 *****) 2 Stellen Bauhof - männliche Besetzung wahrscheinlicher
 *) Reinigungskraft - ggf. Fremdvergabe
 *****) Küchenkräfte - weibl. Besetzung wahrscheinlicher

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 (Zutritte und Abgänge)						Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge						vorübergehende Stellenvakanzen																	
				2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
		Stichtag 30.06.2017	P	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3						
		Frauen o. Männer																									
S 17	1	Männer	3																								
S 16	2	/ -	3																								
S 15	3	Männer	4																								
S 14	4	Männer	7,25																								
S 13	5	Männer	2,75																								
S 12	6	Männer	15,25							-1,5																	
S 11 b	7	Männer	5			0,5				-0,75																	
S 9	8	Männer	3,75																								
S 8 b	9	Männer	8																								
S 8a	10	Männer	75,5	2						10																	
S 3	11	Männer	28		2										2												
S 2	12	Männer	0																								

****)** Erzieher/innen - Erhöhung des Männeranteils wird angestrebt

***) Sozialassistent/innen weibl. Besetzung wahrscheinlicher

Ziele und Maßnahmen

Die historisch bedingten gesellschaftlichen Probleme hinsichtlich der klassischen Frauen- und Männerberufe kann auch die Stadt Burgdorf nicht lösen. Erfahrungsgemäß gehen kaum Bewerbungen von Frauen bei den Handwerksberufen bzw. von Männern bei den erzieherischen Berufen ein.

Die Stadt Burgdorf hat die Absicht:

- Arbeitsbedingungen noch besser zu gestalten, so dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit mit ihren familiären Verpflichtungen vereinbaren können.
- Weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen in das Handeln der Verwaltung einzubeziehen.
- Die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen.
- Nachteile, die Männer und Frauen auf Grund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren zu beseitigen.
- Die Unterrepräsentanz von Frauen und Männern in den Besoldungs- und Entgeltgruppen zu minimieren bzw. zu beseitigen.

Folgende Maßnahmen werden von der Stadt Burgdorf angeboten und umgesetzt:

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Als Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde bereits im Jahr 2007 für die Beschäftigten (BeamtenInnen 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.

Die Beschäftigten bestimmen in Absprache untereinander den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit im vorgegebenen Arbeitszeitrahmen, um so ihre Arbeits- und Betreuungszeit optimal verknüpfen zu können. Dennoch erfordert die Umsetzung von Teilzeit im Vorfeld viele Bemühungen, um einen Interessensausgleich zwischen allen Beteiligten zu erzielen. Hier müssen ggf. Aufgaben neu organisiert oder aber es müsste neues Personal gesucht und eingestellt werden.

42 % von den 443 Beschäftigten sind teilzeitbeschäftigt und davon sind 89 % Frauen. Die Gründe für die Inanspruchnahme von **Teilzeitarbeit** liegen überwiegend im familiären Bereich. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterinnen erhalten die gleichen Möglichkeiten zur beruflichen Fort- und Ausbildung wie Vollzeitbeschäftigte. Es werden individuelle Teilzeitmodelle in Anspruch genommen (neben der täglichen Reduzierung der Arbeitszeit z.B. auch 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 an, die auch den Beschäftigten zu Gute kommt.

Für die **Betreuung erkrankter Kinder** wird Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung nach den gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Regelungen gewährt.

Elternzeit/Beurlaubung

Elternzeit wird überwiegend von den weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen. Seit Einführung der sog. Vätermonate ist bei den männlichen Beschäftigten eine stärkere Inanspruchnahme zu verzeichnen.

Die Dauer der Beurlaubungen ist sehr unterschiedlich. Die verbesserten Betreuungsmöglichkeiten für kleinere Kinder und die flexibler gewordenen Arbeitszeiten lassen einen Trend zu kürzeren Beurlaubungszeiten erkennen.

Um die Möglichkeiten zur Gestaltung künftiger Arbeitsbedingungen auszuloten, wird schon frühzeitig mit den beurlaubten Beschäftigten Kontakt aufgenommen. Dabei kann ein ggf. vorhandener 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.

Pflegezeitgesetz

Ziel des Pflegezeitgesetzes ist, Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern. Das Gesetz sieht dabei zwei Freistellungsmöglichkeiten vor. Zum einen die kurzzeitige Arbeitsverhinderung (bis zu zehn Tage/Jahr) zum anderen die Pflegezeit (max. sechs Monate). Daneben ist auch eine Reduzierung der Arbeitszeit möglich.

Bei der Stadt Burgdorf wird überwiegend von der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung Gebrauch gemacht; es wurde aber auch schon Pflegezeit in Anspruch genommen.

Es ist davon auszugehen, dass der steigende Anteil der pflegebedürftigen Menschen auch in den Familien der hier beschäftigten MitarbeiterInnen steigen wird. Hier müssen Möglichkeiten gefunden werden, die es den Beschäftigten ermöglichen, sowohl den Pflegeanforderungen als auch den dienstlichen Notwendigkeiten gerecht zu werden.

Telearbeit

Telearbeit wird bereits vereinzelt wahrgenommen. Hierzu wird durch die Verwaltung eine Dienstvereinbarung erarbeitet.

Aus- und Fortbildungen

Im Jahr 2017 wurde zwei Auszubildenden (weibl. und männl.) eine Ausbildung im sog. „Abiturientenmodell“ ermöglicht. Hierbei werden der Angestelltenlehrgang I sowie der Angestelltenlehrgang II nacheinander durchlaufen, um eine Qualifizierung für eine Tätigkeit in der Entgeltgruppe 9 TVöD zu erreichen. Daneben absolviert eine Beamtin den Vorbereitungsdienst.

Darüber hinaus werden bei der Auswahl für den Angestellten-Lehrgang II sowohl männliche als auch weibliche Beschäftigte bei entsprechender Leistung gleichermaßen berücksichtigt. Auch wird für fachlich und persönlich geeignete berufliche „QuereinsteigerInnen“, die sich in der Verwaltung bewährt haben, der Angestellten-Lehrgang I angeboten.

Die Stadt Burgdorf bietet diese Qualifizierungsmaßnahmen zur Steigerung der Motivation, der Arbeitszufriedenheit und der Arbeitsergebnisse an.

Als selbstverständlich werden die kontinuierlichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten (einschließlich der nach dem Nds. Bildungsurlaubsgesetz eröffneten), die von den Beschäftigten regelmäßig in Anspruch genommen werden, angesehen.

Vor dem Hintergrund der stetig wachsenden Aufgaben und Herausforderungen, wurde das Ausbildungsangebot für BeamtenanwärterInnen erweitert. Nach vielen Jahren ohne eigene Ausbildung in diesem Bereich, absolviert derzeit die zweite Anwärterin den Vorbereitungsdienst. Hier sind zusätzlich über den Stellenplan 2018 zwei weitere Ausbildungsstellen geschaffen worden.

Personalauswahlverfahren

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 NGG genannten Ziels (Frauen und Männern ist eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen) bei der Einstellung eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden. Das gilt auch bei der Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten und der damit ggf. verbundenen Beförderung oder Höhergruppierung.

Unter Berücksichtigung dieser Vorgaben strebt die Stadt Burgdorf als Ziel die Erhöhung des Anteils des unterrepräsentierten Geschlechts an.

Dabei ist wiederum zu beachten, dass sich in einigen Bereichen der Fachkräftemangel immer mehr bemerkbar macht. So war es erforderlich, einige Stellen ein zweites Mal auszuschreiben, um geeignete Bewerbungen zu erhalten. Hier gilt es dann – losgelöst vom Geschlecht – überhaupt eine geeignete Person für die Besetzung der Stelle zu finden.

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 fest installierte Möglichkeit zum Austausch zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen geschaffen. Inhaltlich soll es dabei u.a. um die Aufgabenerledigung, die Rahmenbedingungen hierzu, die persönliche Entwicklung und auch um die beruflichen Ziele gehen.

Das MitarbeiterInnengespräch wertet die Stadt Burgdorf als geeignete Maßnahme zur Personalentwicklung und -bindung als Gewinn für alle Beteiligten.

Personal in den Kindertagesstätten

Im Stellenplan stehen für die pädagogischen MitarbeiterInnen in den Kindertagesstätten jeweils ganze Planstellen zur Verfügung. Daneben werden für beurlaubte Kräfte Stellen in der Personalreserve vorgehalten, damit entsprechendes Personal gewonnen werden kann. Auf diese Weise wurde eine Möglichkeit geschaffen, neues Personal unbefristet einzustellen und diesem somit entsprechende Perspektiven zu bieten.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Verwaltung und Personalrat haben eine Dienstvereinbarung geschlossen, um die Vorgaben des § 167 Absatz 2 SGB IX auszugestalten. Nach dieser gesetzlichen Regelung hat ein Arbeitgeber Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind, ein sogenanntes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Die Dienstvereinbarung wurde geschlossen, um eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen. Sie soll Orientierung bieten und allgemeine Regeln beschreiben. BEM-Gespräche sind ein Baustein für eine bessere Verständigung und damit auch für eine bessere Zusammenarbeit.

Umbaumaßnahmen

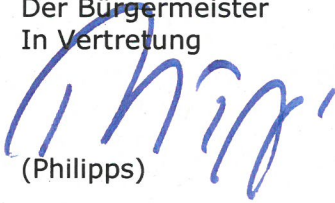
Aufgrund nicht vorhandener sanitärer Einrichtungen und getrennter Umkleidebereiche war es bisher nicht möglich, weibliches Personal auf der Kläranlage einzustellen. Über den Haushaltsplan 2018 wurden Mittel eingestellt, um die baulichen Voraussetzungen hierfür zu schaffen. Zukünftig soll es dann möglich sein, dort Frauen einzustellen. Die Stadt Burgdorf ist bestrebt, in allen Bereichen die Voraussetzungen für die Beschäftigung beider Geschlechter herzustellen.

Resümee

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Stadt Burgdorf eine Vielzahl von Maßnahmen ergreift, die der beruflichen Chancengleichheit dienen. Schon jetzt zeigt sich jedoch immer deutlicher, dass der Fachkräftemangel zu Problemen bei der Personalauswahl und Besetzung neuer oder vakant gewordener Stellen führt. In den Bereichen, wo Aus- bzw. Fortbildungsmöglichkeiten angeboten werden, werden diese genutzt, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Dies insbesondere im Bereich der allgemeinen Verwaltung (A I und AII- Lehrgänge). Aber auch im Sozial- und Erziehungsdienst haben SozialassistentenInnen die Möglichkeit, berufsbegleitend die Ausbildung zur/zum ErzieherIn zu absolvieren, sofern es sich dienstplantechnisch darstellen lässt. Ziel ist es, die Maßnahmen stetig zu intensivieren und zu verbessern sowie bei entsprechendem Bedarf situationsgerecht zu handeln. So findet je nach Bedarf ein zielführender Austausch sowohl zwischen der Personalabteilung und der Gleichstellungsbeauftragten als auch dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung statt.

Burgdorf, 21.03.2018

Der Bürgermeister
In Vertretung


(Philipps)