

Gleichstellungsplan der Stadt Burgdorf

2021-2023

gem. § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes

Einleitung

Ziel des Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetzes (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 Frauen und Männer 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.

Um diese Ziele zu erreichen, sieht § 15 NGG vor, dass jede Dienststelle mit mindestens 50 MitarbeiterInnen einen Gleichstellungsplan erstellt.

Mit dem Gleichstellungsplan werden konkrete Ziele und Maßnahmen festgelegt, um in den jeweiligen Handlungszielen Fortschritte zu erlangen. Der Gleichstellungsplan ist für alle Handelnden verbindlich und hat eine Geltungsdauer von drei Jahren. Er muss bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten beachtet werden.

Chancengleichheit im beruflichen Kontext zu verwirklichen ist Aufgabe der Dienststelle und aller Beschäftigten, insbesondere solcher mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Die Stadt Burgdorf ist bestrebt die gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung gemäß NGG konsequent umzusetzen und voranzutreiben.

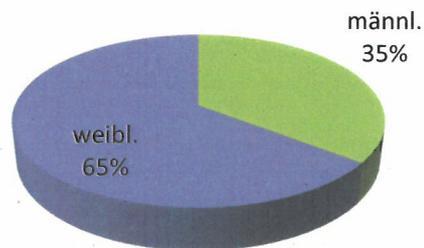
Nachdem in den vergangenen Jahren bereits drei Gleichstellungspläne aufgestellt wurden, ist für den Zeitraum 2021-2023 der nächste Gleichstellungsplan zu erstellen.

Bestandsaufnahme

Am 31.12.2020 (Stichtag) waren 510 Personen bei der Stadt Burgdorf beschäftigt. Grundlage für die Bestandsaufnahme bildet der Stellenplan 2020.

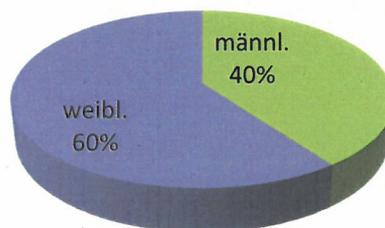
Bei den 510 beschäftigten Personen handelt es sich um 329 Frauen und 181 Männer. Das entspricht einer Quote von 65 % bzw. 35 % am Anteil der Gesamtbeschäftigten.

Gesamtbeschäftigte



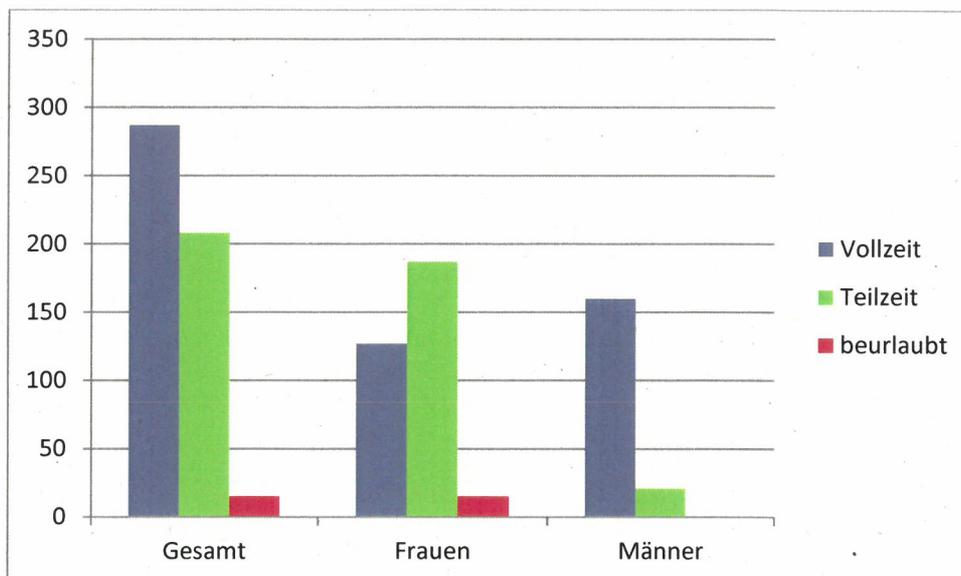
Wird das Beschäftigungsvolumen der bei der Stadt Burgdorf beschäftigten Frauen und Männer ins Verhältnis zueinander gesetzt, so sind die Frauen mit 60 % und die Männer mit 40 % vertreten.

Beschäftigungsvolumen



Auffällig ist, dass die Mehrheit der Frauen im Vergleich zu den Männern in Teilzeit beschäftigt ist. Differenziert betrachtet stehen den insgesamt 187 in Teilzeit beschäftigten Frauen nur 21 männliche Beschäftigte in Teilzeit gegenüber.

Zum Stichtag befanden sich insgesamt 15 Frauen in Elternzeit bzw. haben Sonderurlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen. Männer haben hiervon zum Stichtag keinen Gebrauch gemacht. Jedoch nehmen Männer die sog. „Vätermonate“ bei der Elternzeit in Anspruch.



Führungspositionen

Die Bestandsaufnahme fordert lediglich die Ausweisung des Anteils von Männern und Frauen in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen. Aus der unten aufgeführten 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 Führungsververtretung Verantwortung übernehmen.

| | Anzahl Personen | Männer | Frauen | Frauen in Vertretungsebene |
|--|------------------------|---------------|---------------|-----------------------------------|
| Bürgermeister/ Beamte auf Zeit | 3 | 2 | 1 | |
| Fachbereichsleitungen (davon 2 Beamte auf Zeit) | 4 | 3 | 1 | Die jeweiligen Abt.- Leitungen |
| Stabsstellen | 5 | 4 | 1 | 1 |
| Abteilungsleitungen | 18 | 13 | 5 | 20*) |
| Einrichtungen mit Personalverantwortung | 8 Kitas | 2 | 6 | 7 |
| | 1 Bücherei | - | 1 | 1 |
| | 1 Bauhof | 1 | | |
| | 1 Gärtnerbauhof | 1 | | |
| | 1 Kläranlage | 1 | | |
| | 2 Häuser der Jugend | 1 | 1 | |

*) 1. und teilw. 2. Vertretung

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
Stichtag: 31.12.2020

| 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 Stichtag 31.12.2021 | |
|---------------------|-----|------------------------------------|--------|----------------------|--------|----------------------|--------|------------------|--------|--|--------|---|--------|---|---|---|-------|---|------------------------------------|---|
| | | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | unterrepräsentiertes Geschlecht benennen: | zum Stichtag 31.12.2020 festgestellter anteiliger v.H.-Satz | zum Ablauf des GSP am 31.12.2023 angestrebter v.H.-Satz | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | S | | |
| B5 | 1 | 0 | 1 | | | | | | | 0 | 1 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | Frauen | 0,00 | zum Ablauf des GSP am 31.12.2023 angestrebter v.H.-Satz | 1,5) | |
| B3 | 2 | 0 | 1 | | | | | | | 0 | 1 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | Frauen | 0,00 | | 1,5) | |
| B2 | 3 | 1 | 0 | | | | | | | 1 | 0 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | | 1,5) | |
| A15 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 2) | |
| A14 | 5 | 2 | 0 | | | | | | | 0 | 2 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | Frauen | 0,00 | | 3) | |
| A13 / A 13+ / A13 Z | 6 | 3 | 1 | | | | | | | 1 | 2 | 33,33 | 66,67 | 33,33 | 66,67 | Frauen | 33,33 | 50,00% | | |
| A12 | 7 | 4 | 0 | | | | | | | 0 | 4 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | Frauen | 0,00 | | 3) | |
| A11 | 8 | 4 | 1 | | | | | | | 2,5 | 1 | 75,00 | 25,00 | 71,43 | 28,57 | Männer | 28,57 | | 3) | |
| A10 | 9 | 10 | 2 | | | | | | | 5,76 | 3 | 70,00 | 30,00 | 65,75 | 34,25 | Männer | 34,25 | | 3) | |
| A9 Einstiegsamt | 10 | 4 | 3 | | | | | | | 3,7 | 0 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | | 4) | |
| A 9 / A 9 Z | 11 | 3 | 1 | | | | | | | 1 | 2 | 33,33 | 66,67 | 33,33 | 66,67 | Frauen | 33,33 | | 3) | |
| A8 | 12 | 1 | 0 | | | | | | | 0,5 | 0 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | | 3) | |
| A7 | 13 | | | | | | | | | | | | | | | | | | 5) | |
| Anwärter*in | 14 | 3 | 3 | | | | | | | 3 | | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | | | |
| Gesamt | | 37 | 12 | 16 | 9 | 6,46 | 0 | 0 | 0 | 18,46 | 16 | 56,76 | 43,24 | 53,57 | 46,43 | +/- | 46,43 | | | ← |

*) gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

1) Beamte auf Zeit - keine Wahl während des Geltungszeitraums

2) Stellenanhebung einer A 14 Planstelle

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

4) Stelle ist für eine Berufsanfängerin (weibl. derzeit im Vorbereitungsdiens) vorgesehen

5) Nur 1 Stelle, daher immer ein Geschlecht unterrepräsentiert

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: 31.12.2020

| Entgeltgruppe | Nr. | Anzahl der Beschäftigten insgesamt | | davon Ganztagskräfte | | davon Teilzeitkräfte | | | | davon Beurtaubte | | 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 Stichtag 31.12.2017 | | |
|---------------|-----|------------------------------------|-----|----------------------|-----|----------------------|-------|----|------|------------------|---|---|--------|---|--------|---|--------|--|-------|---|------------------------------------|--------|--------|
| | | A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L | M | N | O | P | Q | R | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Frauen | Männer |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | | 5 | 0 | 4 | 1 | 0,77 | | | | | 0,77 | 4 | 20,00 | 80,00 | 16,14 | 83,86 | Frauen | 16,14 | | 37,11% | ↕ | |
| | 2 | | 24 | 8 | 11 | 4 | 3,13 | 1 | 0,83 | | | 11,13 | 11,83 | 50,00 | 50,00 | 48,48 | 51,52 | +/- | | | | | ↕ |
| | 3 | | 6 | 1 | 3 | 2 | 1,75 | | | | | 2,75 | 3 | 50,00 | 50,00 | 47,83 | 52,17 | +/- | | | | | ↕ |
| | 4 | | 13 | 4 | 2 | 5 | 3,26 | 1 | 0,77 | | 1 | 7,26 | 2,77 | 76,92 | 23,08 | 72,38 | 27,62 | Männer | 27,62 | | 34,18% | ↗ | |
| | 5 | | 16 | 5 | 9 | 2 | 1,42 | | | | | 6,42 | 9 | 43,75 | 56,25 | 41,63 | 58,37 | Frauen | 41,63 | | 44,34% | ↕ | |
| | 6 | | 19 | 3 | 9 | 5 | 3,96 | 2 | 1 | | | 6,96 | 10 | 42,11 | 57,89 | 41,04 | 58,96 | Frauen | 41,04 | | 41,89% | ↕ | |
| | 7 | | 27 | 10 | 7 | 10 | 6,36 | | | | | 16,36 | 7 | 74,07 | 25,93 | 70,03 | 29,97 | Männer | 29,97 | | 1) | ↗ | |
| | 8 | | 8 | 2 | 4 | 2 | 1,34 | | | | | 3,34 | 4 | 50,00 | 50,00 | 45,50 | 54,50 | +/- | | | | | ↕ |
| | 9 | | 32 | 5 | 23 | 2 | 1,62 | 2 | 1,65 | | | 6,62 | 24,65 | 21,88 | 78,13 | 21,17 | 78,83 | Frauen | 21,17 | | 1) | ↗ | |
| | 10 | | 77 | 14 | 36 | 21 | 12,33 | 4 | 3,13 | 2 | | 26,33 | 39,13 | 48,05 | 51,95 | 40,22 | 59,78 | Frauen | 40,22 | | 40,45% | ↕ | |
| | 11 | | 19 | 1 | 18 | | | | | | | 1 | 18 | 5,26 | 94,74 | 5,26 | 94,74 | Frauen | 5,26 | | 10,53% | ↗ | |
| | 12 | | 2 | 0 | 2 | | | | | | | 0 | 2 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | Frauen | 0,00 | | 1) | ↗ | |
| | 13 | | 11 | 0 | 1 | 8 | 3,76 | 2 | 1,16 | | | 3,76 | 2,16 | 72,73 | 27,27 | 63,51 | 36,49 | Männer | 36,49 | | 1) | ↕ | |
| | 14 | | 13 | 0 | 0 | 13 | 6,47 | | | | | 6,47 | 0 | 100,00 | 0,00 | 100,00 | 0,00 | Männer | 0,00 | | 2) | ↗ | |
| Azubis | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 15 | | 9 | 3 | 4 | 2 | 1,68 | | | | | 4,68 | 4 | 55,56 | 44,44 | 53,92 | 46,08 | +/- | | | | | |
| Gesamt | | | 281 | 56 | 133 | 77 | 47,85 | 12 | 8,54 | 3 | 0 | 103,85 | 141,54 | 48,40 | 51,60 | 42,32 | 57,68 | Frauen | 42,32 | | | | ↕ |

*) gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

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

2) weibl. Besetzung wahrscheinlicher

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

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 zwei Männer und eine Frau 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 Stadträtin). Die Stellen der Besoldungsgruppe A 14 NBesO werden von männlichen Laufbahnbeamten besetzt.

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

In den Besoldungsgruppe A 13 und A 12 NBesO sind die Frauen und in den Besoldungsgruppen A 11, A 10 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. Aufgrund der relativ geringen Anzahl an den hier beschäftigten BeamtInnen und einer Konstanz kommt es zu wenig Änderungen, wobei Veränderungen durch Beförderungen sofort Änderungen auch in anderen Besoldungsgruppen mit sich bringen.

Im Vorbereitungsdienst sind ausschließlich drei weibliche Anwärterinnen beschäftigt.

Tariflich Beschäftigte

Bei den tariflich Beschäftigten (ohne Sozial- und Erziehungsdienst) sind in 7 von 14 Entgeltgruppen 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 16,14%. Dafür sind die Entgeltgruppen 11 und 10 ausgeglichen. In den Entgeltgruppe 9c und 8 sind die Männer und in den Entgeltgruppen 9b und 9a die Frauen unterrepräsentiert.

In Entgeltgruppe 7 ist das Verhältnis nach wie vor ausgeglichen.

Die Frauen sind in den Entgeltgruppen 6, 5, 4 und 3 unterrepräsentiert. Dieser Bereich umfasst einen Großteil der ehemaligen ArbeiterInnen.

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

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

Das Verhältnis der Auszubildenden ist ausgeglichen, wobei zwei weiblichen Auszubildenden die Ausbildung in Teilzeit ermöglicht wurde.

Sozial- und Erziehungsdienst

Mit einem Beschäftigungsvolumen von 15,69 % liegt nach wie vor eine große Unterrepräsentanz von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst vor. Wobei die oberste Entgeltgruppe S 17 zum Stichtag nur männlich besetzt ist und damit eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegt. In allen anderen Entgeltgruppen sind die Männer unterrepräsentiert.

In den acht städtischen Kindertagesstätten sind zum Stichtag von den insgesamt 150 Beschäftigten lediglich neun Männer beschäftigt.

Beim Berufsbild „ErzieherIn in Kindertagesstätten“ zeigt sich weiterhin, dass es sich um einen traditionell „frauentypischen“ Beruf handelt. Leider gibt es für neu zu besetzende Stellen nicht genügend männliche Bewerber um die Unterrepräsentanz zu reduzieren. Dennoch wird bei jedem Stellenbesetzungsverfahren um männliche Bewerber geworben.

Realistisch gesehen ist ein ausgeglichener Anteil in absehbarer Zeit aber nicht zu erreichen.

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.

Das Angebot der Arbeitszeiten in Richtung Vollzeit könnten geeignet sein, mehr männliche Bewerber anzusprechen.

Fluktuationsuntersuchung

In den folgenden Übersichten ist die voraussichtliche Fluktuation in den Jahren 2021 bis 2023 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. Bei allen (auch unvorhersehbaren) Neubesetzungen findet der Gleichstellungsplan bei Stellenbesetzungsverfahren Beachtung. Es wird stets geprüft, ob eine Unterrepräsentanz vorliegt.

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

| BesGr. | Nr. | unterrepräsentiertes Geschlecht | Stellenbestand insgesamt | Fluktuationsabschätzung | | | | | | Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge) | | | Summe der zu besetzenden Stellen | | | Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beiförderung/Höhergruppierung) | | | Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts | | |
|-------------------|-----|---------------------------------|---|--|---------|---------|--------------------------------|---------|---------|--|---------|---------|----------------------------------|----------|----------|--|---------|---------|--|---------|---------|
| | | | | Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge | | | vorübergehende Stellenvakanzen | | | 2021 S1 | 2022 S2 | 2023 S3 | 2021 T1* | 2022 T2* | 2023 T3* | 2021 U1 | 2022 U2 | 2023 U3 | 2021 V1 | 2022 V2 | 2023 V3 |
| | | | | 2021 Q1 | 2022 Q2 | 2023 Q3 | 2021 R1 | 2022 R2 | 2023 R3 | | | | | | | | | | | | |
| | | | Stichtag 31.12.2020 Frauen o. Männer P | 2021 Q1 | 2022 Q2 | 2023 Q3 | 2021 R1 | 2022 R2 | 2023 R3 | 2021 S1 | 2022 S2 | 2023 S3 | 2021 T1* | 2022 T2* | 2023 T3* | 2021 U1 | 2022 U2 | 2023 U3 | 2021 V1 | 2022 V2 | 2023 V3 |
| B5 | 1 | Frauen | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B3 | 2 | Frauen | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B2 | 3 | Männer | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A15 | 4 | | 0 | | | | 1 | | | | | | 1 | | | | | | | | 1) |
| A14 | 5 | Frauen | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A13 / A 13+ | 6 | Frauen | 4 | 1 | | | 1 | | | | | | 2 | | | 1 | | | | | 2) |
| A12 | 7 | Frauen | 4 | | | | | | | 1 | | | 1 | | | | | | | | 3) |
| A11 | 8 | Männer | 5 | | | | | | | -1 | | | -1 | | | | | | | | 3) |
| A10 | 9 | Männer | 18 | | | | 2 | | | | | | 2 | | | | | | | | 3) |
| A9 Einstiegsamt | 10 | Männer | 1 | | | | 1 | | | | | | 1 | | | | | | | | 4) |
| A 9 / A 9 Z | 11 | Frauen | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A8 | 12 | Männer | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A7 | 13 | | 1 | | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | 5) |
| Anwärter*in | 14 | Männer | 3 | | | | | | | 1 | | | 1 | | | | | | | | |
| * T= Q+R+S | | | | 45 | 1 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

1) Stelle FBI 3.1 über Stellenplan angehoben
 2) 1 Stelle Beamter 31.12.2021 ausgeschieden - Nachfolgeregelung durch eine Beamtin, 1 Stelle Besetzung zum 01.05.2021 durch Beamten
 3) Leerstellen 2 Stellen unbesetzt/freigehalten (Personalreserve - für Elternzeiten/Beurlaubungen/Reaktivierung aus dem Ruhestand)
 4) 1 Stelle Berufsanfänger*in - Besetzung zum 01.08.2021 mit einer Beamtin vorgesehen
 5) 1 Stelle derzeit durch Abordnung mit einer Beamtin besetzt

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

| 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 | | | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 |
| | | | P | Q1 | Q2 | Q3 | R1 | R2 | R3 | S1 | S2 | S3 | T1* | T2* | T3* | U1 | U2 | U3 | V1 | V2 | V3 | | | |
| | | Frauen o. Männer | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 13 | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 12 | Frauen | 5 | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | | |
| | 11 | 3 +/- | 27,5 | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 1) | | |
| | 10 | 4 +/- | 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1) | | |
| | 9c | 5 Männer | 14,25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 9b | 6 Frauen | 16,75 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 9a | 7 Frauen | 24,5 | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 2) | | |
| | 8 | 8 Männer | 22,25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 3) | | |
| | 7 | 9 +/- | 12 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 6 | 10 Frauen | 24,75 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5 | 11 Frauen | 76,75 | | | 0,25 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 4 | 12 Frauen | 16,25 | | | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 4) | | |
| | 3 | 13 Frauen | 2,5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 5) | | |
| | 2 | 14 Männer | 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 15 Männer | 16 | | | 1,25 | | | | | | | | | | | | | | | | 6) | | |
| Azubis | 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| * T= Q+R+S | | | 272,5 | 1 | 2,5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6,5 | 1 | 0 | 7,5 | 3,5 | 3 | 0,25 | 0,25 | 0 | 5 | 1 | 1 | | |

1) keine Unterrepräsentanz

2) 0,75 Stelle - neu eingerichtet, 0,25 Stelle - Ausweitung bisherige Stelle (weibl. Besetzung)

3) 0,25 - Ausweitung bisherige Stelle, 1 Stelle - Neubewertung vor Besetzung erforderlich

4) 0,75 Stelle - Personalreserve

5) 1 Stelle Bauhof - männl. Besetzung wahrscheinlicher

6) Küchenkräfte - weibl. Besetzung wahrscheinlicher

Ziele und Maßnahmen

Die Stadt Burgdorf befindet sich in einem Wettbewerb um qualifiziertes Personal. Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit zum Homeoffice, gewinnen auf dem Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung. Dabei stehen neben den Beschäftigten mit Kinderbetreuungsaufgaben ebenso auch Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, im Fokus der Bemühungen.

Es wird ständig daran gearbeitet, Arbeitsbedingungen zu schaffen, um die MitarbeiterInnen bestmöglich bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. So sollen Arbeitskraft und Kompetenzen langfristig erhalten bleiben.

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 **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.

41 % von den 510 Beschäftigten sind teilzeitbeschäftigt und davon sind 90 % 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.

Außerdem wurde eine Vereinbarung mit der **Notfallbetreuung FLUXX** geschlossen, die auch Beschäftigte der Stadt in Anspruch nehmen können.

Elternzeit/Beurlaubung

In bestimmten Lebensphasen ist es nicht möglich, Privates mit dem Berufsleben zu vereinbaren, so dass eine Beurlaubung für einen gewissen Zeitraum erfolgen kann. Dies kann bei Schwangerschaft, Elternzeit, Pflege von Angehörigen oder aus anderen wichtigen persönlichen Gründen der Fall sein.

Elternzeit wird überwiegend von den weiblichen Beschäftigten in Anspruch genommen. Seit Einführung der sog. Vätermomate 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 den Einstieg nach der Zeit der Beurlaubung so einfach wie möglich zu gestalten, ist es wichtig, den Kontakt zur Arbeitgeberin und zu den KollegInnen nicht zu verlieren. Dieser Kontakt ist für beide Seiten, sowohl für die Beurlaubten als auch für die Dienststelle, ein Gewinn.

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.

Einen wesentlichen Punkt stellt hierbei der Erhalt der Qualifikation dar. Hat sich der/die MitarbeiterIn während der Beurlaubung fachlich auf dem Laufenden gehalten und die Entwicklungen der Dienststelle und des letzten Arbeitsplatzes verfolgt, fällt der Neuanfang in der Regel leichter.

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 Rahmenbedingungen gefunden werden, die es den Beschäftigten ermöglichen, sowohl den Pflegeanforderungen als auch den dienstlichen Notwendigkeiten gerecht zu werden.

Telearbeit

Im Jahr 2018 wurde eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit abgeschlossen. Dadurch wird diese vermehrt wahrgenommen. Insbesondere durch die Corona-Pandemie wurde hier sehr flexibel auf die Bedürfnisse der einzelnen Beschäftigten reagiert.

Aus- und Fortbildungen

Bei der Stadt Burgdorf werden verschiedene Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt. Dadurch werden unterschiedliche Interessentengruppen angesprochen.

Im Jahr 2021 werden voraussichtlich wieder zwei weibliche Auszubildende eine Ausbildung im sog. „Abiturientenmodell“ abschließen. Hierbei werden der Angestelltenlehrgang I sowie der Angestelltenlehrgang II nacheinander durchlaufen, um eine Qualifizierung für eine Tätigkeit ab der Entgeltgruppe 9 b TVöD zu erreichen. Daneben absolvieren drei Beamtinnen den Vorbereitungsdienst für die den ehemals gehobenen Dienst (Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt).

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 und eine vierte Stelle für AnwärterInnen im Vorbereitungsdienst eingerichtet. Daneben sind in diesem Jahr erstmalig die Angestelltenlehrgänge I und II für externe „QuereinsteigerInnen“ ausgeschrieben.

In den Kindertagesstätten wurden sechs Ausbildungsstellen für SozialassistentInnen zum Ausbildungsbeginn 2021 eingerichtet. Hierfür konnten fünf weibliche und eine männliche Kraft gewonnen werden.

Personalgewinnung

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 den Stellenausschreibungen wird gem. § 11 NGG das unterrepräsentierte Geschlecht aufgerufen, sich zu bewerben.

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 weitere Male auszuschreiben, um geeignete Bewerbungen zu erhalten. Hier gilt es dann – losgelöst vom Geschlecht – überhaupt eine geeignete Person für die Besetzung der Stelle zu finden.

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.

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.

Auch durch die Einrichtung von sechs Ausbildungsstellen zum 01.08.2021 wurde eine weitere Möglichkeit sowohl für BerufsanfängerInnen als auch QuereinsteigerInnen geschaffen, eine finanzierte Ausbildung zu absolvieren.

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.

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.

Herausforderungen für die Führung

Gleichstellungsrelevante Themen stellen einen wesentlichen Bestandteil im Bereich der Führung dar. Allein die oben genannten Themenfelder Fachkräftegewinnung und familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeit nehmen einen beträchtlichen Raum ein und werden erfolgreich gelebt.

Erwartungshaltung und Ansprüche verändern sich auf beiden Seiten. So verändert sich der Stellenwert der „Arbeit“ in der Lebensplanung von BewerberInnen und MitarbeiterInnen auf der einen Seite und die steigenden Ansprüche der Aufgaben auf der anderen Seite. Einer höheren Wertschätzung für familiäre Belange und Freizeit steht der Bedarf an professioneller und zunehmend auch digitalisierter Aufgabenerledigung gegenüber. Parallel besteht eine dritte Ebene mit gestiegenen Ansprüchen seitens der Bürgerschaft, die eine verlässliche, zügige und auch zunehmend digitalisierte Aufgabenerledigung erwartet.

Die Pandemie hat vielfach den Blickwinkel auf den Arbeitsort verändert. So ist es auf einigen Arbeitsplätzen völlig normal geworden, die Arbeit im Homeoffice zu erledigen. In einem Großteil der Aufgabenbereiche ist dies jedoch nicht möglich. Das Zusammenführen beider Seiten, um eine reibungslose Aufgabenerledigung zu gewährleisten und zugleich das Fördern von zufriedenen MitarbeiterInnen, stellt die Führungskräfte vor große Herausforderungen, deren Bewältigung existenziell wichtig ist.

Die Stadt stellt sich als Teil der Gesellschaft dieser Aufgabe mit dem Ziel einer verlässlichen Aufgabenerledigung für die Bürgerschaft und hoher individueller Flexibilität gegenüber den städtischen Kräften mit ihren ebenfalls individuellen Lebenssituationen. Die Gleichstellung nimmt hier einen wesentlichen Raum ein. Für die Zukunftsfähigkeit ist sie Herausforderung und Erfolgsfaktor zugleich.

Burgdorf, 11.06.2021

Der Bürgermeister



(Pollehn)