

Gleichstellungsplan der Stadt Burgdorf

2018-2020

Erfolgskontrolle

**gem. § 16 Abs. 2 des Niedersächsischen
Gleichberechtigungsgesetzes**

Erfolgskontrolle

Nach § 16 Abs. 2 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) wird nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt, inwieweit Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert worden ist.

Über Jahrzehnte gewachsene Strukturen der klassischen Frauen- und Männerberufe lassen sich, wenn überhaupt, nur langsam ändern. Mit den im Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen werden die Rahmenbedingungen für Veränderungsprozesse verbessert. Erfahrungsgemäß gehen jedoch wenige Bewerbungen von Frauen bei den Handwerksberufen bzw. von Männern bei den erzieherischen Berufen ein.

Die Erfolgskontrolle des Gleichstellungsplans ist eine hervorragende Möglichkeit, um Veränderungen sichtbar zu machen. Bereits mit dem aufgestellten Gleichstellungsplan wird offensichtlich, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Die dort aufgeführten Maßnahmen sollen dazu beitragen, Unterrepräsentanzen abzubauen.

Zum Beispiel:

- soll durch die verschiedenen Arbeitszeitmodelle die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet werden
- wurde eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit erarbeitet, um weitere Flexibilisierung zu ermöglichen
- werden Aus- und Fortbildungen ermöglicht, um das berufliche Vorankommen zu fördern.

Der Abbau von Unterrepräsentanzen ist nicht immer kurzfristig möglich, da hierbei verschiedene Faktoren eine enorme Rolle spielen u.a.,

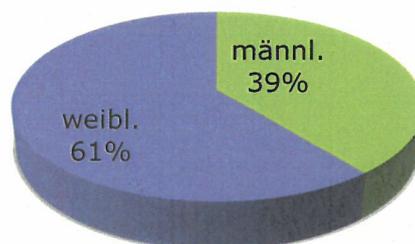
- keine oder nur eine geringe Fluktuation in einzelnen Bereichen, so dass unter Umständen der Personalbestand über viele Jahre konstant bleibt
- dass den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zum Teil nur wenige Beschäftigte zugeordnet sind. Das bedeutet, dass bei einer Veränderung, z.B. durch Neueinstellungen, Höhergruppierungen, Arbeitszeitänderungen etc., sich die prozentualen Werte gleich stark verändern und das bisherige Verhältnis deutlich kippen kann
- dass Stundenausweitungen im Bereich der Kindertagesstätten zwangsläufig zu einer Änderung des Beschäftigungsvolumens führen. In der Folge verstärkt sich automatisch die Unterrepräsentanz der Männer
- hinzu kommt, dass von den einzelnen Entgeltgruppen zum Teil verschiedene Berufsgruppen erfasst werden. So umfasst die Entgeltgruppe 5 TVöD beispielsweise Verwaltungsfachangestellte, SchulsekretärInnen, StenotypistInnen, SchulhausmeisterInnen, Vollstreckungsangestellte aber auch Kfz-MechanikerInnen, GärtnerInnen und BauhofarbeiterInnen. Hier sind dann sowohl „typische“ Frauen- und auch Männerberufe angesiedelt. Bei einer Neueinstellung sind bei den verschiedenen Berufsgruppen dann auch regelmäßig überwiegend Bewerbungen von einem Geschlecht zu erwarten
- auch der Fachkräftemangel macht sich in einigen Bereichen deutlich bemerkbar. So war es erforderlich, einige Stellen weitere Male auszuschreiben, um geeignete Bewerbungen zu erhalten. Hier gilt es dann – losgelöst vom Geschlecht - eine geeignete Person für die Besetzung der Stelle zu finden.

Veränderungen zum Gleichstellungsplan im Vergleich

Sowohl im Gleichstellungsplan als auch in der Erfolgskontrolle wird zwischen BeamtInnen, den tariflich Beschäftigten und den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst unterschieden. Zunächst erfolgt jedoch eine zusammengefasste Betrachtung aller Beschäftigten.

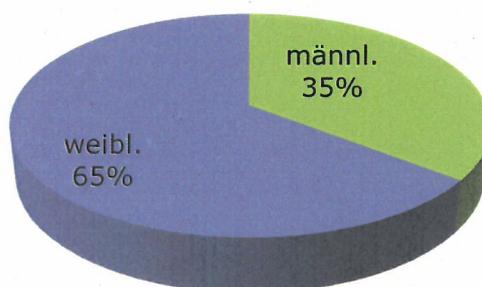
Am Stichtag 31.12.2017 waren 456 Personen (ohne Auszubildende, PraktikantInnen und Aushilfen) bei der Stadt Burgdorf beschäftigt. Bei den 456 beschäftigten Personen handelte es sich um 279 Frauen und 177 Männer. Das entsprach einer Quote von 61 % bzw. 39 % der Gesamtbeschäftigten.

Gesamtbeschäftigte 31.12.2017



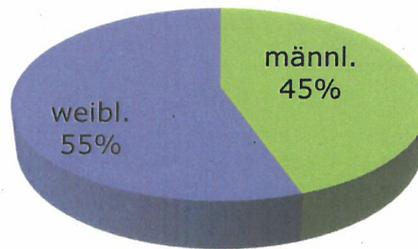
Zum Stichtag 31.12.2020 hat sich die Anzahl der Beschäftigten auf 510 erhöht. Dabei ist der Anteil der Frauen auf 329 und der Anteil der Männer auf 181 gestiegen. Die Quote hat sich leicht verändert und beträgt nunmehr 65 % bzw. 35 %.

Gesamtbeschäftigte 31.12.2020

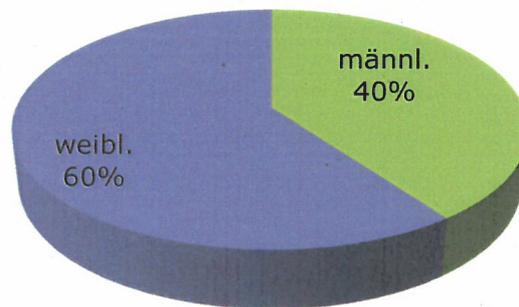


Diese Veränderungen ziehen in der Folge auch Änderungen beim Beschäftigungsvolumen nach sich.

Beschäftigungsvolumen 31.12.2017



Beschäftigungsvolumen 31.12.2020



Im Jahr 2017 waren die Stellen zu 55 % mit Frauen und zu 45 % mit Männern besetzt. Hier hat sich der Anteil bei den Frauen auf 60 % und bei den Männern auf 40 % verändert.

Die angestiegene Zahl der Beschäftigten bei den Frauen sowie die damit verbundene Steigerung des Beschäftigungsvolumens lassen sich nach wie vor mit dem Ausbau der Betreuungsangebote in den Kindertagesstätten erklären. So wurden hier in der Vergangenheit viele Neueinstellungen vorgenommen bzw. die Arbeitszeiten aufgrund von Dienstplanausweitungen erhöht.

Unterscheidung zwischen den einzelnen Gruppen

In den nachfolgenden Übersichten sind die Veränderungen am Beschäftigungsvolumen aufgezeigt. Die Übersichten erfolgen getrennt nach BeamtInnen, tariflich Beschäftigten sowie den Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst.

Beamtinnen und Beamte

BesGr.	Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 31.12.20217		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 31.12.2020		Änderungen
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
B 5	0,00	100,00	0,00	100,00	
B 3	0,00	100,00	0,00	100,00	
B 2	0,00	100,00	100,00	0,00	
A 15					
A 14	0,00	100,00	0,00	100,00	
A 13 Einstiegsamt	0,00	100,00			
A13 / A 13+, A 13 Z	33,33	66,67	33,33	66,67	
A12	33,33	66,67	0,00	100,00	↓
A11	44,90	55,10	71,43	28,57	↓
A10	63,37	36,63	65,75	34,25	↓
A 9 Einstiegsamt	50,00	50,00	100,00	0,00	↓
A 9 / A 9 Z	40,00	60,00	33,33	66,67	↓
A 8	100,00	0,00	100,00	0,00	
A 7	100,00	0,00			

Bei den BeamtInnen ist in den höheren Besoldungsgruppen neben den zwei Männern erstmals eine Frau beschäftigt. Hierbei handelt es sich um die Stellen des von den BürgerInnen der Stadt Burgdorf gewählten Bürgermeisters sowie um die vom Rat gewählten BeamtIn auf Zeit (Erster Stadtrat und Stadträtin). Die beiden Stellen der Besoldungsgruppe A 14 NBesO (Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt) werden von männlichen Laufbahnbeamten besetzt.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 9 – A 13 NBesO) hat sich bei der Besoldungsgruppe A 13 NBesO keine Änderung ergeben. Durch Personalveränderungen hat sich in den Besoldungsgruppen A 12 NBesO bis A 9 NBesO die Unterrepräsentanz sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern verstärkt. Insbesondere bei Bereichen mit nur wenigen Stellen machen sich auch kleine Veränderungen sofort bemerkbar. Wobei die verstärkte Unterrepräsentanz in der Besoldungsgruppe A 12 NBesO durch die Beförderung einer Beamtin von A 12 NBesO nach A 13 NBesO entstanden ist.

Nach wie vor sind in der oberen Besoldungsgruppe (A 9 BBesO) der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A 5 – A 9 BBesO) die Frauen unterrepräsentiert. Durch den Aufstieg einer Beamtin in die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt tritt diese jetzt deutlicher zu Tage.

Tariflich Beschäftigte

Entgeltgr.	Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 31.12.2017		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 31.12.2017		Änderungen
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
12	13,42	86,58	16,14	83,86	↑
11	45,30	54,70	48,48	51,52	↑
10	34,82	65,18	47,83	52,17	↑
9 c	69,70	30,30	72,38	27,62	↓
9 b	34,88	65,12	41,63	58,37	↑
9 a	32,36	67,64	41,04	58,96	↑
8	65,61	34,39	70,03	29,97	↓
7	41,31	58,69	45,50	54,50	↑
6	21,39	78,61	21,17	78,83	↓
5	39,78	60,22	40,22	59,78	↑
4	6,67	93,33	5,26	94,74	↓
3	17,22	82,78	0,00	100,00	↓
2	80,59	19,41	63,51	36,49	↑
1	100,00	0,00	100,00	0,00	↓

Bei den tariflich Beschäftigten (ohne Sozial- und Erziehungsdienst) sind in sieben Entgeltgruppen die Frauen und in vier Entgeltgruppen die Männer unterrepräsentiert.

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

In der Entgeltgruppe 12 TVöD liegt der Frauenanteil nur bei 16,14%, konnte aber leicht gesteigert werden. Erfreulicherweise liegt in den Entgeltgruppen 11 und 10 TVöD keine Unterrepräsentanz vor. In der Entgeltgruppe 9c TVöD hat sich die Unterrepräsentanz der Männer leicht verstärkt, dafür ist die Unterrepräsentanz der Frauen in den Entgeltgruppen 9b und 9a TVöD gesunken.

Durch einen weiteren Anstieg bei den Frauen hat die Unterrepräsentanz der Männer in der Entgeltgruppe 8 TVöD zugenommen. In der Entgeltgruppe 7 TVöD liegt nunmehr keine Unterrepräsentanz im Sinne des Gesetzes vor. In den Entgeltgruppen 6, 5 und 4 TVöD hat es lediglich leichte Schwankungen gegeben. Dagegen sind in der Entgeltgruppe 3 TVöD jetzt ausschließlich Männer beschäftigt. In der 2 TVöD hat sich der Männeranteil erhöht,

ein Ausgleich ist jedoch nicht absehbar. Nach wie vor sind in der Entgeltgruppe 1 TVöD ausschließlich Frauen beschäftigt.

Seit dem Stichtag 31.12.2017 sind neben den hinzugekommenen Stellen viele Stellen neu bewertet worden. So sind Beschäftigte neu eingestellt und andere höhergruppiert worden. Dadurch lassen sich die einzelnen Schwankungen in den Entgeltgruppen erklären.

Sozial- und Erziehungsdienst

Entgeltgr.	Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 31.12.2017		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 31.12.2020		Änderungen zum GSP
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
S 17	66,67	33,33	0,00	100,00	↓
S 16	47,37	52,63	100,00	0,00	↓
S 15	72,26	27,74	57,89	42,11	↑
S 14	83,84	16,16	82,70	17,30	↑
S 13	100,00	0,00	100,00	0,00	
S 12	83,24	16,76	78,79	21,21	↑
S 11 b	63,24	36,76	55,20	44,80	↑
S 9	100,00	0,00	100,00	0,00	
S 8 b	87,20	12,80	86,19	13,81	↑
S 8 a	93,40	6,60	96,48	3,52	↓
S 4			93,87	6,13	↑
S 3	96,14	3,86			
S 2	100,00	0,00	100,00	0,00	

Nach wie vor liegt eine große Unterrepräsentanz von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst vor. Wobei in der obersten Entgeltgruppe zum Stichtag 31.12.2020 ausschließlich Männer vertreten sind.

Der Anteil der Männer ist in der Entgeltgruppe S 16 TVöD durch eine Höhergruppierung gesunken und liegt nunmehr bei 0,00.

Außer in Entgeltgruppe S 8a TVöD konnte der Anteil der Männer erhöht werden, so dass in den einzelnen Entgeltgruppen ein kleiner positiver Trend ersichtlich ist.

In den städtischen Kindertagesstätten waren zum Stichtag lediglich neun Männer beschäftigt. Bei den Beschäftigten in den Kindertagesstätten zeigt sich nach wie vor, dass es sich um „frauentypische“ Berufe handelt. Auch die aktuelle Situation der Bewerbungen macht deutlich, dass realistisch gesehen ein ausgeglichener Anteil in absehbarer Zeit nicht zu erreichen ist.

Auszubildende

	Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 31.12.2017		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 31.12.2020		Änderungen zum GSP
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
AnwärterIn	100,00	0,00	100,00	0,00	
Auszubildende	54,55	45,45	53,92	46,08	

Im Vorbereitungsdienst befanden sich zum Stichtag ausschließlich drei weibliche Anwärterinnen, so dass hier die Unterrepräsentanz nicht verringert werden konnte.

Bei den übrigen neun Auszubildenden konnte der Ausgleich gehalten und sogar ein klein wenig verbessert werden.

Resümee

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass zum Stichtag 31.12.2020 bei der Betrachtung der Gesamtbeschäftigten mehr Frauen als Männer bei der Stadt Burgdorf beschäftigt sind. Dies spiegelt sich auch im Beschäftigungsvolumen wieder.

Differenzierter betrachtet zeigt sich, dass Frauen in den hohen Positionen bei den BeamtInnen (Ausnahme B 2) sowie bei den tariflich Beschäftigten (Ausnahme EG 11 und EG 10 TVöD) nach wie vor unterrepräsentiert bzw. gar nicht vorhanden sind.

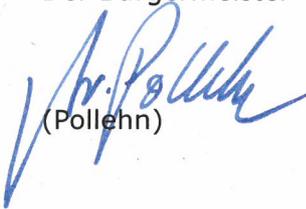
Auch wenn ein Ausgleich in allen Bereichen kurzfristig nicht möglich sein wird, hat die Stadt Burgdorf weiterhin die Absicht:

- 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.

Es wird bereits jetzt eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen, die der beruflichen Chancengleichheit dienen. Aber es zeigt sich 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.

Burgdorf, 11.06.2021

Der Bürgermeister



(Pollehn)