

# **Gleichstellungsplan der Stadt Burgdorf**

**2021-2023**

## **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 zum mobilen Arbeiten 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.:

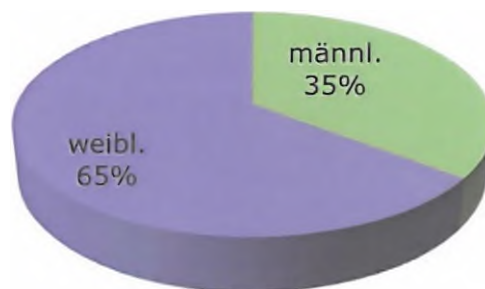
- keine oder nur eine geringe Fluktuation in einzelnen Bereichen, so dass unter Umständen der Personalbestand über viele Jahre konstant bleibt
- dass den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen zum Teil nur wenige Beschäftigte zugeordnet sind. Das bedeutet, dass bei einer Veränderung, z.B. durch Neueinstellungen, 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 in den einzelnen Entgeltgruppen zum Teil verschiedene Berufsgruppen erfasst werden. 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.

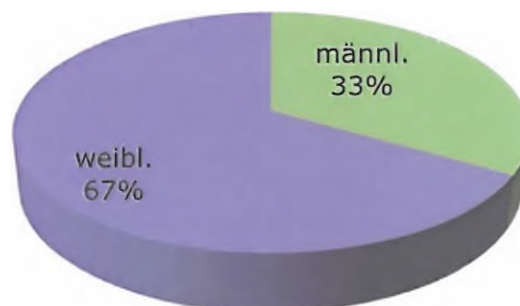
Am Stichtag 31.12.2020 waren 510 Personen bei der Stadt Burgdorf beschäftigt. Hierbei handelte es sich um 329 Frauen und 181 Männer. Das entsprach einer Quote von 65 % bzw. 35 % der Gesamtbeschäftigten.

### Gesamtbeschäftigte 31.12.2020



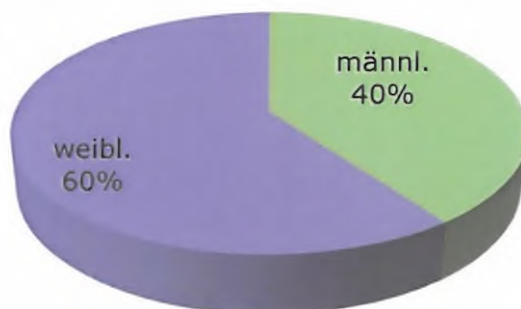
Zum Stichtag 31.12.2023 hat sich die Anzahl der Beschäftigten auf 568 erhöht. Dabei ist der Anteil der Frauen auf 378 und der Anteil der Männer auf 190 gestiegen. Die Quote hat sich dadurch verändert und beträgt nunmehr 67 % bzw. 33 %.

### Gesamtbeschäftigte 31.12.2023

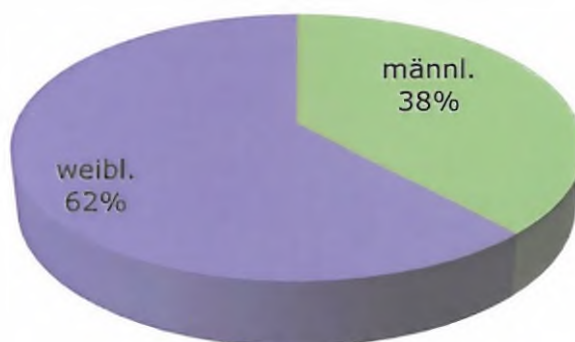


Diese Veränderungen ziehen in der Folge auch Änderungen beim Beschäftigungsvolumen nach sich.

### Beschäftigungsvolumen 31.12.2020



### Beschäftigungsvolumen 31.12.2023






Im Jahr 2020 waren die Stellen zu 60 % mit Frauen und zu 40 % mit Männern besetzt. Hier hat sich der Anteil bei den Frauen auf 62 % und bei den Männern auf 38 % 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 im Sozial- und Erziehungsdienst erklären. So wurden hier in der Vergangenheit viele Neueinstellungen vorgenommen.

## 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 31.12.2020		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 31.12.2023		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	100,00	0,00	100,00	0,00	
A 15			0,00	100,00	
A 14	0,00	100,00	0,00	100,00	
A 13 Einstiegsamt					
A13 / A 13+, A 13 Z	33,33	66,67	33,33	66,67	
A12	0,00	100,00	33,33	66,67	
A11	71,43	28,57	57,26	42,74	
A10	65,75	34,25	73,50	26,50	
A 9 Einstiegsamt	100,00	0,00	100,00	0,00	
A 9 / A 9 Z	33,33	66,67			
A 8	100,00	0,00	100,00	0,00	
A 7					

Bei den BeamtInnen ist in den B-Besoldungsgruppen neben den zwei Männern eine Frau beschäftigt. Hierbei handelt es sich um die Stellen des von den BürgerInnen der Stadt Burgdorf gewählten Bürgermeisters sowie um den vom Rat gewählten Beamten bzw. die gewählte Beamtin auf Zeit (Erster Stadtrat und Stadträtin). Die beiden Stellen der Besoldungsgruppe A 15 bzw. A 14 NBesG (Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt) werden von männlichen Laufbahnbeamten besetzt.

In der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (A 9 – A 13 NBesG) hat sich bei der Besoldungsgruppe A 13 NBesG keine Änderung ergeben. Durch Personalveränderungen in den Besoldungsgruppen A 12 und A 11 NBesG konnte das Beschäftigungsvolumen bei den Frauen erhöht werden. In der Besoldungsgruppe A 10 NBesG hat sich die Unterrepräsentanz der Männer verstärkt. Insbesondere bei Bereichen mit nur wenigen Stellen machen sich auch kleine Veränderungen sofort bemerkbar.

In der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (A 5 – A 9 NBesG) ist zwischenzeitlich lediglich eine Frau beschäftigt, so dass zwangsläufig die Männer unterrepräsentiert sind.



## Tariflich Beschäftigte

Entgeltgr.	Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 31.12.2020		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 31.12.2023		Änderungen
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
13			0,00	100,00	
12	16,14	83,86	39,30	60,70	↑
11	48,48	51,52	45,26	54,74	↓
10	47,83	52,17	27,54	72,46	↓
9 c	72,38	27,62	81,04	18,96	↓
9 b	41,63	58,37	40,97	59,03	↓
9 a	41,04	58,96	50,41	49,59	↑
8	70,03	29,97	72,49	27,51	↓
7	45,50	54,50	18,34	81,66	↓
6	21,17	78,83	48,36	51,61	↑
5	40,22	59,78	42,80	57,20	↑
4	5,26	94,74	8,33	91,67	↑
3	0,00	100,00	6,67	93,33	↑
2	63,51	36,49	49,11	50,89	↑
1	100,00	0,00	90,31	9,69	↑

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

In einzelnen Beschäftigungsbereichen ist aber eine differenzierte Betrachtung erforderlich, denn in die große Gruppe der tariflich Beschäftigten fallen diverse Berufsgruppen.

In der Entgeltgruppe 13 TVöD ist lediglich eine Person beschäftigt, so dass hier in der Folge immer eine Unterrepräsentanz vorliegt. Positiv anzumerken ist, dass in der Entgeltgruppe 12 TVöD der Frauenanteil gesteigert werden konnte. In der Entgeltgruppe 11 TVöD ist der Anteil der Frauen zwar gesunken, dennoch liegt keine Unterrepräsentanz vor. Eine Unterrepräsentanz liegt in den Entgeltgruppen 10, 9c und 9b TVöD vor. Ausgeglichen ist hingegen wieder die Entgeltgruppe 9a TVöD.

In den Entgeltgruppen 8 und 7 TVöD hat sich das Verhältnis verschlechtert, so dass hier jeweils ein Geschlecht unterrepräsentiert ist. Erfreulicherweise ist in den Entgeltgruppen 1 bis 6 TVöD ein, wenn zum Teil auch nur kleiner, positiver Trend erkennbar.

Seit dem Stichtag 31.12.2020 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 31.12.2020		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 31.12.2023		Änderungen zum GSP
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
S 17	0,00	100,00	33,33	66,67	↑
S 16	100,00	0,00	100,00	0,00	
S 15	57,89	42,11	80,31	19,69	↓
S 14	82,70	17,30	83,36	16,64	↓
S 13	100,00	0,00	100,00	0,00	
S 12	78,79	21,21	70,75	29,25	↑
S 11 b	55,20	44,80	45,41	54,59	↑
S 9	100,00	0,00	100,00	0,00	
S 8 b	86,19	13,81	88,45	11,55	↓
S 8 a	96,48	3,52	90,19	9,81	↑
S 4	93,87	6,13	89,92	10,08	↑
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 31.12.2023 der Anteil der beschäftigten Männer überwiegt, nun aber eine Frau tätig ist.



In den Entgeltgruppen S 15, S 14 und S 8b TVöD ist der Anteil der Frauen weiter gestiegen, so dass sich hier die Unterrepräsentanz der Männer erhöht hat.

In den Entgeltgruppen S 12, S 11b, S 8a und S 4 TVöD ist aktuell ein positiver Trend ersichtlich.

In den städtischen Kindertagesstätten waren zum Stichtag lediglich fünfzehn 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 31.12.2020		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen 31.12.2023		Änderungen zum GSP
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	
AnwärterIn	100,00	0,00	75,00	25,00	
Auszubildende	53,92	46,08	50,00	50,00	

Im Vorbereitungsdienst befanden sich zum Stichtag drei weibliche Anwärterinnen sowie ein männlicher Anwärter, so dass hier die Unterrepräsentanz verringert werden konnte.

Bei den übrigen neun Auszubildenden konnte ein absoluter Ausgleich hergestellt werden.

Im Rahmen der Tätigkeitsbegleitenden Ausbildung der Sozialpädagogischen Assistentinnen und Assistenten haben seit dem Jahr 2022 sechs Frauen und zwei Männer die Ausbildung erfolgreich absolviert. Daneben hat berufsbegleitend je eine Frau und ein Mann die Ausbildung zur Erzieherin bzw. zum Erzieher abgeschlossen. Von den drei Männern stehen zwischenzeitlich zwei in einem regulären Beschäftigungsverhältnis zur Stadt Burgdorf.

## **Resümee**

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass zum Stichtag 31.12.2023 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) nach wie vor unterrepräsentiert.

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

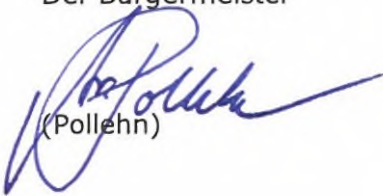
- Arbeitsbedingungen noch besser zu gestalten, so dass Frauen und Männer ihre Erwerbstätigkeit mit ihren familiären Verpflichtungen vereinbaren können
- weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen in das Handeln der Verwaltung einzubeziehen
- die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern 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, 05.07.2024

Der Bürgermeister



(Polluhn)