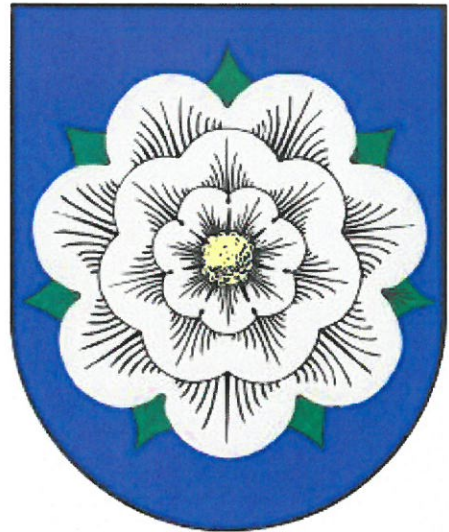




Gleichstellungsplan
der Stadt Bramsche für die Jahre
2015 - 2017

Inhaltsverzeichnis

Gleichstellungsplan gem. § 15 NGG der Stadt Bramsche

für den Geltungszeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2017

1. Vorbemerkungen
2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur
 - 2.1. Beamte
 - 2.2. Tarifbeschäftigte
 - 2.3. Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes
 - 2.4. Auszubildende
3. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen/Fluktuationsabschätzung
 - 3.1. Beamte
 - 3.2. Tarifbeschäftigte (ohne S-Gruppe)
4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz einschließlich Evaluation
5. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit einschließlich Evaluation
6. Schlussbestimmungen
7. Anlagen (Statistik)

1. Vorbemerkungen

Am 01.01.2011 ist das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten.

Ziel des NGG ist es, Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung gleiche berufliche Chancen zu ermöglichen und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern.

Die Entscheidung zur Übernahme oder Aufteilung von Betreuungsaufgaben von Kindern oder älteren Angehörigen in ihren Familien soll für Frauen und Männer erleichtert werden.

Zur Durchsetzung der Ziele ist gem. § 15 NGG ein **Gleichstellungsplan** für eine Geltungsdauer von drei Jahren zu erstellen.

In diesem sind von der Stadtverwaltung Bramsche als Dienststelle im Sinne des § 3 NGG die Schwerpunkte und angestrebten Ziele zum weiteren Voranbringen der Gleichstellung festzulegen. Die hierfür erforderlichen Maßnahmen sind zu beschreiben.

Konkret erfolgt zuerst eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur: Es wird festgestellt, in welchen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts besteht und welche Ursache dafür vorliegt.

Die Ermittlung von Unterrepräsentanz erfolgt auf der Grundlage des Beschäftigungsvolumens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das heißt, dass Teilzeitbeschäftigte bzw. Beurlaubte mit dem Anteil ihrer individuellen Arbeitszeit berücksichtigt werden (z.B. Halbtagsbeschäftigte mit 0,5 Beschäftigungsvolumen). Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauen- bzw. Männeranteil in einer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe unter 45% liegt.

Für alle Besoldungs- und Entgeltgruppen sodann ist eine Fluktuationsabschätzung vorzunehmen. Danach sind Zielvorgaben (in %) zum Abbau der Unterrepräsentanz festzulegen.

Die konkrete Beschreibung der Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz und zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sind die zentralen Aussagen des Gleichstellungsplanes. Hier findet sich dann auch die Evaluation des Gleichstellungsplanes 2012 – 2014 wieder.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Stadt Bramsche gilt für die Jahre 2015 bis 2017.

Stichtag für die Erhebung der Daten der Bestandsaufnahme war der 31.12.2014.

2. Bestandsaufnahme u. Analyse der Beschäftigtenstruktur

2.1. Beamtinnen und Beamte

Die Bestandsaufnahme der Beamtinnen und Beamten erhebt den Anteil der Männer und Frauen in jeder einzelnen Besoldungsgruppe.

s. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG – **Anlage 1**

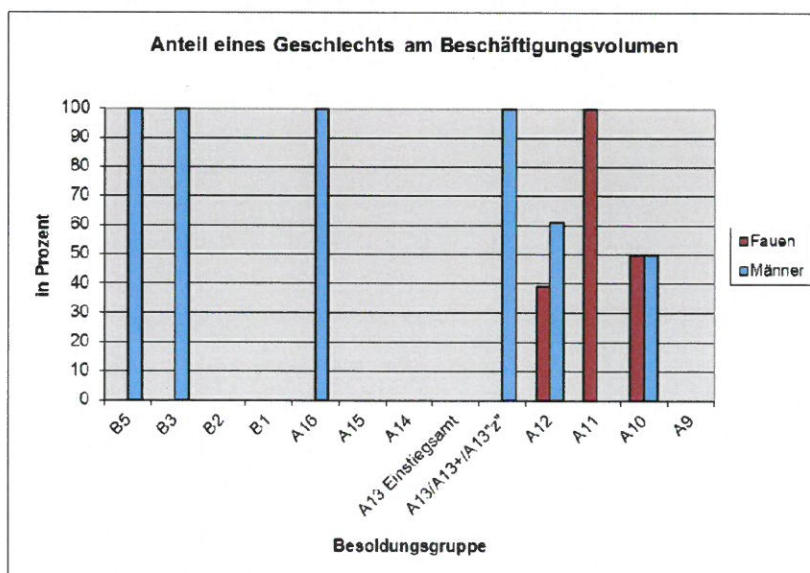
Zum Stichtag 31.12.2014 beschäftigte die Stadt Bramsche insgesamt 10 Beamte, davon drei Beamtinnen und sieben Beamte. Eine Beamtin ist teilzeitbeschäftigt.

Von den 10 Beamten sind zwei „Wahlbeamte“ im Sinne des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes: der Bürgermeister und der Erste Stadtrat. Die anderen 8 Beamten sind Laufbahnbeamte, die alle der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener und höherer Dienst) angehören.

Wie bereits im Gleichstellungsplan 2012 – 2014 ausgeführt, wurde die Ausbildung und Einstellung von Beamten zugunsten der Ausbildung und Einstellung von Tarifbeschäftigten verlagert. Nach bestandener Abschlussprüfung zur/m Verwaltungsfachangestellten und nach einigen Praxisjahren erwerben die Tarifbeschäftigten durch den Besuch des 2. Angestelltenlehrgangs eine gleichwertige Qualifikation wie die Beamten der Laufbahngruppe 2.

Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen im Beamtenbereich sind aufgrund der geringen Gesamtzahl von Beamtinnen bzw. besetzbarer Beamtenstellen zurzeit praktisch nicht möglich. Diese Frage kann jedoch nur im Rahmen einer über den Gleichstellungsplan hinausgehenden künftigen Personalentwicklungsplanung behandelt werden, die den Bereich der Beamtenausbildung einbeziehen muss.

Nachfolgende Grafik verdeutlicht noch einmal den Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen bei den Beamten:

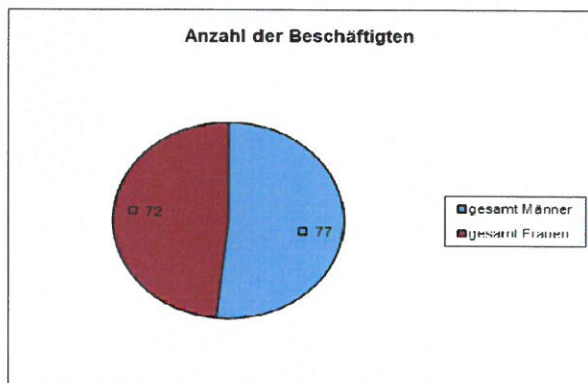


2.2 Tarifbeschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

Die Bestandsaufnahme der Tarifbeschäftigten erhebt den Anteil der Männer und Frauen in jeder einzelnen Entgeltgruppe.

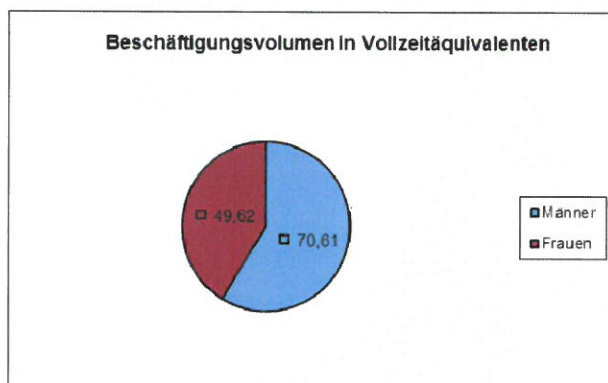
s. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG – Anlage 2

Zum Stichtag 31.12.2014 beschäftigte die Stadt Bramsche insgesamt 149 Tarifbeschäftigte, davon 77 Männer und 72 Frauen. Unabhängig von Entgeltgruppen und vom Beschäftigungsvolumen wäre „nach Köpfen“ eine relative Ausgeglichenheit vorhanden.



Von den 77 Männern sind 64 vollbeschäftigt und 13 teilzeitbeschäftigt. Bei den 72 Frauen überwiegen die Teilzeitbeschäftigten mit 45 gegenüber 23 vollzeitbeschäftigten Frauen. Vier Frauen sind beurlaubt.

Das Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten verhält sich 70,61 bei den Männern zu 49,61 bei den Frauen.



In der Gesamtbetrachtung wird deutlich, dass zwar fast gleich viele Männer und Frauen „nach Köpfen“ im Tarifbereich bei der Stadt Bramsche beschäftigt sind, aber nach wie vor die Frauen in der überwiegenden Mehrheit teilzeitbeschäftigt sind. Hier sind die traditionellen Rollenmuster nach wie vor vorherrschend.

Vergleicht man die Repräsentanz in den einzelnen Entgeltgruppen ist festzustellen, dass die Entgeltgruppen 1, 3, 8, 9 und 13 ausgeglichen mit Männern und Frauen besetzt sind.

Entgeltgruppe 4 kann außer Betracht bleiben, da niemand in Entgeltgruppe 4 eingruppiert ist.

In Entgeltgruppe 7 ist nur eine Stelle ausgewiesen, die mit einem Mann besetzt ist (Feuerwehrgerätewart). Da keine weiteren Stellen nach Entgeltgruppe 7 verfügbar sind, besteht hier keine Möglichkeit, die Unterrepräsentanz abzubauen.

Eine Unterrepräsentanz besteht demzufolge nur in folgenden Entgeltgruppen:

-	EG 2	14,77 % Frauenanteil
-	EG 5	25,02 % Frauenanteil
-		
-	EG 6	44,02 % Männeranteil
-	EG 10	41,49 % Frauenanteil
-		
-	EG 11	32,83 % Frauenanteil
-	EG 12	0,0 % Frauenanteil

In der Entgeltgruppe 2 sind Frauen unterrepräsentiert, weil die hier eingruppierten weiblichen Reinigungskräfte alle teilzeitbeschäftigt sind. Dem gegenüber stehen drei vollbeschäftigte männliche Hilfskräfte beim Betriebshof.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Entgeltgruppe 5 ist darauf zurückzuführen, dass beim Betriebshof vorwiegend männliche Beschäftigte nach Entgeltgruppe 5 tätig sind. Nach wie vor sind körperlich beanspruchende Berufe überwiegend Männerdomäne. Die meisten weiblichen Beschäftigten in Entgeltgruppe 5 sind als Schreibkräfte in den Schulen teilzeitbeschäftigt.

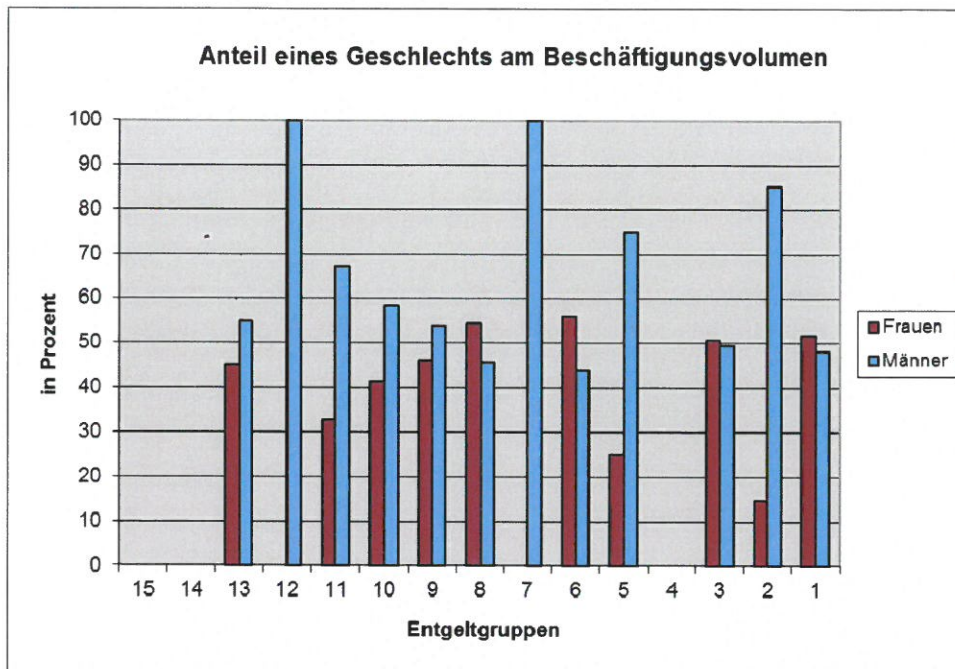
Die Entgeltgruppen 6 und 10 sind fast ausgeglichen. Hier würde eine geringfügige Veränderung z. B. in der Stundenzahl der Beschäftigten schon Gleichheit herstellen.

In der Entgeltgruppe 11 sind wiederum die Frauen unterrepräsentiert.

Bei den Beschäftigten der Gruppe 11 handelt es meistens um herausgehobene Sachbearbeiterpositionen, Team- bzw. Abteilungsleiter/innen oder aber um Beschäftigte mit bautechnischer Qualifikation (Diplom-Ingenieur/in, Architekt/in). Hier überwiegen derzeit insgesamt die männlichen Beschäftigten, wenngleich sich in den letzten Jahren eine positive Entwicklung zum Abbau der Unterrepräsentanz abzeichnet.

Die Entgeltgruppe 12 ist derzeit nur mit einem Mann besetzt. Ab dem 01.01.2015 wurde eine Frau im Umfang von 30 Wochenstunden (Beschäftigungsvolumen 0,77%) von Entgeltgruppe 11 in 12 höhergruppiert, dass das in dieser Entgeltgruppe Ausgeglichenheit der Geschlechter hergestellt ist. Dadurch erhöht sich allerdings die Unterrepräsentanz der Frauen in Entgeltgruppe 11.

Nachfolgende Grafik verdeutlicht noch einmal den Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen bei den Tarifbeschäftigten:



2.3. Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes

Die Beschäftigungsgruppe des Sozial -und Erziehungsdienstes umfasst bei der Stadt Bramsche zum Stichtag 31.12.2014 drei Mitarbeiter/innen.

s. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG – **Anlage 3**

Dabei handelt es sich um den Schulsozialarbeiter, um die Stadtjugendpflegerin und um einen Sozialarbeiter, der ebenfalls in der Stadtjugendpflege tätig ist.

Auch hier ist jeweils nur eine Stelle pro Entgeltgruppe vorhanden, so dass immer eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG vorliegt, die nicht abgebaut werden kann.

Die drei vorhandenen Stellen sind sowohl mit männlichen als auch mit weiblichen Beschäftigten in Teilzeit besetzt.

Gerade in der Stadtjugendpflege wird damit dem Gedanken des Gender Mainstreaming Rechnung getragen.

Es erübrigt sich die Fluktuationsanalyse, da keine Veränderungen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes zu erwarten sind.

2.4. Auszubildende

Am 31.12.2014 befanden sich bei der Stadt Bramsche 5 Beschäftigte in der Ausbildung.

s. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 NGG – **Anlage 4**

Alle Auszubildenden erlernen den Beruf des/der Verwaltungsfachangestellten. Die Stadt Bramsche bildet die Auszubildenden aus für den eigenen Bedarf aus. Bislang wurde im Bereich Verwaltungsfachangestellte/r jedes Jahr ein oder zwei Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt.

Diese wurden nach Möglichkeit immer abwechselnd mit einer jungen Frau oder einem jungen Mann besetzt.

In den letzten drei Jahren wurden jedoch ausschließlich weibliche Auszubildende eingestellt.

Es ist festzustellen, dass sich tendenziell mehr junge Frauen als Männer um den Beruf der/des Verwaltungsfachangestellten bewerben.

Bei der Auswahl der Bewerber/innen und bei der Einladung zum Eignungstest achtet die Stadt Bramsche immer auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. In der Praxis schneiden die Frauen beim Eignungstest häufiger etwas besser ab.

Erstmalig bildet die Stadt Bramsche zum 01.08.2014 eine junge Frau in Teilzeit aus. Die Wochenstunden während der praktischen Ausbildung wurden auf 30 Stunden reduziert.

Zukünftig wird – unter Berücksichtigung der Eignung der Bewerber/innen – versucht, das Gleichgewicht zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden zu wahren.

Zum 01.08.2015 beginnt wieder ein junger Mann seine Ausbildung bei der Stadt Bramsche.

3. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung

In der Fluktuationsabschätzung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden.

Dabei sind nicht nur die Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegungen einzubeziehen, u.a. Ausscheiden von Beschäftigten vor Erreichen der Altersgrenze, Anzahl der beurlaubten Frauen und Männer, Rückkehrraten nach familienbedingter Berufsunterbrechung, Dauer der Beurlaubungen, Wiederkehr nach familienbedingter Beurlaubung mit anschließender Aufnahme von Teilzeittätigkeit.

3.1. Beamtinnen und Beamte

s. Abschätzung neu zu besetzender Stellen und Ziel der Förderung – **Anlage 5**

Beamte auf Lebenszeit haben gem. § 37 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) die Möglichkeit, auf Antrag ab Vollendung des 60. Lebensjahres (mit Abschlagen) in den Ruhestand versetzt zu werden.

Die gesetzliche Altersgrenze wurde ebenfalls stufenweise vom 65. Lebensjahr auf das 67. Lebensjahr angehoben.

Das Durchschnittsalter aller Beamten bei der Stadt Bramsche liegt derzeit bei 57,25 Jahren.

Bereits zum 01.01.2015 wurde ein Beamter der Besoldungsgruppe A 12 in den Ruhestand versetzt. Diese Stelle wurde in eine mit einer Beschäftigten der Entgeltgruppe 12 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) besetzt.

Während des Geltungszeitraums des Gleichstellungsplanes bis 2017 werden vier Beamte (eine Beamtin und drei Beamte) das 60. Lebensjahr vollenden. Bisher hat aber keiner der Beamten geäußert, vor Vollendung der gesetzlichen Altersgrenze in den Ruhestand wechseln zu wollen..

Weitere Veränderungen im Beamtenbereich während des Geltungszeitraums bis 2017 sind derzeit nicht bekannt bzw. geplant.

Insgesamt ergeben sich damit aufgrund der geringen Anzahl der Beamten bei der Stadt Bramsche nur wenige Dispositionsmöglichkeiten im Sinne des NGG. Auf Zielvorgaben wird daher verzichtet.

3.2. Tarifbeschäftigte (ohne S-Gruppe)

s. Abschätzung neu zu besetzender Stellen und Ziel der Förderung – **Anlage 6**

Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes werden voraussichtlich 9 Tarifbeschäftigte in den Ruhestand wechseln:

2015 drei, 2016 vier und 2017 zwei. Dabei sind vorwiegend die Entgeltgruppen 6 und 8 betroffen sowie eine Stelle nach Entgeltgruppe 10. Als Berechnungsgrundlage wurde die Regelaltersrente zu Grunde gelegt, es sei denn, es war zum Stichtag bekannt, dass eine andere Rentenart abzugsfrei gewährt werden kann.

Das Durchschnittsalter aller Tarifbeschäftigten bei der Stadt Bramsche liegt derzeit bei 47,13 Jahren.

Weitere Abgänge bei den Tarifbeschäftigten, z.B. durch Kündigung, Krankheit o.ä., sind nicht bekannt bzw. nicht planbar.

Zugänge ergeben sich für das Jahr 2016 durch drei Mitarbeiterinnen, die aus der Elternzeit zurückkehren bzw. durch Ende einer befristeten Erwerbsminderungsrente. Die drei Frauen möchten ihre Tätigkeit in Teilzeitform wieder aufnehmen.

Wie jedes Jahr ist auch für die Jahre 2015, 2016 und 2017 geplant, die Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung (zunächst befristet) zu übernehmen.

Die meisten Personalveränderungen können daher dank vorausschauender Personalpolitik hausintern aufgefangen werden.

In der Summe werden voraussichtlich nur zwei oder drei externe Einstellungen erforderlich sein.

Die Möglichkeiten zum Abbau der Unterrepräsentanz sind daher eingeschränkt.

4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz

Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, wenn Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt (vgl. § 3 Abs. 3 NGG). Dabei sind Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen. Das heißt, dass die Unterrepräsentanz nicht anhand der Köpfe, sondern anhand des Beschäftigungsvolumens zu ermitteln ist.

Im Gleichstellungsplan 2012 -2014 waren in den Entgeltgruppen 2, 3, 5, 8, 10, 11 und 12 Frauen und Männer unterrepräsentiert (Männer davon nur in den EG 2 und 8).

Der Gleichstellungsplan 2015 – 2017 zeigt ein deutlich besseres Bild: Die Entgeltgruppen 3, 8 und 12 konnten ausgleichend besetzt werden (EG 12 ab 01.01.2015). Bei den Entgeltgruppe 10 und 11 konnte der Anteil der unterrepräsentierten Frauen jeweils um rund 10% gesteigert werden. Die Zielvorgabe bei EG 10 (45%) wurde mit 41,49 % fast erreicht.

In der Entgeltgruppe 11 ist trotz der deutlichen Verbesserung der Frauenquote auf 32,83% noch immer eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen, ebenso wie in der Entgeltgruppe 5 mit 25,02% und Entgeltgruppe 2 mit 14,77%.

Daraus können folgende Schlüsse gezogen werden:

- Die im Gleichstellungsplan 2012 – 2014 formulierten Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz wurden erfolgreich umgesetzt und haben zur Erreichung der Ziele des NGG beigetragen.
- Erfreulich ist, dass Männer und Frauen bei der Stadt Bramsche sowohl nach Köpfen wie auch im Beschäftigungsvolumen in vielen Entgeltgruppen die gleiche Stellung haben.
- Handlungsbedarf ergibt sich für den Geltungszeitraum 2015 -2017 insbesondere noch für die Entgeltgruppen 2, 5 und 11, da hier die Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Ein Grund ist u.a., dass sich hier geschlechtstypische Berufe wiederfinden (EG 2 – Hilfsarbeiter beim Betriebshof, EG 5 – handwerkli. Berufe beim Betriebshof, EG 11 Ingenieure bzw. techn. Mitarbeiter).
- Unabhängig von den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppe ist festzustellen, dass Frauen in Führungspositionen nicht vertreten sind. Sowohl der Verwaltungsvorstand als auch die Fachbereichsleiter sind ausschließlich mit Männern besetzt. Bei vier stellvertretenden Fachbereichsleitern finden sich eine Frau und drei Männer, die vier Abteilungsleiter (des Fachbereichs 4) sind wieder ausschließlich männlich.

- Nach wie vor sind Frauen in der Mehrheit teilzeitbeschäftigt (62,5% der Frauen und nur 16,8% der Männer sind teilzeitbeschäftigt)
- Da die Ziele und Maßnahmen aus dem Plan 2012 -2014 nicht an Aktualität - verloren haben, werden die Ziele für den Plan 2015 -2017 weiter fortgeschrieben.

1. In allen Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind die Stellen intern oder/und extern auszuschreiben. In den Ausschreibungstexten wird das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich angesprochen und zur Bewerbung ermuntert. Im Ausschreibungstext wird auf die Möglichkeit der Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung – auch bei Leitungsstellen - und auf flexible familienorientierte Arbeitszeiten hingewiesen, sofern begründete dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

2. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die beruflichen Möglichkeiten auswirken. Sie soll grundsätzlich in allen Funktionen ermöglicht werden. Auch Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind grundsätzlich teilbar.

3. Zu Vorstellungsgesprächen sollen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, sofern eine ausreichende Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern mit der geforderten Qualifikation für die Stelle vorhanden ist. Fragen nach der Familienplanung und Fragen danach, wie die Betreuung der Kinder sichergestellt ist, sind unzulässig.

4. Die Auswahlkommissionen sollen nach Möglichkeit paritätisch mit Frauen und Männern besetzt werden.

5. Bei hausinternen Ausschreibungen von Führungspositionen soll das unterrepräsentierte Geschlecht mit entsprechender Qualifikation zur Bewerbung ermutigt werden.

6. Die zur Zeit noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen bei den Beamten und den Tarifbeschäftigten soll durch eine bevorzugte Einstellung oder Beförderung/Höhergruppierung von Bewerberinnen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung abgebaut werden. Diese Quotenregelung bleibt solange bestehen, bis der Frauenanteil in diesen Bereichen mindestens 45 % beträgt.

7. Aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen werden insbesondere den potenziellen weiblichen Führungskräften gezielte Fortbildungen angeboten.

8. Vorgesetzte motivieren das unterrepräsentierte Geschlecht zur Teilnahme an Fortbildungen. Fortbildungen werden nach Möglichkeit so durchgeführt, dass Beschäftigte, die Familienaufgaben wahrnehmen müssen, daran teilnehmen können (z.B. durch Inhouse-Schulungen).

9. Mit der Beteiligung an Berufsorientierungstagen (Zukunftstag, Ausbildungsplatzbörse, Informationsveranstaltungen an Schulen und mit dem Besuch von besonderen Messen) sollen Jungen und Mädchen gleichermaßen für die Ausbildung bei der Stadt Bramsche gewonnen werden.

5. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs und Familienarbeit

Familiengerechte Arbeitsbedingungen bestehen, wenn die weiblichen und männlichen Beschäftigten ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

Das ist dann der Fall, wenn die vorhandenen Regelungen und Angebote bekannt sind, genutzt werden können und eine Kultur eines wertschätzenden Miteinander gegenüber den verschiedenen Lebens- und Arbeitsmodellen von allen Beschäftigten und Führungskräften vorhanden ist und gelebt wird.

Das NGG regelt hierzu: Die Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten in der Dienststelle sind gemäß § 4 NGG, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben das zulässt, so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

Die Stadtverwaltung Bramsche hat in diesem Zusammenhang in den vergangenen Jahren nachhaltige und umfangreiche Maßnahmen eingeführt und umgesetzt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Beschäftigten zu verbessern. Diese Maßnahmen gelten auch 2015 – 2017 weiter und konzentrieren sich auf folgende Handlungsfelder:

Arbeitszeit

Zwischen der Stadt Bramsche und dem Personalrat wurde eine „Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung“ geschlossen. Unter Beachtung der tariflichen und rechtlichen Regelungen soll eine größtmögliche Flexibilisierung der Arbeitszeit durch weitgehende Zeitsouveränität der Beschäftigten gewährleistet werden. Aufgrund einer weit gestalteten Rahmenarbeitszeit und dem Fehlen von Kernzeiten zugunsten von Servicezeiten, die im Team abgedeckt werden, haben die Beschäftigten mehr Spielraum, berufliche und private Angelegenheiten in Einklang zu bringen. Ziel ist das Anbieten von weiteren flexiblen bedarfsgerechten Arbeitsmodellen.

Arbeitsort

Die Beschäftigten der Stadt Bramsche haben die Möglichkeit zur Telearbeit. Telearbeit ist für Beschäftigte mit kleinen Kindern, für Beschäftigte, die sich um Angehörige kümmern müssen oder die sich selbst weiterqualifizieren möchten, ein attraktives Mittel zur Flexibilisierung des Arbeitsortes. Telearbeitsplätze werden nicht ausgeschrieben. Anträge auf Telearbeit können bei Bedarf gestellt werden. Zurzeit nutzt niemand dieses Angebot.

Beruf und Pflege

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist eine Veränderung im Lebensalltag, von der zunehmend auch städtischen Mitarbeiter betroffen sind und die aufgrund des demographischen Wandels in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen wird.

Das Thema Pflege ist für viele Menschen eine Belastung. Die Betroffenen erleben oft körperlichen und seelischen Stress und benötigen Unterstützungsmaßnahmen. Dazu gehören u.a. Informationsmöglichkeiten und Ansprechpartner. Spezielle Informationsveranstaltungen und Seminarangebote sollen dabei unterstützen, mit der neuen Situation und der daraus entstehenden emotionalen Belastung umzugehen. Für den Bereich der Pflege will die Stadt Bramsche als Arbeitgeberin in den kommenden Jahren noch weitere Unterstützungsmöglichkeiten entwickeln.

Kinderbetreuung

Die Stadt Bramsche verfügt über ein Familienservicebüro. Dieses steht selbstverständlich auch interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Beratungs- und Vermittlungsstelle zur Verfügung. Das vielfältige Beratungs- und Betreuungsangebot wie auch die Informationen über Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Tagesmütter können alle Beschäftigten in Anspruch nehmen. Das Familienservicebüro hält praxisgerechte Lösungen zur Kinderbetreuung im Notfall vor und bietet Ferienbetreuung an.

Teilzeitarbeit

38,2% der Beschäftigten in der Stadtverwaltung Bramsche sind teilzeitbeschäftigt. 76% der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.

Der häufigste Grund für eine Reduzierung der Arbeitszeit ist die Kinderbetreuung.

Ziel ist es, Teilzeitbeschäftigten die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Durch Teilzeitbeschäftigungen dürfen keine dienstlichen Nachteile entstehen.

Bei der Stadt Bramsche sind viele Arbeitsplätze teilzeitgeeignet und alle praktikablen Arbeitszeitverteilungen werden ermöglicht. Anträgen auf Reduzierung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit aus familiären Gründen wird entsprochen. Da familiäre Gründe in der Regel nur für einen bestimmten Zeitraum gelten, wird den Beschäftigten, die aus diesen Gründen ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, die planbare Rückkehr in die Vollzeittätigkeit dadurch ermöglicht, dass die Reduzierung der Arbeitszeit aus familiären Gründen befristet vorgenommen wird. Teilzeitbeschäftigte können bis spätestens 3 Monate vor Ablauf der Befristung beantragen, dass die Arbeitszeitreduzierung verlängert werden soll.

Ausbildung in Teilzeit

Die Stadt Bramsche präsentiert sich als familienfreundlicher Arbeitgeber und ermöglicht nicht nur Teilzeitbeschäftigung sondern auch Teilzeitausbildung. Seit dem 01.08.2014 befindet sich eine junge Frau, die zwei Kinder hat, in der Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten in Teilzeit.

Elternzeit/Beurlaubungen/Ruhe des Arbeitsverhältnisses

Zum Stichtag 31.12.2014 waren drei Mitarbeiterinnen in Elternzeit und bei einer Mitarbeiterin ruhte das Arbeitsverhältnis aufgrund einer befristeten Erwerbsminderungsrente.

Ein wichtiger Baustein zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ist es, den Dialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen aufrecht zu erhalten.

Daher erhalten beurlaubte Beschäftigte auch weiterhin relevante Informationen der Stadt Bramsche per Post oder E-Mail übersandt.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben dadurch die Gelegenheit, sich auch während der Phase ihrer Beurlaubung über Veränderungen, Neuigkeiten und Stellenausschreibungen etc. zu informieren.

Während ihres Sonderurlaubes oder ihrer Elternzeit werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorrangig rechtlich zulässige befristete Beschäftigungsmöglichkeiten (z.B. Urlaubs- und Krankheitsvertretungen) angeboten. Dadurch wird einerseits der Kontakt zum Betrieb aufrechterhalten und andererseits der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert.

Alle Beurlaubten erhalten auf Wunsch regelmäßig Fortbildungsprogramme. Während der Beurlaubung ist die Teilnahme an den Lehrgängen, die der Weiterqualifizierung für die Übernahme höherwertiger Tätigkeit dienen, möglich. Für Fortbildungsveranstaltungen, die Beurlaubten genehmigt wurden, übernimmt die Stadtverwaltung Reise- sowie Veranstaltungskosten.

Derzeit absolviert eine Beschäftigte den nebendienstlichen Angestelltenlehrgang II in Oldenburg während ihrer Elternzeit. Ein gutes Beispiel dafür, wie Familie und qualifizierte Fortbildung „unter ein Dach“ gebracht werden kann.

Um den Wiedereinstieg zu erleichtern, werden Beschäftigte spätestens 4 Monate vor ihrer Rückkehr in den aktiven Dienst durch den Fachbereich 1 zu einem persönlichen Gespräch eingeladen und über Wiedereinstiegsmöglichkeiten beraten. Ferner werden in diesem Gespräch ein eventueller Qualifizierungsbedarf und ggf. bestehende Fort- und Weiterbildungswünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermittelt.

Die Gleichstellungsbeauftragte steht für weitere Informationen und weitere Begleitung zur Verfügung.

Erholungsurlaub

Die Stadt Bramsche ermöglicht es allen Beschäftigten, den Erholungsurlaub bis zum 30. September des Folgejahres anzutreten.

Führungskompetenz und Kultur eines wertschätzenden Miteinanders

Gemäß § 1 Abs. 3 NGG sind alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben verpflichtet, die Zielsetzung des NGG zu verwirklichen. Ziel ist die weitere Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten für die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsmodelle und Wertschätzung gegenüber verschiedenen Arbeitsmodellen. Das Thema „Beruf und Familie“ wird in entsprechenden Fortbildungen oder bei Fachbereichsleiterbesprechungen weiter verankert.

6. Schlussbestimmungen

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans umfasst drei Jahre von 2015 – 2017.
Zum Ablauf ist einer neuer Plan zu erstellen.

Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt die Dienststelle, inwieweit

- Unterrepräsentanz verringert und
- die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurde.

Spätestens sechs Monate nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes werden die Ergebnisse den Beschäftigten und der Stadt Bramsche bekannt gegeben.

Bramsche, den 09.06.2015

gez. Heiner Pahlmann
Bürgermeister

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG - Stichtag: 31.12.2014

Bes.Gr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon		Teilzeitkräfte	davon		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)	Anzahl eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgaben des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum					
			Frauen	Männer		Frauen	Männer		Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2014 festgestellter anteiliger v.H.-Satz						
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
B5	1	1,00			1,00								1,00		100,00		100,00	Frauen	0,00	
B3	2	1,00			1,00								1,00		100,00		100,00	Frauen	0,00	
B2	3																			
B1	4																			
A16 / A16+ / A16"Z"	5	1,00			1,00								1,00		100,00		100,00	Frauen	0,00	
A15	6																			
A14	7																			
A13 Einstiegsamt	8																			
A13 / A13+ / A13"Z"	9	2,00			2,00								2,00		100,00		100,00	Frauen	0,00	k.A.
A12	10	2,00			1,00	1,00	0,63					0,63	1,00	50,00	50,00	38,65	61,35	Frauen	38,65	k.A.
A11	11	1,00		1,00								1,00	1,00	100,00	100,00	100,00	Männer	0,00	k.A.	
A10	12	2,00		1,00	1,00							1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00			
Summen		10,00	2,00	7,00	1,00	0,63	0,00	0,00	0,00	2,63	7,00									

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG - Stichtag: 31.12.2014

Entgelt- gruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftig- ten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte				Beschäftigungs- volumen in Vollzeitäqui- valenten (Personalkapazität)		Anzahl eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgaben des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen B	Männer C	Frauen D	anteili- ges BV*	Männer F	anteili- ges BV*	Frauen H	Männer I	Frauen J	Männer K	Frauen L	Männer M	Frauen N	Männer O	P	unterrepräsen- tiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2014 festgestellter anteiliger v.H.- Satz Q	R	
15	1																				
14	2																				
13	3	2,00			1,00	0,82															
12	4	1,00			1,00																
11	5	14,00	2,00	8,00	3,00	1,91						1,00									
10	6	16,00	3,00	7,00	4,00	2,73	2,00	1,08													
9	7	23,00	6,00	7,00	4,00	2,38	4,00	2,81	2,00			2,00									
8	8	20,00	6,00	8,00	5,00	3,50			1,00												
7	9	1,00		1,00																	
6	10	26,00	5,00	8,00	11,00	7,12	2,00	1,53				12,12	9,53	61,54	38,46	55,98	44,02				
5	11	28,00	1,00	19,00	8,00	5,34						6,34	19,00	32,14	67,86	25,02	74,98				
4	12																				
3	13	3,00		1,00	2,00	1,02						1,02	1,00	66,67	33,33	50,50	49,50				
2	14	6,00		3,00	3,00	0,52						0,52	3,00	50,00	50,00	14,77	85,23				
1	15	9,00			4,00	1,28	5,00	1,19				1,28	1,19	44,44	55,56	51,82	48,18				
Summen		149,00	23,00	64,00	45,00	26,62	13,00	6,61	4,00			49,62	70,61								

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG - Stichtag: 31.12.2014

Entgelt- gruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftig- ten insgesamt	davon		davon Teilzeitkräfte				davon		Beschäftigungs- volumen in Vollzeitäqui- valenten (Personalkapazität)				Anzahl eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgaben des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
			Frauen B	Männer C	Frauen D	anteili- ges BV* E	Männer F	anteili- ges BV* G	Frauen H	Männer I	Frauen J	Männer K	Frauen L	Männer M	Frauen N	Männer O	unterrepräsen- tiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2014 festgestellter anteiliger v.H.- Satz	P	Q		zum Ablauf des GSP am angestrebter v.H.-Satz
S 15	16	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,51	0,00	0,00	0,00	0,51	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen				0,00		
S 12	17	1,00	0,00	0,00	1,00	0,88	0,00	0,00	0,00	0,88	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Männer				0,00	
S 11	18	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,82	0,00	0,00	0,00	0,82	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen				0,00		
Summen		3,00	0,00	0,00	1,00	0,88	2,00	1,33	0,00	0,00	0,88	1,33										

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG - Stichtag: 31.12.2014

Entgelt- gruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftig- ten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungs- volumen in Vollzeitäqui- valenten (Personalkapazität)		Anzahl eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungs- volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgaben des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen B	Männer C	Frauen D	anteili- ges BV*	Männer F	anteili- ges BV*	Frauen H	Männer I	Frauen J	Männer K	Frauen L	Männer M	Frauen N	Männer O	unterrepräsen- tiertes Geschlecht benennen: P	zum Stichtag 31.12.2014 festgestellter anteiliger v.H.- Satz Q	
		A																	zum Ablauf des GSP am angestrebter v.H.-Satz R
AZUBI	1	5,00	4,00	0,00	1,00	0,76	0,00	0,00	0,00	0,00	4,76	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	45,00
Summen		5,00	4,00	0,00	1,00	0,76	0,00	0,00	0,00	0,00	4,76	0,00							

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung
Geltungszeitraum des Gleichstellungsplan 2012 - 2014

Entgelt- gruppe	Nr.	unterrepräsen- tirtes Geschlecht	Stellenbe- stand insgesamt	Fluktuationsabschätzung									Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergrup- pierung			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
				1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															

* T=Q+R+S