

**Gleichstellungsplan**  
**der Stadt Bramsche für die Jahre**  
**2018 - 2020**

# Inhaltsverzeichnis

Gleichstellungsplan gem. § 15 NGG der Stadt Bramsche

für den Geltungszeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2020

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 Sozial- und Erziehungsdienst)
  
4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz einschließlich Evaluation des Gleichstellungsplanes 2015 - 2017
  
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,

1. Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung gleiche berufliche Chancen zu ermöglichen
2. 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 dem Gleichstellungsplan 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.

Die Erstellung des Gleichstellungsplanes erfolgt in mehreren Schritten:

Zunächst erfolgt eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur.

Es wird festgestellt, wie viele Männer und Frauen in den einzelnen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen vorhanden sind und mit welchem Beschäftigungsvolumen sie tätig sind.

Sodann wird ermittelt, in welchen Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts besteht und welche Ursachen dafür vorliegen. Die Ermittlung von Unterrepräsentanz eines Geschlechts 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 am Beschäftigungsvolumen unter 45% in einer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe liegt.

Für alle Besoldungs- und Entgeltgruppen ist im nächsten Schritt eine Fluktuationsabschätzung vorzunehmen. In der Fluktuationsabschätzung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden.

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 2015 – 2017 wieder.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Stadt Bramsche gilt für die Jahre 2018 bis 2020.

Stichtag für die Erhebung der Daten der Bestandsaufnahme war der 31.12.2017.

## 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

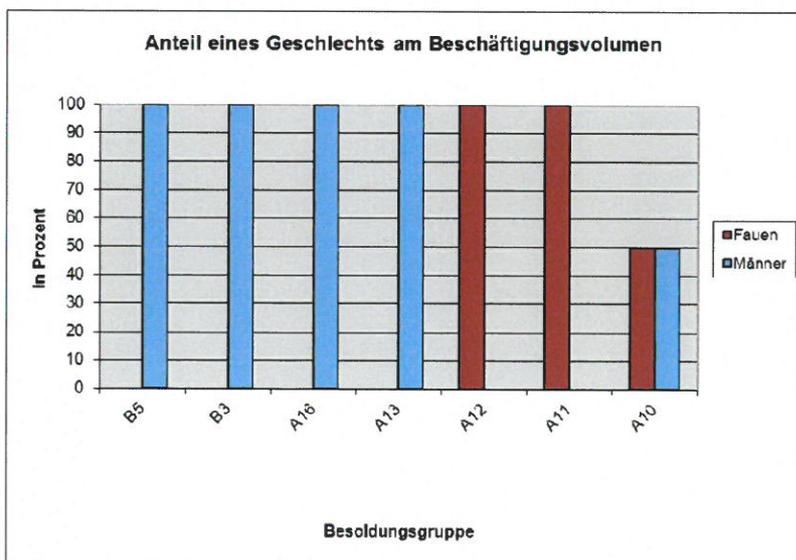
Zum Stichtag 31.12.2017 beschäftigte die Stadt Bramsche insgesamt 9 Beamte, davon drei Beamtinnen und sechs Beamte. Eine Beamtin ist teilzeitbeschäftigt.

Von den 9 Beamten sind zwei „Wahlbeamte“ im Sinne des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes: Der Bürgermeister und der Erste Stadtrat. Die anderen 7 Beamten sind Laufbahnbeamte, die alle der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener und höherer Dienst) angehören.

Wie bereits im Gleichstellungsplan 2015 – 2017 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 bzw. Männern im Beamtenbereich sind aufgrund der sehr geringen Gesamtzahl von Beamtinnen bzw. besetzbarer Beamtenstellen zurzeit praktisch nicht möglich.

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

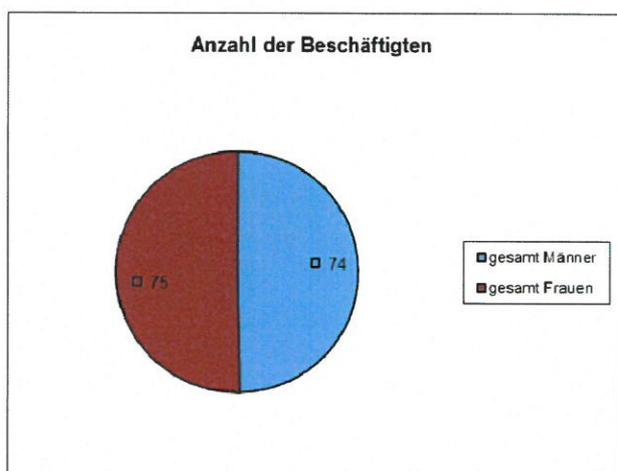


## 2.2 Tarifbeschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

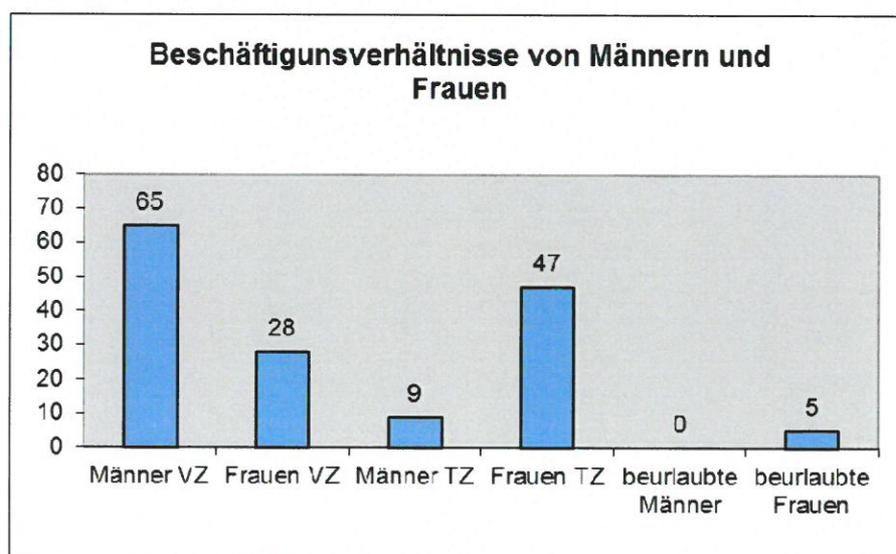
Die Bestandsaufnahme der Tarifbeschäftigten erhebt den Anteil der Männer und Frauen in jeder einzelnen Entgeltgruppe.

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

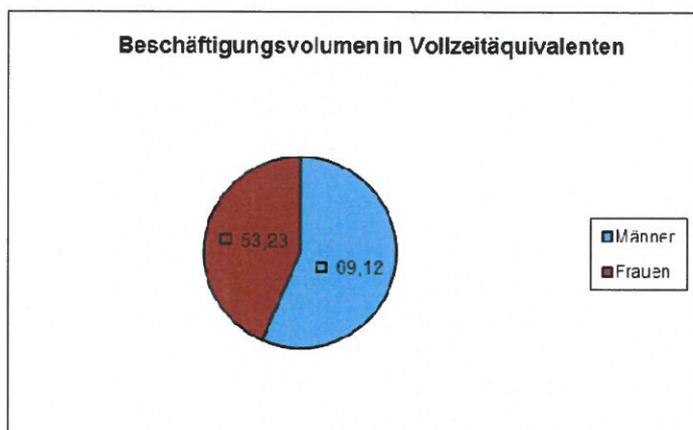
Zum Stichtag 31.12.2017 beschäftigte die Stadt Bramsche insgesamt 149 Tarifbeschäftigte, davon 74 Männer und 75 Frauen. Unabhängig von Entgeltgruppen und vom Beschäftigungsvolumen wäre „nach Köpfen“ eine relative Ausgeglichenheit vorhanden.



Von den 74 Männern sind 65 vollbeschäftigt und 9 teilzeitbeschäftigt. Bei den 75 Frauen überwiegen die Teilzeitbeschäftigten mit 47 gegenüber 28 vollzeitbeschäftigten Frauen. Fünf Frauen sind beurlaubt.



Das Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten verhält sich 69,12 bei den Männern zu 53,23 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. Darum haben die Männer den größeren Anteil am Beschäftigungsvolumen.

Vergleicht man die Repräsentanz in den einzelnen Entgeltgruppen ist festzustellen, dass die Entgeltgruppen 6, 9a, 9b, 10 und 13 ausgeglichen mit Männern und Frauen besetzt sind.

Entgeltgruppe 9c kann außer Betracht bleiben, da niemand in Entgeltgruppe 9c eingruppiert ist.

Eine Unterrepräsentanz besteht demzufolge in folgenden Entgeltgruppen:

-	EG 1	29,60 %	Männeranteil
-	EG 2	23,66 %	Frauenanteil
-	EG 3	0,00 %	Frauenanteil
-	EG 4	0,00%	Männeranteil
-			
-	EG 5	28,42 %	Frauenanteil
-	EG 7	44,44 %	Männeranteil
-	EG 8	42,09 %	Männeranteil
-			
-	EG 11	30,68 %	Frauenanteil
-	EG 12	43,50 %	Frauenanteil

Beschäftigte, die in den Entgeltgruppen 1 bis 3 eingruppiert sind, üben in der Regel einfache Tätigkeiten aus, für die keine Ausbildung oder eine Ausbildung von bis zu zwei Jahren erforderlich ist. In diesen Entgeltgruppen finden sich Küchenkräfte für die Essensausgabe des Mittagstisches in den Schulen, Reinigungskräfte oder auch Hilfskräfte beim Betriebshof wieder.

Die Stadt Bramsche beschäftigt nur wenige Mitarbeiter/innen in den Entgeltgruppen 1 – 3, die größtenteils teilzeitbeschäftigt sind. Typischerweise sind die Küchenkräfte und Reinigungskräfte weiblich, die Hilfskräfte beim Betriebshof männlich. Das geringe Beschäftigungsvolumen der Stellen der Küchen- und Reinigungskräfte erschwert die ausgeglichene Besetzung der unteren Entgeltgruppen.

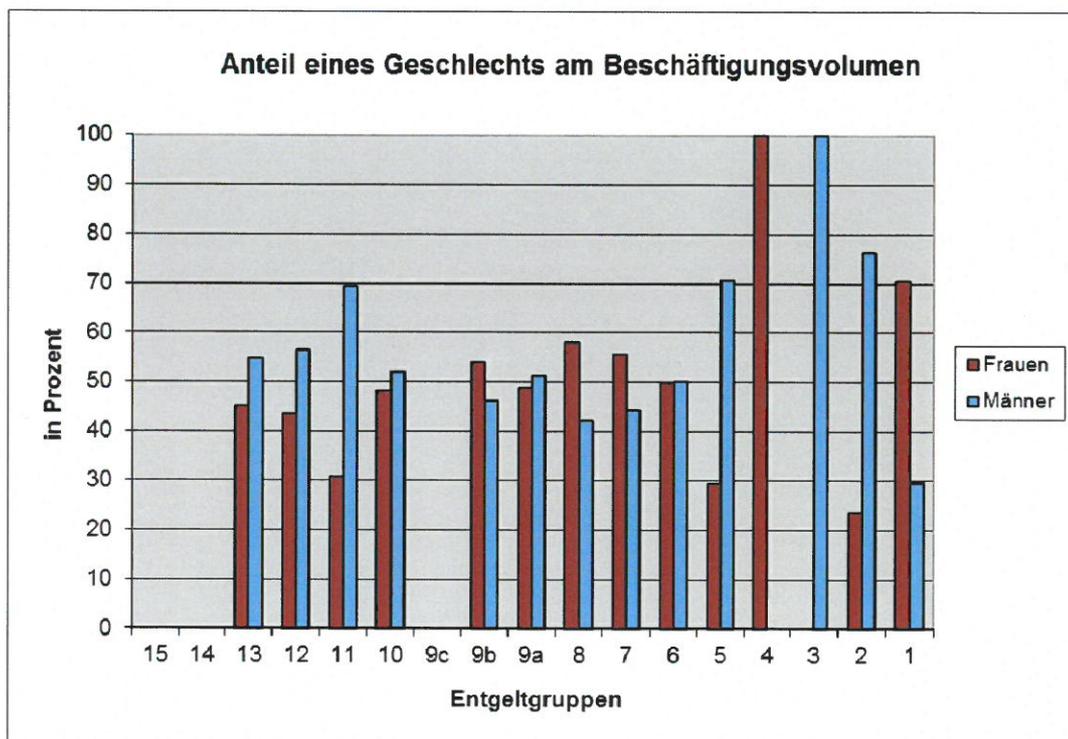
Die beiden Stellen im Bereich des Ruhenden Verkehrs sind der Entgeltgruppe 4 zugeordnet. Beide Stellen sind derzeit mit Frauen besetzt sind. Die Unterrepräsentanz der Männer kann erst bei Neubesetzung der Stellen abgebaut werden.

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 7, 8 und 12 sind fast ausgeglichen. Hier würde eine geringfügige Veränderung z. B. in der Stundenzahl der Beschäftigten schon Gleichheit herstellen, so dass diese Entgeltgruppen nicht problematisch sind.

In der Entgeltgruppe 11 sind wiederum die Frauen unterrepräsentiert. Bei den Beschäftigten der Gruppe 11 handelt es meistens um herausgehobene Positionen für Sachbearbeiter/innen, 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.

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



### **3. Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes**

Die Beschäftigungsgruppe des Sozial -und Erziehungsdienstes umfasst bei der Stadt Bramsche zum Stichtag 31.12.2017 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 mit zwei männlichen und einer weiblichen Beschäftigten in Teilzeit besetzt. Gerade in der Stadtjugendpflege wird damit dem Gedanken des Gender Mainstreaming Rechnung getragen.

Der Schulsozialarbeiter (S 15) wird aller Voraussicht nach zum 01.11.2018 in den Ruhestand wechseln. Die Stelle kann danach entfallen, da die Aufgaben von Sozialarbeitern des Landes Niedersachsen wahrgenommen werden.

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

### **2.4. Auszubildende**

Am 31.12.2017 befanden sich bei der Stadt Bramsche 3 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 ein männlicher und zwei weibliche Auszubildende eingestellt.

Zum 01.08.2018 beginnt wieder ein junger Mann seine Ausbildung bei der Stadt Bramsche.

Bei der Auswahl der Bewerber/innen und bei der Einladung zum Eignungstest achtet die Stadt Bramsche immer auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.

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

### **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, z.B. 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 u.a.

#### **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 Abschlägen) 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 59,11 Jahren.

Während des Geltungszeitraums des Gleichstellungsplanes bis 2020 werden fünf Beamte (zwei Beamtinnen und drei Beamte) das 60. Lebensjahr vollenden bzw. sind bereits über 60 Jahre alt. Bisher hat aber keiner der Beamten geäußert, vor Vollendung der gesetzlichen Altersgrenze bzw. der abschlagsfreien Pension in den Ruhestand wechseln zu wollen.

Von daher ergeben sich hier keine Änderungen.

Auch weitere Veränderungen im Beamtenbereich während des Geltungszeitraums des Gleichstellungsplanes bis 2020 sind derzeit nicht bekannt bzw. geplant.

Insgesamt ergeben sich damit auch keine Dispositionsmöglichkeiten bei den Beamten 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 8 Tarifbeschäftigte in den Ruhestand wechseln:

2018 zwei, 2019 vier und 2020 zwei.

Als Berechnungsgrundlage wurde die Regelaltersrente zu Grunde gelegt, es sei denn, es war zum Stichtag bekannt, dass eine andere Rentenart gewährt werden kann bzw. vorzeitig in Anspruch genommen wird.

Bei den Beschäftigten handelt es sich um fünf Verwaltungskräfte in Teilzeit (EG 5, 8 und 10), eine Küchenkraft, eine Schulsekretärin und einen Mitarbeiter des Betriebshofes.

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

Zugänge ergeben sich für das Jahr 2018 durch zwei Mitarbeiterinnen, die aus der Elternzeit zurückkehren bzw. durch das Ende einer befristeten Erwerbsminderungsrente. Die beiden Frauen möchten ihre Tätigkeit in Teilzeitform wieder aufnehmen. Auch im Jahr 2019 werden aller Voraussicht nach drei Beschäftigte aus der Elternzeit zurückkehren – ebenfalls alle in Teilzeit.

Darüber hinaus ist auch für die Jahre 2018, 2019 und 2020 geplant, die Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung zu übernehmen. Daher können die meisten Personalveränderungen dank vorausschauender Personalpolitik hausintern aufgefangen werden.

In der Summe werden voraussichtlich nur zwei externe Einstellungen erforderlich sein (Betriebshof und Küchenkraft). Die Möglichkeiten zum Abbau der Unterrepräsentanz sind daher eingeschränkt.

Das Durchschnittsalter aller Tarifbeschäftigten bei der Stadt Bramsche liegt derzeit bei 47,36 Jahren.

#### **4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz einschließlich Evaluation des Gleichstellungsplanes 2015 - 2017**

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.

##### **Evaluation des Gleichstellungsplanes 2015 - 2017**

Im Gleichstellungsplan 2015 - 2017 waren in den Entgeltgruppen 2, 5, 6, 10, 11 und 12 Frauen und Männer unterrepräsentiert (Männer davon nur in der EG 6).

Der Gleichstellungsplan 2018 - 2020 zeigt ein ähnliches Bild: Die Entgeltgruppen 6 und 10 konnten erfreulicherweise ausgeglichen besetzt werden. Bei den Entgeltgruppe 5 konnte der Anteil der unterrepräsentierten Frauen um rund 3,4% gesteigert werden, allerdings bleiben die Frauen in EG 5 mit 28,42 % noch deutlich hinter der Zielvorgabe von 45% zurück.

Die Unterrepräsentanz der Frauen die EG 11 konnte nicht abgebaut werden. Dafür wurde die Zielvorgabe bei EG 12 (45%) mit 43,50 % fast erreicht. Weiterhin nicht ausgeglichen sind die unteren Entgeltgruppen 1- 4.

Daraus können folgende Schlüsse gezogen werden:

- Die im Gleichstellungsplan 2015 – 2017 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 2018 -2020 insbesondere noch für die Entgeltgruppen 5 und 11, da hier die Frauen noch deutlich unterrepräsentiert sind.
- 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.
- Nach wie vor sind Frauen in der Mehrheit teilzeitbeschäftigt (64% der Frauen und nur 12,2% der Männer sind teilzeitbeschäftigt)
- Da die Ziele und Maßnahmen aus dem Plan 2015 - 2017 nicht an Aktualität - verloren haben, werden die Ziele für den Plan 2018 -2020 weiter fortgeschrieben.

### **Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz**

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 zurzeit noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern bei den Beamten und den Tarifbeschäftigten soll durch eine bevorzugte Einstellung oder Beförderung/Höhergruppierung von Bewerberinnen und Bewerberin bei gleicher Eig-

nung, Befähigung und fachlicher Leistung abgebaut werden. Diese Quotenregelung bleibt solange bestehen, bis der Anteil in diesen Bereichen mindestens 45 % beträgt.

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

8. Grundsätzlich wird allen Beschäftigten – Frauen wie Männern – wird bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen der Besuch von Qualifizierungsmaßnahmen (wie z.B. Angestelltenlehrgang II) angeboten.

9. 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).

10. 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 2018 – 2020 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/innen 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**

36,08 % der Beschäftigten in der Stadtverwaltung Bramsche sind teilzeitbeschäftigt. 82,91 % 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.

### **Elternzeit/Beurlaubungen/Ruhen des Arbeitsverhältnisses**

Zum Stichtag 31.12.2017 waren fünf 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.

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 der 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. Die Umsetzung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller. Alle sind gefordert an dieser Aufgabe mitzuarbeiten. 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 2018 – 2020. 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 30.04.2018

gez. Heiner Pahlmann  
Bürgermeister

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG - Stichtag: 31.12.2017

Bes.Gr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Anzahl Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anzahl 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 %)		Zielvorgaben des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	anteiliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am angestrebter v.H.-Satz
B5	1	1,00	1,00														0,00	
B3	2	1,00	1,00														0,00	
B2	3																	
B1	4																	
A16 / A16+ / A16"Z"	5	1,00	1,00														0,00	
A15	6																	
A14	7																	
A13 Einstiegsamt	8																	
A13 / A13+ / A13"Z"	9	2,00	2,00														0,00	k.A.
A12	10	1,00	1,00			0,75	1,00	0,75		0,75	0,00	100,00	100,00	100,00	100,00	Frauen	0,00	k.A.
A11	11	1,00	1,00							1,00	1,00	100,00	100,00	100,00	100,00	Männer	0,00	k.A.
A10	12	2,00	1,00	1,00	1,00					1,00	1,00	50,00	50,00	50,00	50,00	Männer	0,00	k.A.
Summen		9,00	2,00	6,00	1,00	0,75	1,00	0,00	0,00	2,75	6,00							

\* 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: 31.12.2017

Entgelt- gruppe	Anzahl der Beschäftig- ten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Anzahl 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	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	L	M	Frauen	Männer	unterrepräsen- tiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 31.12.2017 festgestellter anteiliger v.H.- Satz		zum Ablauf des GSP am angestrebter v.H.-Satz	
Nr.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R		
15																				
14																				
13	2,00		1,00	1,00	0,82						0,82	1,00	50,00	50,00	45,05	54,95				
12	2,00		1,00	1,00	0,77						0,77	1,00	50,00	50,00	43,50	56,50	Frauen	43,50	45,00	
11	15,00	3,00	9,00	2,00	1,36	1,00	0,85	1,00			4,36	9,85	33,33	66,67	30,68	69,32	Frauen	30,68	45,00	
10	16,00	4,00	7,00	4,00	2,66	1,00	0,18				6,66	7,18	50,00	50,00	48,12	51,88				
9C																				
9B	7,00		3,00	1,00	0,51						3,51	3,00	57,14	42,86	53,92	46,08				
9A	16,00	5,00	5,00	3,00	1,81	3,00	2,14	1,00			6,81	7,14	50,00	50,00	48,82	51,18				
8	19,00	5,00	7,00	7,00	4,63			2,00			9,63	7,00	63,16	36,84	57,91	42,09	Männer	42,09	45,00	
7	5,00	2,00	2,00	1,00	0,50						2,50	2,00	60,00	40,00	55,56	44,44	Männer	44,44	45,00	
6	17,00	3,00	7,00	7,00	3,94			1,00			6,94	7,00	58,82	41,18	49,78	50,22				
5	32,00	3,00	19,00	9,00	4,94	1,00	0,13				7,94	19,13	37,50	62,50	29,33	70,67	Frauen	29,33	45,00	
4	2,00			2,00	1,03						1,03	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	45,00	
3	3,00		3,00								0,00	3,00	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	45,00	
2	3,00		1,00	2,00	0,31						0,31	1,00	66,67	33,33	23,66	76,34	Frauen	23,66	45,00	
1	10,00			7,00	1,95	3,00	0,82				1,95	0,82	70,00	30,00	70,40	29,60	Männer	29,60	45,00	
Summen	149,00	28,00	65,00	47,00	25,23	9,00	4,12	5,00			53,23	69,12								

\* 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: 31.12.2017

Entgelt- gruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Anzahl 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	Männer E	Frauen F	Männer G	Frauen H	Männer I	Frauen J	Männer K	Frauen L	Männer M	Frauen N	Männer O	unterrepräsen- tirtes Geschlecht benennen: P	zum Stichtag 31.12.2017 festgestellter anteiliger v.H.- Satz Q		zum Ablauf des GSP am angestrebter v.H.-Satz R
S 15	16	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	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	1,00	0,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,88	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00		
S 11	18	1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	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	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: 31.12.2017

Entgelt- gruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Anzahl Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anzahl 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 %)		Zielvorgaben des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum	
		A	B	Männer C	Frauen D	anteili- ges BV* E	Männer F	Frauen G	anteili- ges BV* H	Männer I	Frauen J	Männer K	Frauen L	Männer M	Frauen N	Männer O	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen: P		zum Stichtag 31.12.2017 festgestellter anteiliger v.H.-Satz Q
AZUBI	1		2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00	66,67	33,33	66,67	33,33	Männer	33,33	45,00	
Summen		3,00	2,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	1,00								

\* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung  
 Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans: 2018 - 2020

Bes.Gr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung									Summe der zu besetzenden Stellen	Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts						
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanzen			Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)				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					
			Stichtag 31.12.2017																				
			<b>Frauen o. Männer</b>	<b>P</b>	<b>Q1</b>	<b>Q2</b>	<b>Q3</b>	<b>R1</b>	<b>R2</b>	<b>R3</b>	<b>S1</b>	<b>S2</b>	<b>S3</b>	<b>T1*</b>	<b>T2*</b>	<b>T3*</b>	<b>U1</b>	<b>U2</b>	<b>U3</b>	<b>V1</b>	<b>V2</b>	<b>V3</b>	
B5	1	Frauen	1,00																				
B3	2	Frauen	1,00																				
B2	3																						
B1	4																						
A16 / A16+ / A16"Z"	5	Frauen	1,00																				
A15	6																						
A14	7																						
A13 Einstiegsamt	8																						
A13 / A13+ / A13"Z"	9	Frauen	2,00																				
A12	10	Männer	1,00																				
A11	11	Männer	2,00																				
A10																							

\* T=Q+R+S

