

STADT *BRAMSCHE*



Gleichstellungsplan
der Stadt Bramsche für die Jahre
2021 - 2023

Inhalt

1. Vorbemerkungen	3
2. Bestandsaufnahme u. Analyse der Beschäftigtenstruktur	4
2.1. Beamtinnen und Beamte.....	4
2.2. Tarifbeschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst).....	4
2.3. Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes.....	8
2.4. Auszubildende	8
3. Bestandsaufnahme freiwerdender Stellen/Fluktuationsabschätzung	9
3.1. Beamtinnen und Beamte.....	9
3.2. Tarifbeschäftigte (ohne S-Gruppe).....	9
4. Evaluation des Gleichstellungsplanes 2018 - 2020	10
5. Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz	12
6. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.....	13
7. Schlussbestimmungen.....	16
8. Anlagenverzeichnis	16

1. Vorbemerkungen

Am 01.01.2011 ist das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Es gilt bis heute unverändert fort.

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.

Auch wenn Frauen nach wie vor mehr Familienaufgaben übernehmen, zeichnet sich ein Einstellungswandel in der jüngeren Generation ab. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Work-Life-Balance werden auch für Männer immer wichtiger. Für die öffentlichen Arbeitgeber sind die gesellschaftlichen Veränderungen einerseits eine Herausforderung, andererseits – auch vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels – eine Chance, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Innovative Gleichstellungskonzepte für Männer und Frauen und familienorientierte Arbeitsbedingungen gehören dazu.

Vor diesem Hintergrund ist von der Stadt Bramsche als Dienststelle im Sinne des NGG ein **Gleichstellungsplan** für eine Geltungsdauer von drei Jahren zu erstellen. In dem Gleichstellungsplan sind 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. 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. Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, wenn der Frauen- bzw. Männeranteil am Beschäftigungsvolumen unter 45% in einer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppe liegt.

Für alle Besoldungs- und Entgeltgruppen ist eine Fluktuationsabschätzung vorzunehmen. In der Fluktuationsabschätzung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzten sein werden. Die Zielvorgaben (in %) legen dann fest, mit welchem angestrebten v.H.-Satz Männer oder Frauen in der jeweiligen Besoldungs- oder Entgeltgruppe vertreten sein sollten. Im Rahmen der Evaluation des vorherigen Gleichstellungsplanes wird festgestellt, inwieweit die Unterrepräsentanz bereits verringert und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurde.

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.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Stadt Bramsche gilt für die Jahre 2021 bis 2023.

Stichtag für die Erhebung der Daten der Bestandsaufnahme war der 01.01.2021.

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. Anlage 1**).

Zum Stichtag 01.01.2021 beschäftigte die Stadt Bramsche insgesamt 8 Beamte, davon zwei Beamtinnen und sechs Beamte.

Von den 8 Beamten sind zwei „Wahlbeamte“ im Sinne des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes: Der Bürgermeister und der Erste Stadtrat. Die anderen 6 Beamten sind Laufbahnbeamte, die alle der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener und höherer Dienst) angehören.

Im Verlauf des Jahres 2021 sind bereits zwei Beamte in den Ruhestand versetzt worden, ein weiterer Beamter wird mit Ablauf des Jahres 2021 in den Ruhestand versetzt.

Aufgrund der wenigen Beamten bei der Stadt Bramsche sind Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Männern im Beamtenbereich nicht möglich.

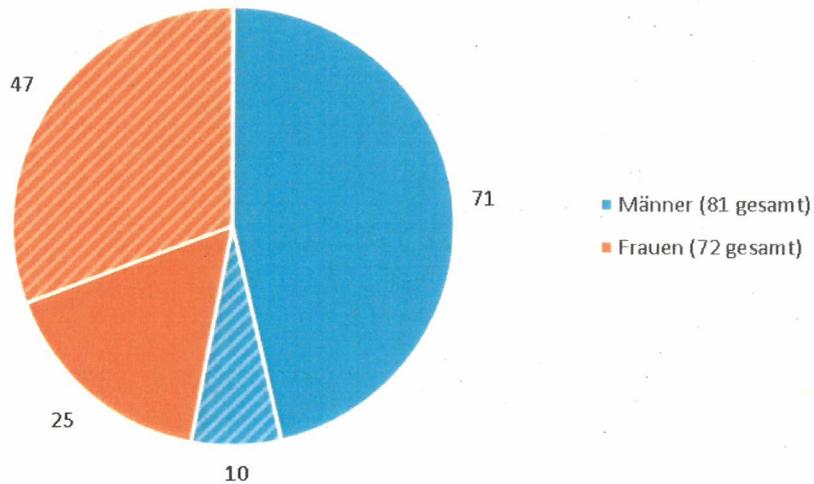
2.2 Tarifbeschäftigte (ohne Sozial- und Erziehungsdienst)

Die Bestandsaufnahme der Tarifbeschäftigten erhebt den Anteil der Männer und Frauen in jeder einzelnen Entgeltgruppe (**s. Anlage 2**)

Zum Stichtag 01.01.2021 beschäftigte die Stadt Bramsche insgesamt 153 Tarifbeschäftigte, davon 81 Männer und 72 Frauen. Unabhängig von Entgeltgruppen und vom Beschäftigungsvolumen wäre „nach Köpfen“ eine relative Ausgeglichenheit vorhanden.

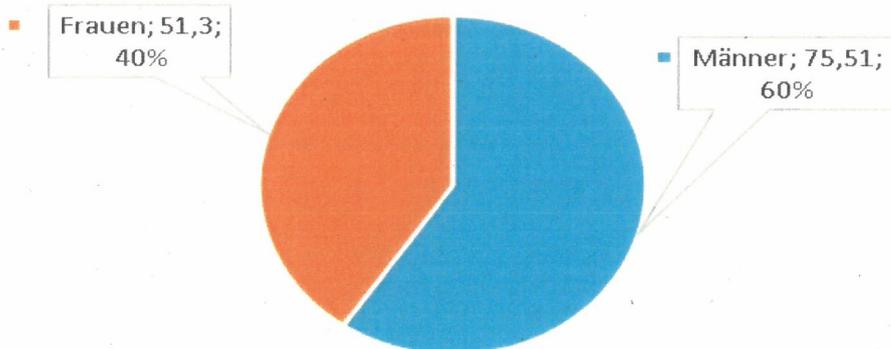
Von den 81 Männern sind 71 vollbeschäftigt und 10 teilzeitbeschäftigt. Bei den 72 Frauen sind nur 25 vollbeschäftigt. 47 Frauen arbeiten in Teilzeit bzw. drei Frauen davon sind zum Stichtag beurlaubt.

Anzahl der Beschäftigten in Vollzeit
und Teilzeit (schraffiert)



Das Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten verhält sich 75,71 bei den Männern zu 51,30 bei den Frauen.

Beschäftigungsvolumen in
Vollzeitäquivalenten



In der Gesamtbetrachtung wird deutlich, dass zwar annähernd 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 der Männer und Frauen gemessen am **Beschäftigungsvolumen in den einzelnen Entgeltgruppen**, so ist festzustellen, dass zum Stichtag 01.01.2021 nur die Entgeltgruppen 9a und 13 relativ ausgeglichen mit Männern und Frauen besetzt sind.

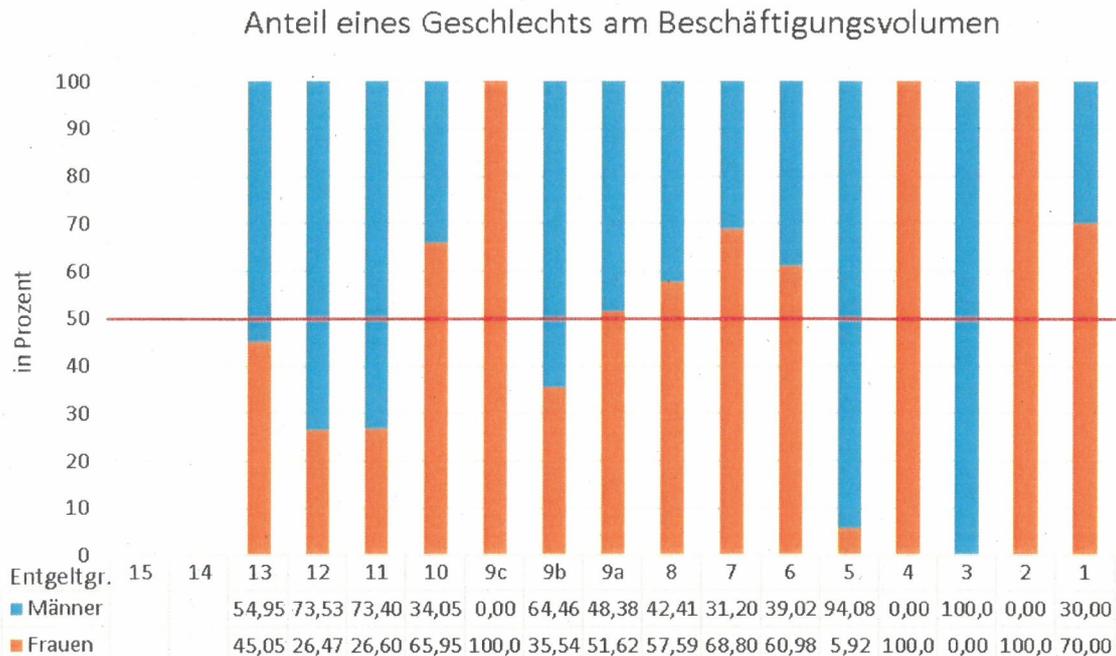
Eine Unterrepräsentanz (weniger als 45%) zum Stichtag 01.01.2021 besteht demzufolge in folgenden Entgeltgruppen:

Entgeltgruppe	unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
EG 1	Männer	Anteil	30%
EG 2	Männer	Anteil	0%
EG 3	Frauen	Anteil	0%
EG 4	Männer	Anteil	0%
EG 5	Frauen	Anteil	5,92%
EG 6	Männer	Anteil	39,02%
EG 7	Männer	Anteil	31,20%
EG 8	Männer	Anteil	42,41%
EG 9b	Frauen	Anteil	35,54%
EG 9c	Männer	Anteil	0%
EG 10	Männer	Anteil	34,05%
EG 11	Frauen	Anteil	26,60%
EG 12	Frauen	Anteil	26,47%

Anmerkung:

Bei der Entgeltgruppe 13 hat sich im Verlauf des Jahres 2021 eine Verschiebung zulasten der Frauen ergeben, da die Stelle des Fachbereichsleiters 3 (ehem. Beamter) inzwischen mit einem Tarifbeschäftigten besetzt wurde, so dass der Männeranteil in EG 13 inzwischen bei 71 % liegt, der der Frauen in Entgeltgruppe 13 bei 29 %.

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



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 Ganztageschulen, Reinigungskräfte oder auch Hilfskräfte wieder.

Die Stadt Bramsche beschäftigt nur wenige Mitarbeiter/innen in den Entgeltgruppen 1 – 3, die größtenteils mit einer geringen Stundenzahl tätig 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.

Die Entgeltgruppen 6, 7, 8 und 9b 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 Entgeltgruppe 9c sind gar keine Männer eingruppiert, in Entgeltgruppe 10 sind die Männer nur mit gut 34% vertreten. Hier zeigt sich deutlich, dass vermehrt Frauen in den letzten Jahren gehobene Positionen einnehmen konnten, z.B. als Teamleiterinnen.

In den Entgeltgruppen 11 und 12 sind wiederum die Frauen deutlich unterrepräsentiert und nur mit gut 26% vertreten.
Bei den Beschäftigten der Entgeltgruppen 11 und 12 handelt es um herausgehobene Positionen für Sachbearbeiter/innen, Abteilungsleiter/innen oder aber um Beschäftigte mit bautechnischer Qualifikation (Diplom-Ingenieure, Architekten etc.). Hier überwiegen derzeit insgesamt die männlichen Beschäftigten. Insbesondere bei den Stellen im technischen Bereich ist es aufgrund des Fachkräftemangels schwierig, überhaupt Bewerber zu rekrutieren (sog. Bewerbermarkt). Noch schwieriger ist es, geeignete Frauen im technischen Bereich zu finden, da diese immer noch im technischen Bereich unterrepräsentiert sind.

2.3. Tarifbeschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes

Die Beschäftigungsgruppe des Sozial -und Erziehungsdienstes umfasst bei der Stadt Bramsche zum Stichtag 01.01.2021 drei Mitarbeiter/innen (**s. Anlage 3**)

Dabei handelt es sich um die Stadtjugendpflegerin (S 12) und um zwei Sozialarbeiter (S 11), die ebenfalls in der Stadtjugendpflege tätig sind.

Auch hier ist nur eine Stelle in Entgeltgruppe S 12 vorhanden, so dass immer eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG vorliegt, die nicht abgebaut werden kann.

Die drei vorhandenen Stellen sind mit einer weiblichen und zwei männlichen Beschäftigten besetzt. Gerade in der Stadtjugendpflege wird damit dem Gedanken des Gender Mainstreaming Rechnung getragen.

Bei drei Stellen ist ein Abbau der Unterrepräsentanz im Sinnen des NGG nicht möglich.

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

2.4. Auszubildende

Zum Stichtag 01.01.2021 befanden sich bei der Stadt Bramsche drei Beschäftigte in der **Ausbildung (s. Anlage 4)**.

Alle Auszubildenden erlernen den Beruf des/der Verwaltungsfachangestellten. Die Stadt Bramsche bildet die Auszubildenden 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 (2018 – 2020) wurden zwei männliche und eine weibliche Auszubildende eingestellt.

Zum 01.08.2021 hat wiederum eine junge Frau ihre Ausbildung bei der Stadt Bramsche begonnen.

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 freiwerdender 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, Rückkehraten 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 (s. **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.

Von den sechs Laufbahnbeamten sind im Jahr 2021 bereits zwei in den Ruhestand versetzt worden (A 13 und A 10). Ein weiterer Beamter (A 16) wird mit Ablauf des Jahres 2021 auf seinen Antrag in den Ruhestand versetzt. Es verbleiben noch drei Laufbahnbeamte, von denen ein Beamter der Besoldungsgruppe A 13 voraussichtlich mit Ablauf des Monats Juli 2022 (Vollendung 65. Lebensjahr) in den Ruhestand wechseln wird und ein weiterer Beamter voraussichtlich mit Ablauf des Monats Juli 2023 – ebenfalls mit Vollendung des 65. Lebensjahres.

Neben den zwei Beamten auf Zeit (Bürgermeister und Erster Stadtrat) verbleibt dann nur noch eine Laufbahnbeamtin (A12) bei der Stadt Bramsche.

3.2. Tarifbeschäftigte (ohne S-Gruppe)

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

Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes werden voraussichtlich 6 Tarifbeschäftigte in den Ruhestand wechseln:

2021 hat bereits ein Tarifbeschäftigter seine Regelaltersrente erreicht, 2022 werden voraussichtlich zwei und 2023 ebenfalls zwei Mitarbeiter in den Ruhestand wechseln. Als Berechnungsgrundlage wurde jeweils 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 einen geringfügig beschäftigten Verwaltungsmitarbeiter, um den Leiter des Betriebshofes, um einen Mitarbeiter aus dem Bereich Planung und Umwelt (FB 4), um eine Hilfskraft des Betriebshofes und um zwei Hausmeister.

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

Zugänge ergeben sich für die Jahre 2021 bis 2023 jeweils zum 01.08. des Jahres durch die Übernahme der Auszubildenden zur/zum Verwaltungsfachangestellten nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung.

Die drei Mitarbeiterinnen in Elternzeit werden alle erst im Laufe des Jahres 2024 in Teilzeit zurückerwartet.

Die meisten Personalveränderungen können dank vorausschauender Personalpolitik hausintern aufgefangen werden.

In der Summe werden voraussichtlich zwei bis vier externe Einstellungen erforderlich sein (Planungsabteilung, Betriebshof, ggfs. Hausmeister).

Die Möglichkeiten zum Abbau der Unterrepräsentanz sind daher eingeschränkt.

4. Evaluation des Gleichstellungsplanes 2018 - 2020

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 2018 - 2020

Im Gleichstellungsplan 2018 – 2020 waren in den Entgeltgruppen 1, 4, 7, und 8 Männer unterrepräsentiert, in den Entgeltgruppe 2, 3, 5, 11 und 12 die Frauen.

Der Gleichstellungsplan 2021 - 2023 zeigt ein ähnliches Bild.

Sehr erfreulich ist, dass die Frauen in den Entgeltgruppen 9c und 10 stark vertreten sind und daher gehobene Positionen einnehmen konnten – was allerdings zu einer Unterrepräsentanz der Männer in diesen Entgeltgruppen geführt hat.

In der Entgeltgruppe 5 ist der Anteil der Frauen von 28,42 % Ende 2017 auf 5,92% zum Stichtag 01.01.2021 gesunken. Diese deutliche Veränderung nach unten lässt sich dadurch erklären, dass in der Zwischenzeit einerseits zwei männliche Mitarbeiter für den Betriebshof in EG 5 dazugekommen sind. Positiv hingegen wirkt sich andererseits aus, dass die Schulsekretärinnen von Entgeltgruppe 5 in Entgeltgruppe 6 höhergruppiert wurden.

Die Unterrepräsentanz der Frauen in EG 11 und EG 12 konnte nicht abgebaut werden und hat sich zum Stichtag weiter erhöht. In der Entgeltgruppe 11 bildet sich vor allem der Fachkräftemangel im technischen Bereich ab – insbesondere bei den weiblichen technischen Fachkräften. In EG 12 (und mittlerweile auch in EG 13) hat sich die Unterrepräsentanz der Frauen durch die Höhergruppierung von zwei männlichen Kollegen verstärkt (stellv. Fachbereichsleiter 2 und Fachbereichsleiter 3). Weiterhin nicht ausgeglichen sind die unteren Entgeltgruppen 1- 4 aus den bereits zuvor genannten Gründen.

Daraus können folgende Schlüsse gezogen werden:

- Die im Gleichstellungsplan 2018 – 2020 formulierten Ziele und Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz wurden im Rahmen der Möglichkeiten erfolgreich umgesetzt und haben zumindest teilweise 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 einigen Entgeltgruppen ausgeglichen vertreten.
- Handlungsbedarf ergibt sich für den Geltungszeitraum 2021 -2023 insbesondere noch für die Entgeltgruppen 5 und 11 bis 13, da hier die Frauen 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 und Abteilungsleiter sind ausschließlich mit Männern besetzt.
- Nach wie vor sind Frauen in der Mehrheit teilzeitbeschäftigt (65% der Frauen und nur 12,3% der Männer sind teilzeitbeschäftigt)
- Da die Ziele und Maßnahmen aus dem Plan 2018 - 2020 nicht an Aktualität - verloren haben, werden die Ziele für den Plan 2021 -2023 weiter fortgeschrieben.

Zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten wurden die Zielvorgaben für den Gleichstellungsplan 2021 – 2023 angepasst, da es nicht realistisch ist bei allen Entgeltgruppen weiterhin 45% anzustreben.

Es wurden jetzt Zielvorgaben gewählt, die im Verlauf der nächsten drei Jahre auch realistisch erreicht werden können.

Bei den Entgeltgruppen, in denen ein Abbau der Unterrepräsentanz von Männern oder Frauen voraussichtlich nicht möglich sein wird wurde keine Zielvorgaben formuliert.

Beispiel Entgeltgruppe 4: Nur zwei weibliche Mitarbeiterinnen im Bereich „Ruhender Verkehr“ sind in EG 4 eingruppiert. Beide sind unbefristet beschäftigt. Die Einstellung weiterer Mitarbeiter in EG 4 ist in den nächsten Jahren voraussichtlich nicht vorgesehen. Daher ist ein Abbau der Unterrepräsentanz der Männer praktisch nicht möglich.

5. 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. Dies gilt auch für Führungspositionen. 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. 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 Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung abgebaut werden. Diese Quotenregelung bleibt solange bestehen, bis die Zielvorgabe lt. Gleichstellungsplan erreicht ist.
6. Aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen werden insbesondere den potenziellen weiblichen Führungskräften gezielte Fortbildungen angeboten.
7. Grundsätzlich wird allen Beschäftigten – Frauen wie Männern – bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen der Besuch von Qualifizierungsmaßnahmen 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.

6. 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. Forciert wurden diese Maßnahmen dazu auch durch die Corona-Pandemie. Die Maßnahmen gelten auch 2021 – 2023 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 mobilen Arbeit. Mobile Arbeit 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. Arbeitsplätze, die mobiles Arbeiten ermöglichen, werden nicht ausgeschrieben. Anträge auf mobiles Arbeiten können bei Bedarf gestellt werden. Die Zuständigkeit obliegt den jeweiligen Fachbereichsleitern.

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 neben der Möglichkeit der mobilen Arbeit 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 praxiserorientierte Lösungen zur Kinderbetreuung im Notfall vor und bietet Ferienbetreuung an.

Teilzeitarbeit

37,25 % der Beschäftigten in der Stadtverwaltung Bramsche sind teilzeitbeschäftigt. 82,45% 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. Dies soll insbesondere auch den Männern verdeutlicht werden, so dass sie ihre familiären Pflichten auch durch eine Reduzierung der Arbeitszeit übernehmen können.

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 01.01.2021 waren drei Mitarbeiterinnen in Elternzeit.

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.

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.

7. Schlussbestimmungen

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans umfasst drei Jahre von 2021 – 2023.
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.

Die Ergebnisse werden den Beschäftigten im Rahmen des neuen Gleichstellungsplanes bekannt gegeben.

Bramsche, den 31.10.2021

gez. Heiner Pahlmann
Bürgermeister

8. Anlagenverzeichnis

1. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgaben nach § 15 Abs. 3 NGG – Beamte
2. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgaben nach § 15 Abs. 3 NGG - Tarifbeschäftigte
3. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgaben nach § 15 Abs. 3 NGG – Sozial- und Erziehungsdienst
4. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgaben nach § 15 Abs. 3 NGG – Auszubildende
5. Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beamte
6. Abschätzung neu zu besetzender Stellen - Tarifbeschäftigte

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG - Stichtag: 01.01.2021

Entgelt- gruppe	Nr.	Anzahl der Beschäftig- ten insgesamt		davon Ganztagskräfte		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	Frauen	Männer	unterrepräsen- tiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 01.01.2021 festgestellter anteiliger v.H.- Satz	zum Ablauf des GSP am angestrebter v.H.-Satz					
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R			
15	1																				
14	2																				
13	3	2,00	1,00	1,00	0,82					0,82	1,00	50,00	50,00	45,05	54,95					45,00	
12	4	3,00	2,00	1,00	0,72					0,72	2,00	33,33	66,67	26,47	73,53	Frauen			26,47	30,00	
11	5	21,00	4,00	13,00	2,00	1,15	2,00	1,21	1,00	5,15	14,21	28,57	71,43	26,60	73,40	Frauen			26,60	40,00	
10	6	10,00	3,00	3,00	2,81					5,81	3,00	70,00	30,00	65,95	34,05	Männer			34,05	40,00	
9C	7	4,00	3,00		1,00	0,51			1,00	3,51	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer			0,00	25,00	
9B	8	13,00	3,00	8,00	2,00	1,41				4,41	8,00	38,46	61,54	35,54	64,46	Frauen			35,54	45,00	
9A	9	14,00	3,00	4,00	5,00	2,73	2,00	1,37	1,00	5,73	5,37	57,14	42,86	51,62	48,38	Frauen				45,00	
8	10	13,00	3,00	5,00	5,00	3,79				6,79	5,00	61,54	38,46	57,59	42,41	Männer			42,41	45,00	
7	11	7,00	2,00	2,00	3,00	2,41				4,41	2,00	71,43	28,57	68,80	31,20	Männer			31,20	40,00	
6	12	20,00	3,00	5,00	11,00	6,25	1,00	0,92		9,25	5,92	70,00	30,00	60,98	39,02	Männer			39,02	45,00	
5	13	26,00	1,00	24,00	1,00	0,51	0,00	0,00		1,51	24,00	7,69	92,31	5,92	94,08	Frauen			5,92	10,00	
4	14	2,00			2,00	1,03				1,03	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer			0,00	k.A.	
3	15	5,00		4,00			1,00	0,14		0,00	4,14	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen			0,00	k.A.	
2	16	1,00		0,00	1,00	0,13				0,13	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer			0,00	k.A.	
1	17	12,00			8,00	2,03	4,00	0,87		2,03	0,87	66,67	33,33	70,00	30,00	Männer			30,00	45,00	
Summen		153,00	25,00	71,00	47,00	26,30	10,00	4,51	3,00	51,30	75,51										

* 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: 01.01.2021

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
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 01.01.2021 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am angestrebter v.H.-Satz		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
							anteiliges BV*											
S 12	17	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	0,00	k.A.
S 11	18	2,00	0,00	1,00	0,00	0,00	0,77	0,00	0,00	0,00	1,77	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	0,00	45,00
Summen		3,00	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,77	0,00	1,00	1,77							

* 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: 01.01.2021

Entgeltgruppe 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
	Frauen B	Männer C	Frauen D	Männer E	Frauen H	Männer I	Frauen J	Männer K	Frauen L	Männer M	Frauen N	Männer O	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen: P	zum Stichtag festgestellter anteiliger v.H.-Satz Q	zum Ablauf des GSP am angestrebter v.H.-Satz R		
AZUBI 1	1,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	2,00	33,33	66,67	33,33	66,67	Frauen	33,33		45,00	
Summen	1,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	2,00									

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung
 Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans: 2021 - 2023

Bes.Gr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung/Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts						
				Freierwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge		vorübergehende Stellenvakanzen		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	Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3	
			Stichtag 01.01.2021																						
		Frauen o. Männer																							
B5	1	Frauen	1,00																						
B3	2	Frauen	1,00			1,00												1,00							1,00
B2	3																								
B1	4																								
A16 / A16+ / A16"Z"	5	Frauen	1,00	1,00												1,00			1,00						
A15	6																								
A14	7																								
A13 Einstiegsamt	8																								
A13 / A13+ / A13"Z"	9	Frauen	2,00	1,00	1,00											1,00	1,00		1,00	1,00					
A12	10	Männer	1,00																						
A11	11																								
A10	12		2,00	1,00	1,00				1,00				-1,00					1,00			1,00				

* T=Q+R+S

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung
 Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans: 2021 - 2023

Entgelt- gruppe	Nr.	unterrepräsen- tiertes 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			
				Freierwerden 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	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	1.Jahr	2.Jahr	3.Jahr				
				Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3	
			P																			
			Stichtag 01.01.2021																			
			Frauen o. Männer																			
15	1																					
14	2																					
13	3	Frauen	1,82																			
12	4	Frauen	2,77																			
11	5	Frauen	19,49			1,00																
10	6	Männer	10,32		1,00										1,00					1,00		1,00
9c	7	Männer	1,51																			
9b	8	Frauen	12,14																			
9a	9																					
8	10	Männer	14,33																			
7	11	Männer	7,05																			
6	12	Männer	9,11																			
5	13	Frauen	31,77			2,00																
4	14	Männer	1,02									1,00										1,00
3	15	Frauen	4,15	0,14	1,00																	
2	16	Männer	0,63																			
1	17	Männer	3,12																			

* T=Q+R+S