



Gleichstellungsplan der Stadt Barsinghausen

Geltungsdauer 2012-2014

1.Einführung

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

Das Gesetz modernisiert und verbessert die Bestimmungen des 16 Jahre alten Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 15.04.1994.

Ziel des nun modernisierten und in seinen Vorgaben flexibler gewordenen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) ist es, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrung aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
3. die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Es gibt einige wesentliche Neuerungen, die hier kurz dargestellt werden:

- Die Vorschriften über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhalten einen neuen Stellenwert.
- Das Gesetz greift zahlreiche erfolgreiche Aspekte der Fortbildung von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten auf.
- Zu dauerhaft gleichen Chancen im öffentlichen Dienst für beide Geschlechter wird man nur gelangen, wenn sich neben den Frauenrollen auch die Männerrollen ändern. Deshalb verpflichtet das Gesetz die Dienststellen, auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hinzuwirken.
- Die Vorschriften über den Gleichstellungsplan verwirklichen das moderne Führungskonzept des Führens mit Zielvereinbarungen. Die Dienststelle selbst setzt sich das Ziel, zu dem sie innerhalb der drei Jahre Geltungsdauer des Plans gelangen will.

2. Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur

Bei der Ist-Analyse der Beschäftigtenstruktur wurden die Bereiche der Beamten, der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sowie die tariflich Beschäftigten separat betrachtet. Bei den tariflich Beschäftigten wurde der Baubetriebshof getrennt analysiert.

Die Stadt Barsinghausen hat auf Grund ihrer eher geringen Größe in bestimmten Entgelt- oder Besoldungsgruppen jeweils nur eine Stelle ausgewiesen. Dadurch ist die Unterrepräsentanz eines Geschlechts unumgänglich. Auf die Feststellung der Unterrepräsentanz wurde in diesen Fällen verzichtet.

Bei den Beamtinnen und Beamten zeigt sich in den Besoldungsgruppen A11, A12, A13 eine z.T. starke Unterrepräsentanz von Frauen, nach A8 und A9 (mittlerer Dienst) sind ausschließlich Frauen besoldet. Die Stadt bildet für den mittleren Dienst nicht aus, die Stellen sind durch Aufgaben- und Personalübernahme bei der Bildung der Region Hannover entstanden. Sie sollten in die Betrachtung der tariflich Beschäftigten mit einbezogen werden.

Bei den tariflich Beschäftigten im Verwaltungsbereich sind in den Entgeltgruppen 11, 12, 8 und 3 (Hausmeister) Frauen unterrepräsentiert, in der Gruppe 8 wird der geforderte Prozentsatz jedoch mit 41% annähernd erreicht. In den Entgeltgruppen 2, 5 und 9 ist der Anteil der Männer geringer. In 2U sind ausschließlich Frauen als Reinigungskräfte oder Küchenhilfen beschäftigt.

In den Entgeltgruppen des Sozial- und Erziehungsdienstes ist erwartungsgemäß eine extrem hohe Unterrepräsentanz von Männern festzustellen. Lediglich in Entgeltgruppe S11 (Sozialarbeiterinnen/-arbeiter) zeigt sich ein ausgeglichenes Bild. In den übrigen Entgeltgruppen sind Männer zu 96,97% bis 100 % unterrepräsentiert. Leider fehlt es am Arbeitsmarkt an einer ausreichenden Zahl qualifizierter Bewerber, so dass in absehbarer Zeit ein ausgeglichener Anteil von Frauen und Männern im Erziehungsdienst realistisch nicht zu erwarten ist. Lediglich bei den Leitungen der großen Kinderbetreuungseinrichtungen besteht bei Neubesetzungen eine etwas größere Wahrscheinlichkeit, die Stellen mit Männern zu besetzen, da hier auch Sozialarbeiter/Sozialpädagogen beschäftigt werden können. In diesen Berufen ist der Männeranteil allgemein höher als bei den Erzieherinnen und Erziehern.

Beim Baubetriebshof sind bis auf eine Verwaltungskraft und eine Auszubildende z. Z. keine Frauen beschäftigt. Auch hier ist in Anbetracht des Frauenanteils in den entsprechenden

Berufen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt realistisch die Erreichung der Ziele des NGG im Geltungszeitraum nicht zu erwarten.

3. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen/Fluktuationsabschätzung

Die Fluktuationsanalyse zeigt, dass im Geltungszeitraum des GSP nur geringe Personalbewegungen zu erwarten sind. Verstärkt wird diese Tatsache noch durch das Haushalts sicherungskonzept, da dadurch eine größere Zahl von freiwerdenden Stellen nicht wieder besetzt wird. Die Analyse wurde nach Verabschiedung des Haushaltssicherungskonzeptes aktualisiert.

Der am höchsten besoldete Dienstposten, der voraussichtlich im Geltungszeitraum vakant wird, ist der des Bürgermeisters, dessen Besetzung nicht von der Verwaltung zu beeinflussen ist.

In den Besoldungsgruppe A11 und A12 wird jeweils 1 Stelle neu zu besetzen sein. Hier besteht die Möglichkeit des Abbaus der Unterrepräsentanz von Frauen bei der Neubesetzung der Stellen.

Bei den Stellen der tariflich Beschäftigten zeigt sich das Geschlechterverhältnis ausgeglichener. In einigen Entgeltgruppen ist das Ziel des NGG bereits erreicht, laut der Fluktuationsanalyse ist die Erreichung in fast allen im Geltungszeitraum möglich. In EG 12 wird nur 1 Stelle von 7 für die Neubesetzung zur Verfügung stehen, so dass hier nur ein Anteil der unterrepräsentierten Frauen von 31% erreicht werden kann. Bei den EG 3, 2, und 2U handelt es sich um die Stellen von Hausmeistern bzw. Reinigungskräften. Hier ist auf dem Arbeitsmarkt ähnlich wie im Erziehungsdienst oder auf dem Baubetriebshof eine geschlechtsspezifische Verteilung am Arbeitsmarkt zu finden, die kurzfristige Veränderungen nicht erwarten lässt.

4. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz

Die Unterrepräsentanz eines Geschlechts in den unterschiedlichen Bereichen hat verschiedene Ursachen, die u.a. in organisatorischen Strukturen, Qualifikationsanforderungen, persönlichem Hintergrund oder auch im allgemeinen gesellschaftlichen Rollenverständnis liegen können. Dem entsprechend sind auch Förder- und Unterstützungsmaßnahmen auf verschiedenen Ebenen notwendig.

Personelle Maßnahmen

- Neueinstellung:
Strikte Anwendung der Vorschriften des NGG §§11-13
- Beförderung und Aufstiegsmöglichkeiten:
Gezielte Motivation von Beschäftigten des unterrepräsentierten Geschlechts, Beförderungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu nutzen.
- Information und Kommunikation:
 - Intranetplattform, Informationsveranstaltungen für Beurlaubte und Beschäftigte in Elternzeit,
 - standardisierte Einarbeitungspläne
- Ausbildung:
 - s. „Neueinstellung
 - gezielte Ansprache von Jugendlichen auf Ausbildungsmessen u.ä., um Schülerinnen und Schülern „geschlechtsunspezifische“ Berufe nahezubringen
 - Kontakte zu Schulen um Praktika für Jungen im Erziehungsdienst und für Mädchen in technischen Bereichen zu forcieren. Hierbei können aber nur langfristig Erfolge in Richtung eines veränderten Rollenverständnisses erwartet werden.
- Personalentwicklung:
 - Kontaktpflege während Beurlaubungs- und Elternzeit
 - Wiedereingliederungspläne sowie Arbeits- und Fortbildungsangebote für Beurlaubte
 - Rückkehrbetreuung nach Beurlaubung und Elternzeit
 - Berücksichtigung des GSP bei der Fortschreibung des Personalentwicklungskonzeptes

Organisatorische Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitmodelle:
Eine Arbeitszeitregelung mit der Möglichkeit der Abstimmung auf persönliche und familiäre Belange ist bereits vorhanden und wird entsprechend genutzt.
- Teilbarkeit von Leitungsstellen:
Hiermit kann die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen auch für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen ermöglicht werden.
- Telearbeit:
Nutzung entsprechender Technik um die Erledigung von Aufgaben ganz oder teilweise von zu Hause aus zu ermöglichen.

Fortbildungsmaßnahmen:

- Angebote für bestimmte Zielgruppen (z.B. Teilzeitkräfte), Angestelltenlehrgang II auch in Teilzeit
- Fortbildungsangebote für Beurlaubte und Beschäftigte in Elternzeit
- Schulung von Führungskräften zur Sensibilisierung für familiäre und persönliche Belange der Beschäftigten

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

Die Vereinbarkeit von Beruf- und Familie ist nach wie vor eines der wichtigsten Problemfelder in Bezug auf die Gleichstellung von Männern und Frauen im Erwerbsleben, und zwar zum Nachteil von Frauen, die sehr häufig immer noch als Hauptverantwortliche für die Familienarbeit betrachtet werden. Zunehmend mehr Paare möchten jedoch Familien- und Berufsleben partnerschaftlich aufteilen. Für beide Fälle ist eine Entlastung im familiären Bereich für den beruflichen Erfolg unabdingbar.

Folgende Angebote sollen den Beschäftigten künftig zur Verfügung stehen:

- Service für Familien: Einrichtung oder Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten
- Beratung und Angebote zur Betreuung pflegebedürftiger (älterer) Angehöriger
- Förderung von Ganztagschulen
- Informationen über Freistellungsmöglichkeiten für familiäre Belange
- weitere Maßnahmen, die bereits unter Punkt 4. genannt wurden, wie z.B. Telearbeit, flexible Arbeitszeitregelungen u.ä.