

# Gleichstellungsplan für die Stadtverwaltung Göttingen

Geltungsdauer 2012 – 2014

---

ANSPRECHPARTNERIN  
Gleichstellungsbeauftragte  
Christine Müller

ANSPRECHPARTNER  
Fachbereich Personal und Organisation  
Ulrich Käse

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	3
I. Beschäftigtenstruktur.....	4
1. Gesamtbeschäftigung .....	4
2. Vollzeit- und Teilzeitarbeit .....	5
2.1 Analyse nach Männern und Frauen .....	5
2.2 Analyse nach Beamten/innen und Tarifbeschäftigten .....	6
3. Analyse nach Laufbahngruppen.....	7
4. Analyse der Entgeltgruppen .....	7
5. Führungskräfte .....	8
6. Prognose freiwerdender Arbeitsstellen .....	8
II. Maßnahmen .....	10
1. Allgemeine Maßnahmen .....	10
2. Stellenausschreibungen .....	10
3. Auswahlverfahren und Stellenbesetzung .....	11
4. Ausbildung.....	11
5. Fortbildung .....	12
6. Projekt „Fit für Führung“ .....	12
7. Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit .....	13
8. „Wir werden älter - na und?“ .....	13
9. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz .....	14
III. Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	15
1. Auditierungsverfahren Beruf & Familie.....	15
2. Handlungsfeld „Rahmenbedingungen“ .....	15
3. Handlungsfeld „Kinderbetreuung“ .....	16
4. Handlungsfeld „flexible Arbeit“ .....	16
VI. Anhang.....	18
Definitionen	

## VORWORT

Am 01.01.2011 ist das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Damit aktualisiert die Landesregierung die Bestimmungen des mittlerweile 16 Jahre alten Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes. Mit der Neufassung werden Regelungen geschaffen, die die Gleichstellung im öffentlichen Dienst erleichtern sollen.

Das ist auch immer noch nötig: Die Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen in Niedersachsen ist noch nicht in allen Bereichen erreicht. Zwar stellen die Frauen mehr als die Hälfte der Beschäftigten, sind aber in Führungsämtern nach wie vor unterrepräsentiert. Frauen stellen außerdem über 90 Prozent der Teilzeitbeschäftigten und der Beurlaubten.

Ziel des Gesetzes ist es, Frauen und Männern gleiche Chancen im Erwerbsleben zu bieten. Sie sollen einfacher wählen können, Betreuungsaufgaben von Kindern oder älteren Angehörigen in ihren Familien zu übernehmen oder untereinander aufzuteilen. Einen neuen Stellenwert erhält daher der Bereich über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der vor diesem gesetzlichen Hintergrund erarbeitete Gleichstellungsplan umfasst nach dem NGG eine Geltungsdauer von 3 Jahren. Nach Ablauf der Geltungsdauer ist ein neuer Plan zu erstellen. Die Stadtverwaltung Göttingen schreibt dem Verfassungsauftrag, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken, einen hohen Stellenwert zu. Der Gleichstellungsplan ist ein zentrales Instrument für eine auf Gleichstellung von Frauen und Männern gerichtete Personalplanung und Personalentwicklung. Er hat das Ziel, die Beschäftigtenstruktur zu analysieren, Ungleichheiten im beruflichen Fortkommen von Männern und Frauen zu benennen sowie Unterrepräsentanzen aufzuzeigen und Maßnahmen für ihre Beseitigung vorzuschlagen.

Wir möchten alle Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auffordern, diesen Gleichstellungsplan mit Leben zu füllen, damit es gelingt, der Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern in unserer Stadtverwaltung gerecht zu werden.

## I. BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

Die Erhebung der Zahlen zur Beschäftigtenstruktur der Stadtverwaltung Göttingen dient als Grundlage für die Zielvorgaben und die zu ergreifenden Maßnahmen. Diese erfolgte am Stichtag 29.11.2011.

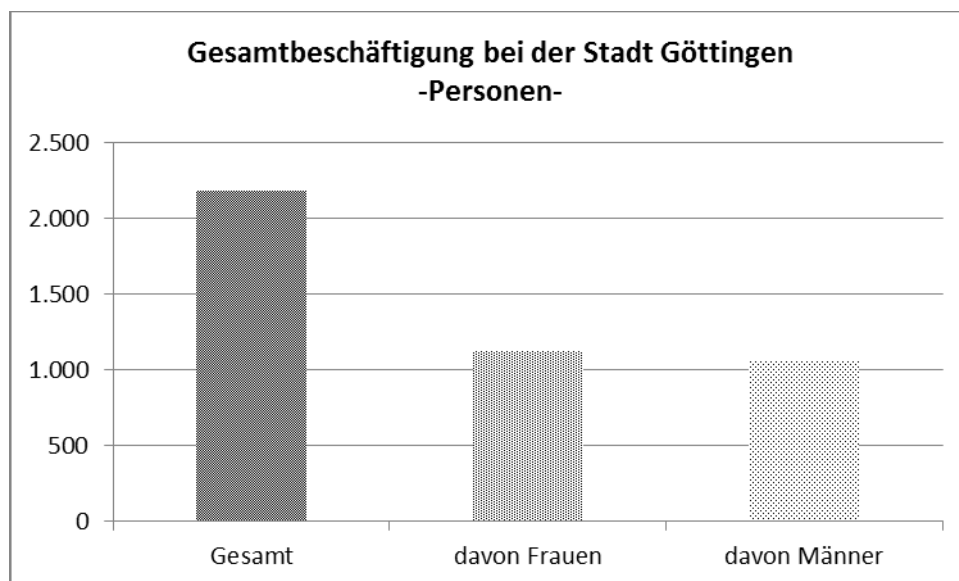
Seit Inkrafttreten des TVöD ist kein direkter Vergleich der Entgelt- und Besoldungsgruppen mehr möglich. Daher wurden die Beschäftigtengruppen der Beamten/innen und Tarifbeschäftigten einzeln dargestellt.

Eine Unterrepräsentanz im Sinne des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) liegt entsprechend § 3 Abs. 3 S. 1 NGG vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich (Entgelt-/ Besoldungsgruppe) einer Dienststelle (Stadt Göttingen) unter 45 vom Hundert liegt.

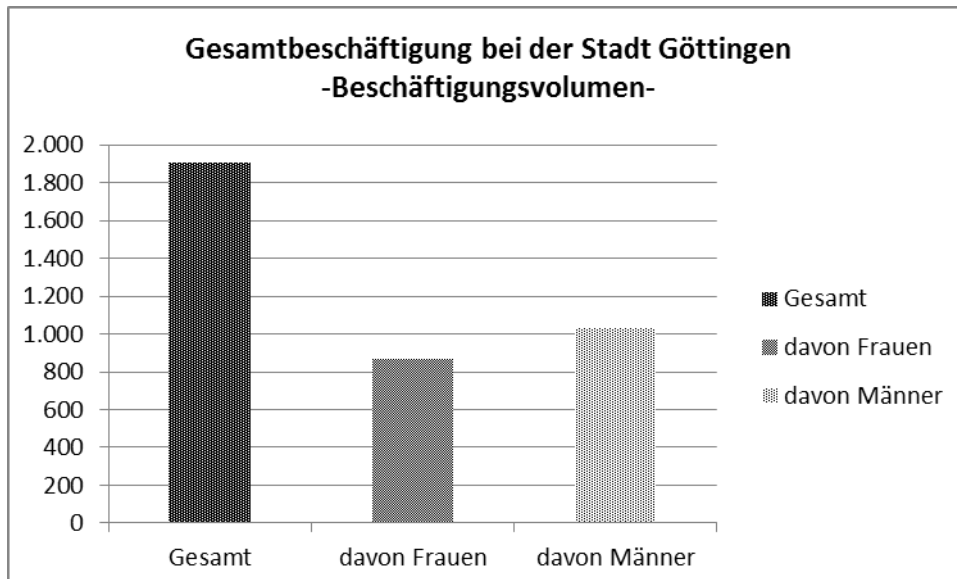
### 1. Gesamtbeschäftigung

Zum Stichtag 29.11.2011 waren bei der Stadtverwaltung Göttingen 2.188 Personen beschäftigt, aufgeteilt auf 1.128 Frauen (51,55 %) und 1.060 Männer (48,45 %).

	Gesamt	Frauen		Männer	
Insgesamt	2.188	1.128	51,55 %	1.060	48,45 %
Davon:					
Beamtenanwärter/innen:	18	10	55,56 %	8	44,44 %
Auszubildende Verwaltung:	37	21	56,76 %	16	43,24 %



Auswertung nach Beschäftigungsvolumen:					
	Gesamt	Frauen		Männer	
Insgesamt	1.904,74	871,23	45,76 %	1.032,77	54,24 %



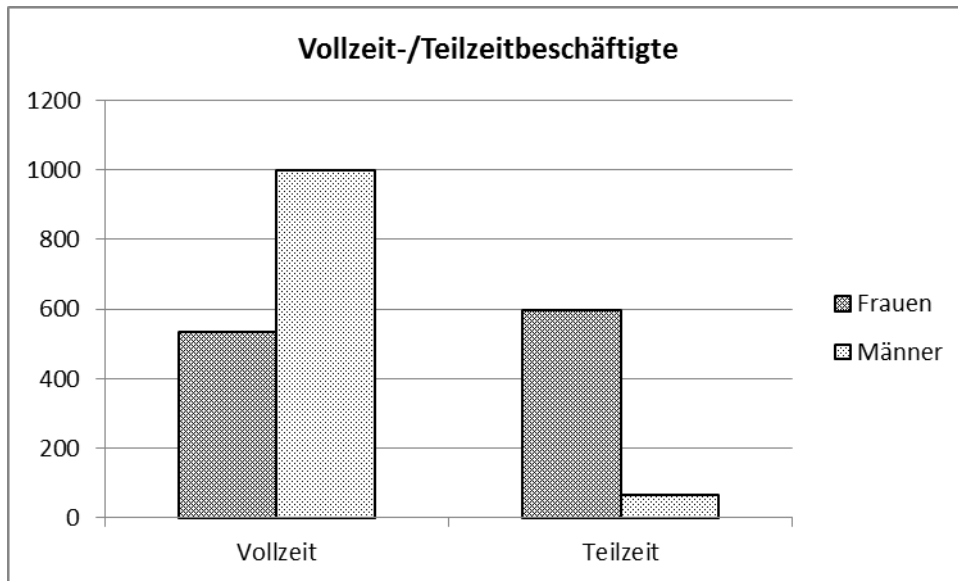
Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung der Stadtverwaltung Göttingen ist somit erkennbar, dass keine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vorliegt. Jedoch sind sowohl bei den Beamtenanwärtern/innen, als auch bei den Verwaltungsauszubildenden die Männer leicht unterrepräsentiert.

## 2. Vollzeit- und Teilzeitarbeit

### 2.1. Analyse nach Frauen und Männern

Von den 2.188 Beschäftigten arbeiten 1.529 Personen in Vollzeit, mit einem Frauenanteil von 34,86 %, und 659 Personen in Teilzeit, davon waren 90,29 % Frauen.

	Gesamt	Frauen		Männer	
Insgesamt	2.188				
Davon:					
Vollzeit	1.529	533	34,86 %	996	65,14 %
Teilzeit	659	595	90,29 %	64	9,71 %



Somit wird die Teilzeitbeschäftigung überwiegend von den Frauen wahrgenommen. Die Männer sind hier stark unterrepräsentiert.

## 2.2 Analyse nach Beamten/innen und Tarifbeschäftigten

Bei der Betrachtung der beiden Beschäftigtengruppen ist erkennbar, dass die Unterrepräsentanz der Frauen bei den vollzeittätigen Beamten/innen wesentlich stärker ausgeprägt ist, als bei den Tarifbeschäftigten. Bei der Betrachtung der Teilzeitbeschäftigten bestätigt sich die starke Unterrepräsentanz der Männer.

	Gesamt	Frauen		Männer	
Vollzeit	1.529				
Davon:					
Beamte/innen	377	59	15,65 %	318	84,35 %
Tarifbeschäftigte	1.152	474	41,15 %	678	58,85 %

	Gesamt	Frauen		Männer	
Teilzeit	659				
Davon:					
Beamte/innen	45	40	88,89 %	5	11,11 %
Tarifbeschäftigte	614	555	90,39 %	59	9,61 %

### 3. Analyse nach Laufbahngruppen

Im Bereich der Beamten/innen zeichnet sich teilweise eine starke Unterrepräsentanz der Frauen ab.

Laufbahn	Gesamt	Frauen		Männer	
Höherer Dienst	24	6	25,00 %	18	75,00 %
Gehobener Dienst	213	86	40,38 %	127	59,62 %
Mittlerer Dienst	177	5	2,82 %	172	97,18 %

Im Höheren Dienst der Allgemeinen Verwaltung sind Frauen mit einem Anteil von 25,00 % unterrepräsentiert. Die Stellenbesetzung wird hier letztendlich durch den Rat – nach Vorschlag der Verwaltung – entschieden. Auch hier wird die Verwaltung ggf. auf die vorrangige Berücksichtigung von Frauen hinweisen.

Im Gehobenen Dienst besteht eine leichte Unterrepräsentanz der Frauen. Aus der Anlage geht jedoch hervor, dass die Frauen in der Besoldungsgruppe A 9 stark überrepräsentiert sind. Eine berufliche Weiterentwicklung soll auch durch das Audit Beruf und Familie erleichtert werden.

Die hohe Quote männlicher Beamten im Mittleren Dienst resultiert aus dem hohen Anteil an Feuerwehrleuten in dieser Laufbahngruppe.

### 4. Analyse der Entgeltgruppen

Bei den Beschäftigten ist insbesondere in den Entgeltgruppen 12 und 4 eine Unterrepräsentanz der Frauen erkennbar (sh. Anlage). In der Entgeltgruppe 12 sind von 15 Beschäftigten lediglich 2 Frauen vertreten (13,33 %). Die hohe Unterrepräsentanz der Frauen resultiert aus dem hohen Anteil an technischen Ingenieuren in diesem Bereich.

Bei der Entgeltgruppe 4 handelt es sich überwiegend um manuelle Tätigkeiten im Bereich des Baubetriebshofes und der Gärtnerei, die größtenteils durch männliche Beschäftigte ausgeübt werden. Von insgesamt 63 Beschäftigten beträgt die Frauenquote hier lediglich 4,76 % (3 Frauen).

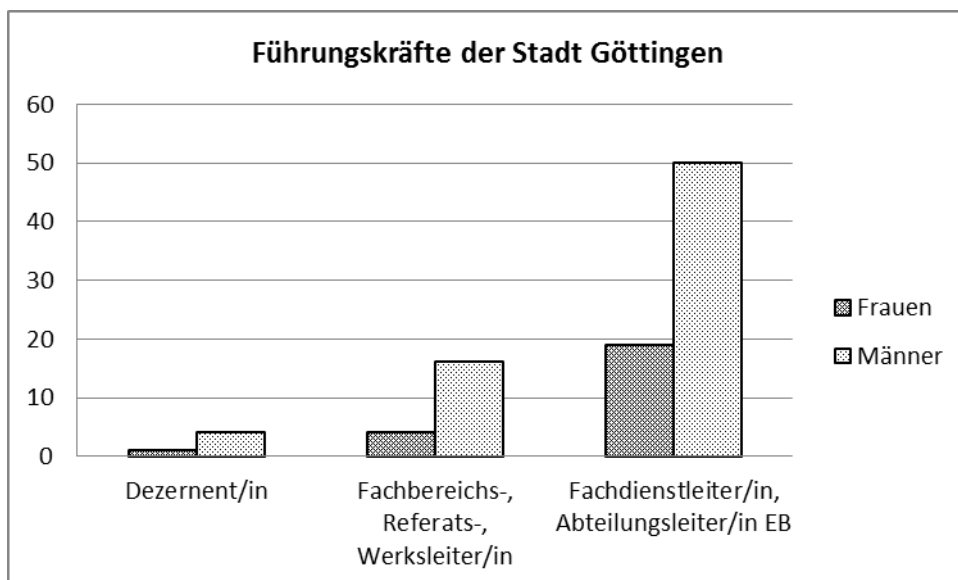
In den Entgeltgruppen 1 und 2 ist eine starke Überrepräsentanz der Frauen ersichtlich. Bei einer Gesamtbeschäftigung von 212 Personen beträgt die Frauenquote in diesem Bereich durchschnittlich 95,73 %. Diese hohe Quote ergibt sich aus dem großen Anteil an Reinigungskräften und Küchenhilfen in dieser Entgeltgruppe.

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes sind die Frauen mit einer durchschnittlichen Quote von 86,94 % - bei einer Beschäftigtenzahl von insgesamt 245 - stark überrepräsentiert.

## 5. Führungskräfte

In Führungspositionen sind Männer überproportional vertreten. Geht man davon aus, dass der Nachwuchs bei den Führungskräften überwiegend aus der Laufbahn des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes rekrutiert wird, so müsste der Anteil der Frauen bei den Führungskräften aufgrund der Überrepräsentanz in der Besoldungsgruppe A 9 in absehbarer Zeit ansteigen.

	Gesamt	Frauen		Männer	
Dezernent/in	4	1	25,00 %	3	75,00 %
Fachbereichs-, Referats-, Werksleiter/in	20	5	25,00 %	15	75,00 %
Fachdienstleiter/in, Abteilungs- leiter/in incl. Eigenbetrieb	71	21	29,58 %	50	70,42 %



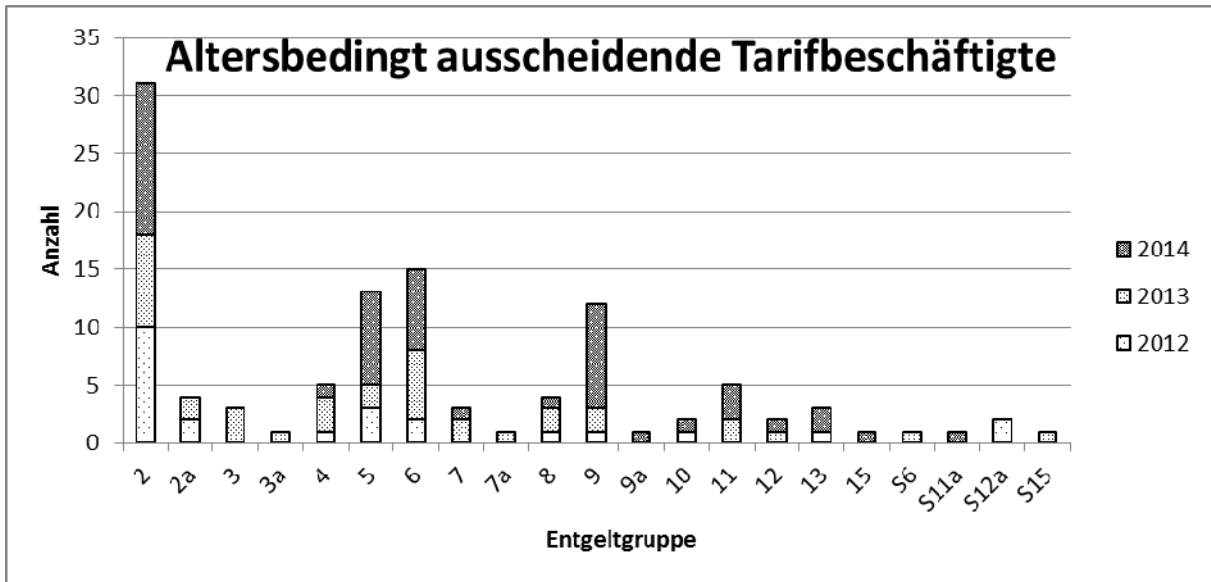
## 6. Prognose freiwerdender Arbeitsstellen

In den Jahren 2012 bis 2014 werden altersbedingt 112 Beschäftigte ausscheiden. Die jährliche Fluktuationsquote, die neben dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Dienst alle weiteren Abgänge beinhaltet, liegt bei ca. 5 %. Unter der Berücksichtigung von anstehenden organisatorischen Veränderungen, Personaleinsparungen u.ä. ergeben sich hier im Rahmen der Auswahlverfahren Möglichkeiten, die Unterrepräsentanz eines Geschlechts im jeweiligen Bereich abzubauen.

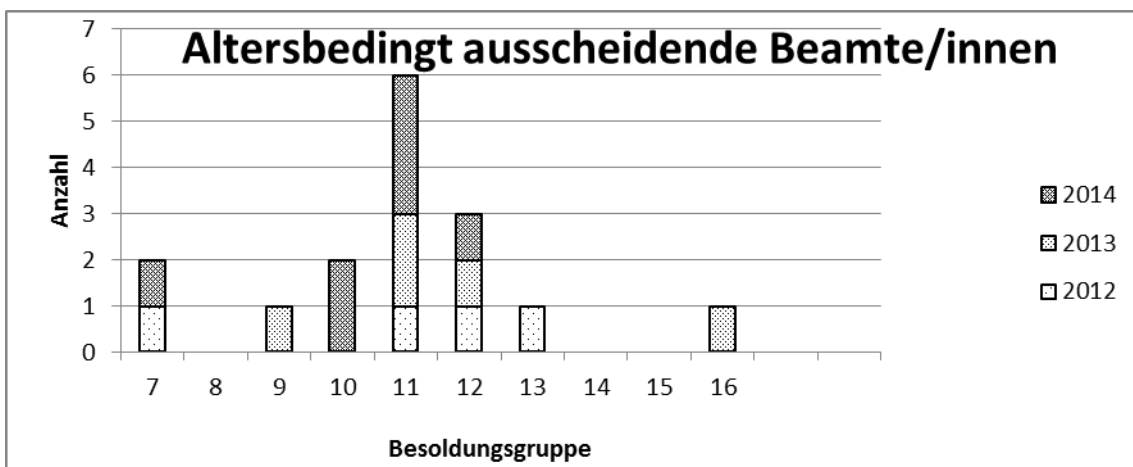
Jeweils in der untersten Zeilen der Tabellen (UR\*) ist vermerkt, ob in der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe Männer (m) oder Frauen (w) unterrepräsentiert sind. Sofern keine ausgleichende Unterrepräsentanz im Sinne des NGG besteht (Frauen- bzw. Männeranteil zwischen 45 und 55 %) ist ein Schrägstrich (/) vermerkt.



Jahr	Entgeltgruppe																				
	2	2a	3	3a	4	5	6	7	7a	8	9	9a	10	11	12	13	15	S6	S11a	S12a	S15
2012	10	2	0	0	1	3	2	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	2	0
2013	8	2	3	1	3	2	6	2	1	2	2	0	0	2	1	0	0	1	0	0	1
2014	13	0	0	0	1	8	7	1	0	1	9	1	1	3	1	2	1	0	1	0	0
UR*	m	w	w	m	w	w	/	w	w	m	/	w	w	w	w	/	/	m	m	m	m



Jahr	Besoldungsgruppe									
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
2012	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0
2013	0	0	1	0	2	1	0	0	0	1
2014	1	0	0	2	3	1	0	0	0	0
UR*	w	w	m	w	w	w	w	/	w	w



\*) UR = Unterrepräsentanz

## **II. MAßNAHMEN**

### *1. Allgemeine Maßnahmen*

Gleichstellung und Frauenförderung sind Bestandteile von Personalentwicklung und Instrumente der Personalplanung. Sie erfordern geschlechtergerechte Personalentwicklungskonzepte und familiengerechte Arbeitszeitmodelle.

Um die Forderungen des NGG § 15 Abs. 3 zu erfüllen, ist das unterrepräsentierte Geschlecht in dem jeweiligen Bereich bei gleicher Qualifikation so lange bevorzugt einzustellen und beim Aufstieg zu berücksichtigen, bis ihr Anteil in allen Bereichen, vor allem in Führungsfunktionen, mindestens bei 45 % liegt.

Bei Haushaltssicherungskonzepten, Konsolidierungsmaßnahmen und organisatorischen Umstrukturierungen ist darauf zu achten, dass diese nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigung des in dem Bereich unterrepräsentierten Geschlechts gehen bzw. sind Ausgleichsmaßnahmen wie z.B. Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten vorzunehmen.

### *2. Stellenausschreibungen*

Ziel ist es, die Bewerbungsbereitschaft bei Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu steigern.

Die Ausschreibungen werden geschlechtsneutral formuliert. Sie werden in Schriftform an alle Bereiche verschickt und im Intranet der Stadtverwaltung veröffentlicht. Ebenso wird bereits allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit, Beurlaubung oder bei Langzeiterkrankung die Intranetnutzung ermöglicht. Die externen Stellenausschreibungen werden in Tageszeitungen und auf der Homepage der Stadtverwaltung Göttingen veröffentlicht. Auch die Möglichkeit der persönlichen Information und Beratung zu der ausgeschriebenen Stelle ist zu ermöglichen.

Die Ausschreibungen erfolgen sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit. Auf Ausschreibungen von Vollzeitstellen können sich grundsätzlich auch Teilzeitbeschäftigte bewerben, vorausgesetzt, die Stelle ist teilbar.

Für Funktionsbereiche, Berufsfelder, Laufbahngruppen, Entgeltgruppen und Besoldungsgruppen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, wird bei allen Stellenausschreibungen der Zusatz aufgenommen:

„Zum Abbau der Unterrepräsentanz i.S. des NGG wird die Bewerbung von Männern / Frauen besonders begrüßt.“

### 3. *Auswahlverfahren und Stellenbesetzung*

Auswahlkriterien und Einstellungstests müssen geschlechtsneutral sein. Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle bzw. des zu übertragenden Amtes maßgeblich.

Bei der Vorauswahl für die Vorstellungsgespräche ist sicherzustellen, dass alle formal und inhaltlich, im Sinne der Ausschreibung für die Stelle qualifizierten Personen des in dem Bereich unterrepräsentierten Geschlechts, die sich beworben haben, eingeladen werden. Sofern dies wegen einer zu großen Anzahl der Bewerber/innen nicht möglich sein sollte, sind mindestens so viele weibliche wie männliche Stelleninteressenten/innen zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigung, auch längerfristige Zeiten für Kindererziehung oder Betreuung Pflegebedürftiger dürfen nicht zum Nachteil ausgelegt werden.

Das Auswahlgremium setzt sich zusammen aus der Personalverwaltung, der zuständigen Fachbereichs-/Fachdienstleitung, dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten.

Grundsätzlich wird die Besetzung der Stelle in Teilzeit geprüft.

In den Entgeltbereichen der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst sind Frauen massiv überrepräsentiert. So liegt beispielsweise der Frauenanteil der Erzieher/innen (bezogen auf das Beschäftigungsvolumen) bei 98,43 %.

Aufgrund der relativ geringen Vergütung (S6) und der für Männer gesellschaftlich wenig anerkannten Tätigkeit ist es schwierig, geeignete Bewerber zu finden.

### 4. *Ausbildung*

Alle Ausbildungsplätze werden öffentlich ausgeschrieben. In Ausbildungsberufen, in denen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts gegeben ist, wird zusätzlich mit dem Ziel geworben, diesen Anteil zu erhöhen. Das jeweilige Geschlecht wird bei gleichem Ergebnis nach dem Auswahlverfahren bevorzugt eingestellt.

Insbesondere gilt dieses für Männer im Sozial- und Erziehungsdienst, sowie für Frauen im Bereich der Feuerwehrarbeit. Die geringfügig bestehende Unterrepräsentanz der Männer im Bereich der Beamtenanwärter sowie der Auszubildenden für die Verwaltung ist bei den zukünftigen Auswahlverfahren auszugleichen.

Die bei den Auswahlverfahren angewandten Tests und deren Auswertung sind geschlechtergerecht zu gestalten.

Bei der Übernahme nach der Ausbildung sind Frauen und Männer bei gleichwertiger Qualifikation in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorrangig zu berücksichtigen.

Die Unterrepräsentanz der Frauen im mittleren Dienst mit einem Anteil von 3 % resultiert aus der völligen Abwesenheit von Frauen im m.D. (jetzt Laufbahngruppe 1) der Berufsfeuerwehr Göttingen.

Bereits seit 2 Jahren wird bundesweit und auch in Göttingen erörtert, wie Frauen eine Perspektive in der Berufsfeuerwehr erhalten können. In Göttingen ist geplant beim nächsten Ausbildungsgang (ggf. in 2013) die Plätze – soweit die Voraussetzungen erfüllt sind – hälftig mit Frauen und Männern zu besetzen.

Dem vorausgehen soll 2012 eine Offensive, um potenzielle Bewerberinnen zu informieren und für diesen Beruf zu interessieren. Ein Infotag für Frauen ist von der Berufsfeuerwehr zusammen mit dem Frauenbüro in Vorbereitung.

Parallel gilt es sicher die Erfahrungen und Modelle von Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer im Schichtdienst zu erproben und zu kommunizieren.

## 5. *Fortbildung*

Alle Beschäftigten einschließlich der Beurlaubten werden über allgemein angebotene Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen informiert. Spezielle Fortbildungsveranstaltungen für Frauen wie Rhetorik, Selbstbehauptung und Aufstiegsplanung sollen auch in den kommenden Jahren wieder angeboten werden. Eine Möglichkeit zur Nutzung des Intranets wurde für allen Beurlaubten bereits geschaffen, um Zugang zu allen Informationen zu gewähren.

## 6. *Projekt „Fit für Führung“*

Das Niedersächsische Studieninstitut bietet gemeinsam mit dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration ein Mentoring-Programm für Frauen in den niedersächsischen Kommunalverwaltungen an. Die Stadt Göttingen beteiligt sich regelmäßig an dem Programm, um Frauen den Aufstieg in die Hierarchiestufen, in denen sie unterrepräsentiert sind, entsprechend dem NGG zu erleichtern.

Als Instrument der Personalentwicklung ermöglicht Mentoring, die Kompetenzen der weiblichen Beschäftigten deutlich sichtbarer zu machen und diese Beschäftigten zielgerichtet zu fördern, um sie ihrer Qualifikation entsprechend einsetzen zu können.

Im Rahmen des Projektes unterstützen erfahrene Führungskräfte qualifizierte Frauen bei ihrer Karriereentwicklung, indem sie die Mentees beraten und begleiten.

Ziel des Projektes ist es, die Frauenquote in Führungspositionen zu erhöhen. Auch im Jahr 2012 soll das Projekt erneut durchgeführt werden.

## 7. Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit

Seit 1998 basieren die Arbeitszeitregelungen der Organisationseinheiten der Stadtverwaltung Göttingen auf der 'Dienstvereinbarung über die flexible Arbeitszeit in der Stadtverwaltung Göttingen'. Die Dienstvereinbarung soll den persönlichen Wünschen der Bediensteten zur Gestaltung ihrer Arbeitszeit – soweit mit den dienstlichen Interessen vereinbar – entsprechen. Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörigen betreuen, sind möglichst vorrangig zu berücksichtigen. Durch individuelle Arbeitszeitregelungen sollen andere Bedienstete nicht benachteiligt werden.

## 8. „Wir werden älter – na und?“

„Älter, bunter, weiblicher: WIR GESTALTEN ZUKUNFT!“ heißt das Programm, das das Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration zusammen mit der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in 2011 und voraussichtlich bis 2013 durchführt. In diesem Rahmen können kommunale Gleichstellungsbeauftragte Projekte zur geschlechtergerechten Gestaltung des demografischen Wandels durchführen.

Das Göttinger Projekt heißt „Wir werden älter – na und?!“ und will dazu beitragen, Frauen vor Altersarmut zu schützen, ihre eigenständige Existenz zu sichern. Dies kann nur funktionieren, wenn ihre Beschäftigungsfähigkeit auch bis zum Eintritt ins gesetzliche Rentenalter erhalten werden kann.

Modellhaft soll in ausgewählten Bereichen der Stadtverwaltung (Bereich Reinigungsdienst und Fachdienst Küchenbetriebe) herausgefunden werden, wie das erreicht werden kann. In 2011 wurde der Bestand erfasst und Interviews durchgeführt. Die Auswertung findet derzeit statt.

Koordiniert vom Frauenbüro wird das Projekt intern getragen vom Fachbereich Personal und Organisation und dem Gesamtpersonalrat.

Ziel ist es, Beschäftigten in E1 und E2 mit einem Frauenanteil von 93 und 95 % eine Perspektive zu bieten, die

- a. eine eigenständige Existenzsicherung ermöglicht und
- b. eine langfristige Beschäftigung(sfähigkeit) sichert.

Wenn diese Rahmenbedingungen erreicht sind, ist davon auszugehen, dass auch Männer diese Stellen attraktiv finden und sich darauf bewerben.

## 9. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Nach dem AGG § 3 Abs. 4 soll sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegen gewirkt werden. Es ist Aufgabe aller Beschäftigten, dass in ihrem Aufgabenbereich ein belästigungsfreies Arbeitsklima besteht. Insbesondere haben Leitungskräfte dafür Sorge zu tragen.

Als sexuelle Belästigungen gelten u. a. unerwünschter Körperkontakt oder Übergriffe, anstößige Bemerkungen, Kommentare oder Witze über das Äußere von Beschäftigten, das Zeigen oder Zurschaustellung pornografischer Darstellungen und Schriften, Kopieren, Anwenden oder Nutzen pornografischer und/oder sexistischer Computerprogramme auf dienstlichen EDV-Anlagen.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten und wird entsprechend geahndet.

Aus diesem Grund wurde eine Richtlinie über respektvolles und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz erstellt. Die Inhalte dieser Richtlinie sind Bestandteil der stetigen Führungsbildung.

Beschäftigte, die von sexueller Belästigung betroffen sind und einen solchen Vorfall bekannt machen wollen, können sich direkt an die Gleichstellungsbeauftragte, den Personalrat sowie an den/die Vorgesetzte/n oder den/die nächst höhere/n Vorgesetzte/n bzw. den Fachbereich Personal und Organisation wenden. Sie unterliegen dem besonderen Schutz und der besonderen Fürsorge des Dienstherrn und dürfen aufgrund ihrer Meldung keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erfahren.

Maßnahmen haben sich gegen den/die Auslösende/n zu richten.

### III. VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

#### 1. *Auditierungsverfahren Beruf & Familie*

Die Vielfalt der Familienformen hat ebenso zugenommen wie die Vielfalt der Arbeitsformen. So gilt es nach wie vor, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Eltern zu gewährleisten. Jedoch gibt es auch immer mehr Alleinerziehende und Personen, die sich um die Pflege von Angehörigen kümmern müssen. Damit wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zur entscheidenden Herausforderung.

Das auf Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung gegründete Auditierungsverfahren Beruf & Familie (kurz: Audit) ist ein strategisches Managementinstrument, das im Unternehmen einen Prozess zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie initiiert. Mit Hilfe dieses Audits wird der Handlungsbedarf innerhalb der Verwaltung festgestellt und Ziele sowie weiterführende Maßnahmen für eine familienbewusste Personalpolitik erarbeitet.

Mit Hilfe dieses Audits möchte die Stadtverwaltung Göttingen auf der Basis einer Analyse des Status quo ihre familienbewusste Personalpolitik gezielt ausbauen und dabei auch eine eindeutige Position zu bislang kontroversen Themen (z. B. Telearbeit/Homeoffice) einnehmen.

Die Maßnahmen sollen die familiären Bedürfnisse noch besser mit den dienstlichen Anforderungen in Einklang bringen und so Arbeitszufriedenheit und Effizienz des Personaleinsatzes erhöhen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer soll selbstverständlicher Teil der Unternehmenskultur und auch Teil der Führungsaufgabe sein.

Das gemeinsame Ziel: Den Arbeitsplatz bei der Stadtverwaltung attraktiver gestalten, um auch zukünftig qualifiziertes und motiviertes Personal anwerben und halten zu können.

Im Rahmen des Audits kristallisierten sich drei Handlungsfelder heraus, bei denen es darum ging, mit unterschiedlichen Maßnahmen die Balance von Beruf und Familie bei der Stadtverwaltung Göttingen zu verbessern:

#### 2. *Handlungsfeld „Rahmenbedingungen“*

Dieses Handlungsfeld hat das Ziel, bei einem Ausfall wegen Mutterschutz/Elternzeit eine hohe Planungssicherheit für alle Seiten (Eltern, Organisationseinheit, Personalverwaltung, Vertretung) anzustreben.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden die Rückkehrmöglichkeiten mit den Eltern erörtert und anschließend vereinbart. Dabei wird – wenn gewünscht – die Rückkehr auf den alten Arbeitsplatz innerhalb eines Jahres ermöglicht. Eine Überprüfung hinsichtlich der Notwendigkeit der Wiederbesetzung der freigehaltenen Planstelle wird in diesen Fällen nicht durchgeführt.

Um die Information über Fort- und Weiterbildungsangebote auch während der Elternzeit zu ermöglichen, wird der Zugriff auf das Intranet gewährleistet.

Zur Verbesserung der Kommunikation wurde ein Intranetforum eingerichtet, welches ebenfalls während der Elternzeit genutzt werden kann. Hier wird über den aktuellen Stand über „Balance Familie Beruf“ informiert und es besteht die Möglichkeit, Fragen zu stellen oder selbst bspw. durch einen Erfahrungsaustausch mit anderen Eltern aktiv zu werden. Dieses Angebot muss noch verbessert werden.

Für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen werden regelmäßig Informationsveranstaltungen zum Thema „Beruf und Pflege“ angeboten.

### 3. Handlungsfeld „Kinderbetreuung“

Die Verfügbarkeit der Eltern soll für den Arbeitgeber verbessert werden. Ziel ist es, Eltern schnellstmöglich als qualifiziertes Personal einsetzen zu können. Dieses gelingt am ehesten, indem eine qualifizierte, flexible Kinderbetreuung angeboten wird.

In diesem Zusammenhang werden in einer betriebsnahen Kindertagesstätte Belegplätze für Ein- bis Dreijährige Kinder von städtischen Bediensteten bereitgestellt. Sofern die eigentliche Kinderbetreuung einmal überraschend ausfallen sollte, ist in dieser Kindertagesstätte auch eine kurzfristige befristete Betreuung möglich.

Zusätzlich wurde im Rahmen eines Intranetforums eine Betreuungsbörse eingerichtet, um individuelle Betreuungsmöglichkeiten anbieten oder erfragen zu können. Dieses Angebot wurde bisher aber nicht angenommen.

Bei Dienstreisen und Fortbildungen werden die Kinderbetreuungskosten von der Stadtverwaltung Göttingen übernommen.

Es wurden vielfältige Arbeitszeitmodelle im Rahmen von Gleitzeit ohne Kernzeiten erarbeitet, so dass die Arbeitszeit flexibler gestaltet werden kann. Dieses ist ebenfalls dem Handlungsfeld „Rahmenbedingungen“ zuzuordnen.

### 4. Handlungsfeld „flexible Arbeit“

Zielsetzung ist, die individuellen Arbeitszeitwünsche, die Arbeitszeitbedarfe und auch -möglichkeiten der Verwaltung besser zu kommunizieren und infolge besser überein zu bringen. Dahinter steht die Erfahrung, dass Vielen die Flexibilität der bereits bestehenden Arbeitszeitmodelle gar nicht bekannt ist.

Aus diesem Grund werden Informationen zu den gängigsten Fragen in Bezug auf die Arbeitszeit und Teilzeitarbeit in dem bereits genannten Intranetforum zur Verfügung gestellt. Es besteht ebenfalls die Möglichkeit in dem Forum Fragen und Wünsche zur Arbeitszeitgestaltung zu stellen oder diese in einem persönlichen Gespräch zu erörtern.



Als zusätzliche Maßnahme wurde bereits die Telearbeit (Homeoffice) im Rahmen eines Pilotprojektes eingeführt. Die Telearbeit stellt ein Angebot für Frauen und Männer dar, die damit Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren möchten. Die Einführung hat auch zum Ziel, die Arbeitseffektivität zu verbessern, die Motivation der Beschäftigten zu steigern, die Arbeitszufriedenheit zu stärken und die Kommunikation über Arbeitsorganisation und Arbeitsergebnisse zu intensivieren. Zur dauerhaften Einführung der Telearbeit wird derzeit eine Dienstvereinbarung ausgearbeitet.

## IV. ANHANG

### Definitionen:

#### Eignung im weiteren Sinne (Oberbegriff)

Zur Eignung i. w. S. gehören neben den allgemeinen Ernennungsvoraussetzungen die Befähigung, die fachliche Leistung und die Eignung im engeren Sinne. Die Auslese der Bewerber ist gem. Art. 33 Abs. 2 GG, § 9 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) ausschließlich nach Eignung, Befähigung, fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse, Glauben, religiöse oder politische Anschauung, Herkunft oder Beziehungen vorzunehmen.

#### Eignung im engeren Sinne

Eignung i. e. S. ist die körperliche (gesundheitliche), geistige (aus den geistigen Anlagen zu ermittelnde) und charakterliche (aus strafbarem und sonstigem Fehlverhalten zu folgernde) Eignung. Hierzu gehören Persönlichkeitsmerkmale wie Begabung, emotionale sowie intellektuelle Voraussetzungen und Umstände wie Gewandtheit, äußerer Eindruck und Umgangsformen.

#### Befähigung

Bei der Befähigung wird spezieller auf die angestrebte Tätigkeit abgestellt. Sie besteht zum einen aus der abstrakten Laufbahnbefähigung, zum anderen aus der individuellen Befähigung, die anhand von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen, fachrelevantem Allgemeinwissen und persönlicher Merkmale nachgewiesen wird. Im Rahmen der Personalauswahl erfordert dies eine wertende, erfolgsbezogene Beurteilung der angeborenen, ausgebildeten und erworbenen Eigenschaften. Da die Befähigung für die angestrebte Tätigkeit beurteilt wird, ist auf eine Prognose bezüglich des Leistungsvermögens abzustellen.

#### Fachliche Leistung

Die fachliche Leistung ist durch anwendungsbezogene, in der Praxis nachgewiesene und in Zukunft zu erwartende Befähigungen gekennzeichnet. Hierbei ist eine rückschauende Betrachtung erforderlich.

Zur Beurteilung der fachlichen Leistung sind zukünftig – insbesondere bei Vergabe von Führungsaufgaben – u. a. Kenntnisse und Qualifikationen im Hinblick auf gleichstellungsrelevante Themen und im Bereich der Mitarbeiterführung zu berücksichtigen. Dies gilt auch für Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betrachtung von Kindern und Pflegebedürftigen, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

### Vorgesetzte/r

Vorgesetzte/r ist, wer nachgeordneten Personen innerhalb einer Organisationseinheit für ihre dienstliche Tätigkeit Anordnungen erteilen kann. Wer Vorgesetzte/r ist, bestimmt sich im Regelfall nach dem hierarchischen Aufbau der Verwaltung. Der Begriff des Vorgesetzten ist von dem der/des Dienstvorgesetzten zu unterscheiden, da es sich hierbei um die Leiterin/ den Leiter einer Behörde oder Einrichtung handelt.

### Organisationseinheiten

Organisationseinheiten sind selbständige, nach außen abgegrenzte Verantwortungsbereiche, die von Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion geleitet werden.

### Entgeltgruppe

Die Entgeltgruppe ist die sich nach Überleitung aus dem BAT/ BMT-G ergebende Zuordnung innerhalb der Entgelttabelle gem. TVöD, aus der das zu zahlende Entgelt ermittelt wird.