



## Stellungnahme von Bündnis 90/Die Grünen zur Beschlussvorlage **20120226**: Gleichstellungsplan der Stadt Burgdorf

Mit der Novellierung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) zum 01.01.2011 hat der Gesetzgeber ein wirksames Instrument zum Erkennen und Verringern von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern geschaffen: **Den Gleichstellungsplan**.

Wir, die Fraktion von **Bündnis 90/Die Grünen** begrüßen ausdrücklich die Vorlage des 1. Gleichstellungsplans der Stadt Burgdorf. Auch dank unserer Gleichstellungsbeauftragten sind von der Verwaltung in den letzten Jahren Schritte eingeleitet worden, um die **Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit** in der Stadtverwaltung zu erleichtern und zu fördern. Dies möchten wir an dieser Stelle ausdrücklich würdigen und uns besonders bei Petra Pape für diese engagierte Arbeit bedanken!

Die Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur des gesamten Personals der Stadt Burgdorf stellt ein klares Abbild der existierenden **ungleichen Verhältnisse der Geschlechter** dar und ist somit Ausdruck der weiterhin bestehenden (beruflichen) Benachteiligung von Frauen auch in Burgdorf!

Durch die Vorlage des G.plans werden erstmals für alle männlichen und weiblichen Beschäftigten diese strukturellen Disparitäten erkenn- und benennbar, muss doch der G.plan laut § 15, Abs. 4 des NGG allen Beschäftigten **unverzüglich zur Kenntnis** gegeben werden!

Dennoch kritisieren wir an diesem Gleichstellungsplan, dass er eine reine Ist-Analyse ist und in keinsten Weise konkrete Zielvorgaben oder Maßnahmen nennt, mit denen die **Unterrepräsentanz** der Frauen bei den höheren Besoldungs- und Tarifgruppen beseitigt werden soll.

Ebenso wenig ist benannt, mit welchen Maßnahmen, "welcher prozentuale Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen und welcher Standard der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zum Abschluss der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans (bis zum 31.12.2014) erreicht werden soll", wie es laut NGG gefordert wird.

Wir fragen uns auch: Wie kann eine Stadtspitze, die ausschließlich aus Männern besteht, die **Einhaltung der gendermäßigen - d.h. der unterschiedlichen männlichen und weiblichen - Sichtweise bei der Entscheidungsfindung** gem. § 7 des NGG, gewährleisten? Zitat: „Die Dienststelle soll sicherstellen, dass in ihre Entscheidungsprozesse weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einfließen können.“

Bei der kritischen Betrachtung des G.planes fällt auf, dass einige Formulierungen eher ein Euphemismus sind, als dass sie klare Ursachen für die berufliche Ungleichheit von Männern und Frauen benennen. Es stellt doch wohl eher die Tatsachen auf den Kopf, wenn auf S. 8 im letzten Satz behauptet wird, „...dass Frauen aus Gründen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf lieber in Teilzeit arbeiten **möchten**.“ Ist es doch so, dass aufgrund unzureichender Ganztagsbetreuung Frauen oft **gezwungen** sind Teilzeit zu arbeiten.

Wir wollen aber nicht zu hart mit der Verwaltung ins Gericht gehen, ist es doch das 1. Mal, dass solch ein Gleichstellungsplan erarbeitet werden musste, und aller Anfang ist schwer! Und daher sind wir auch nachsichtig, dass der Plan erst jetzt, 10 Monate nach der im Gesetz festgelegten Frist (31.12.2011), vorliegt.

Da der G.plan keine wie im Gesetz geforderten Zielvorgaben macht oder verbindliche Zielquoten nennt, können wir diesen Plan nur zur Kenntnis nehmen, ihm aber nicht zustimmen und ihn nicht beschliessen, wie es in der Vorlage steht.

Wir sehen die Verwaltung, aber auch die Politik, hier klar in der Verantwortung zügig für eine Zielplanung im Sinne des Gesetzes zu sorgen und fordern daher eine rasche Nachbesserung und Wiedervorlage des G.plans. So sollten dann auch konkrete Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele benannt werden (z.B. Programme zur gezielten Nachwuchsförderung, Mentoring und Fortbildungen für Führungskräfte).

Simone Heller, am 18.10.2012