Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Elbtalaue 2016 - 2018

Inhaltsverzeichnis

Nr.	Inhalt	Seite
I.	**Inhalt und Ziel des Gleichstellungsplans**	3
II.	**Bestandsaufnahme**	4
1.	Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse – Beamte	4
2.	Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse – Beschäftigte	6
3.	Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse – Beschäftige S-Gruppen	8
4.	Zusatzauswertungen	9
a)	Anteil der Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung	9
b)	Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Statusbereichen	9
c)	Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Laufbahngruppen und in den Führungspositionen	10
5.	Bestandsaufnahme - Teilzeit und Beurlaubungen	11
6.	Bestandsaufnahme - Personaleinstellungen	13
7.	Bestandsaufnahme - Höhergruppierungen und Beförderungen	13
8.	Bestandsaufnahme – Fortbildung	13
III.	**Ziele und Maßnahmen**	**14**
1.	Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beamte/Beamtinnen	14
2.	Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beschäftigte	15
3.	Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beschäftigte S-Gruppen	16
4.	Oberziel - Ausgewogene Besetzung von Führungspositionen mit Männern und Frauen	16
a)	Geschlechtergerechte Personalauswahlverfahren	16
b)	Qualifizierung	16
c)	Erhöhung des Anteils „Führen in Teilzeit“	16
d)	Stärkere Berücksichtigung weiblicher Beschäftigter bei der Leitung von Projektgruppen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung	16
5.	Oberziel - Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf	17
a)	Einbeziehung der Beschäftigten bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung von Privat- und Berufsleben	17
b)	Beurlaubte Beschäftigte stärker an den Betrieb binden	17
c)	Wiedereinstieg erleichtern	17
d)	Kinderbetreuungsmöglichkeiten schaffen	17
e)	Über Telearbeit und Teilzeit informieren	17
6.	Schlussbestimmungen	17

I. Inhalt und Ziel des Gleichstellungsplans

Am 01. Januar 2011 ist in Niedersachsen das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Mit der Neufassung des Gesetzes wurden Regelungen geschaffen, die es erleichtern sollen, die Gleichstellung im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen.

Dieses Ziel soll insbesondere dadurch erreicht werden, dass

- ✓ die Vorschriften über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen neuen Stellenwert erhalten.
- ✓ erfolgreiche Aspekte der Fortbildung von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten durch die Neuregelungen aufgegriffen werden.
- ✓ die Dienststellen verpflichtet werden, zukünftig auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hinzuwirken.
- ✓ die Vorschriften über den Gleichstellungsplan das moderne Konzept des Führens mit Zielvereinbarungen verwirklichen. Die Dienststellen setzen sich selbst das Ziel, zu dem sie innerhalb der dreijährigen Geltungsdauer des Plans gelangen wollen.

Die Aufstellung des sogenannten Gleichstellungsplanes ist in den § 15 ff NGG geregelt. Aus der Umbenennung ergibt sich bereits das Ziel des Plans, nämlich Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter zu benennen. Somit unterscheidet sich der Gleichstellungsplan in einem wesentlichen Punkt von seinem Vorgänger, der sich ausschließlich auf die Frauenförderung konzentrierte.

Grundlage des Gleichstellungsplans ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. Ferner ist festzulegen, durch welche wirksamen Einzelmaßnahmen man dem Ziel näher kommt, Frauen und Männern möglichst gleiche Chancen im Erwerbsleben zu bieten.

In diesem Zusammenhang ist allerdings anzumerken, dass im Auswahlverfahren bei Einstellungen die Grundsätze der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gem. Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (Bestenauslese) vorrangig zu betrachten sind. Gem. § 13 NGG sind für die Beurteilung dieser drei Kriterien ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle, der zu übertragenden Tätigkeit, des zu besetzenden Dienstpostens und der Laufbahn oder des Berufs maßgeblich.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Elbtalaue gilt für die Jahre 2016 bis 2018. Er baut damit auf den Regelungen des ersten Gleichstellungsplans der Samtgemeinde Elbtalaue für die Jahre 2013 – 2015 auf. Stichtag für die Erhebung der Daten der Bestandsaufnahme dieses zweiten Gleichstellungsplans war der 01.01.2016.

II. Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil der Männer und Frauen in den einzelnen Bereichen. Als Bereich ist jede Besoldungs– oder Entgeltgruppe zu sehen. Bei den Beamtinnen und Beamten wurde die Beschäftigtenstruktur zudem nach Laufbahnen (Laufbahngruppe 1 und 2) gegliedert.

1. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse - Beamte

BesGr.	Anzahl der Beschäftig-ten insgesamt	davon Ganztags-kräfte		davon Teilzeit-kräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungs-volumen in Vollzeitäqui-valenten (Personalkapazität)		Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungs-volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45%)		Zielvorgabe 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 01.01.2016 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2018 angestrebter v.H.-Satz
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
B4	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**100**	**0**	**100**	**Frauen**	**0**	
B2	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**100**	**0**	**100**	**Frauen**	**0**	
A 16																
A 15																
A 14																
A 13																
A 13	**2**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**100**	**0**	**100**	**Frauen**	**0**	
A 12	**2**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**	**0**	**100**	**0**	**100**	**Frauen**	**0**	
A 11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	0	100	keines	0	
A 10	**3**	**1**	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**2,45**	**0**	**0**	**100**	**0**	**100**	**Männer**	**0**	**0**
A 9		0	0	1	0	0	0	0	0	0	100	0	100	keines	0	
A 9	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**100**	**0**	**100**	**Männer**	**0**	
A 8																
A 7	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0,6**	**0**	**0**	**100**	**0**	**100**	**Männer**	**0**	
A 6																
A 5																

gesamt: **11** **2** **6** **4** **0** **0** **0** **4,05** **6**

Die Samtgemeinde Elbtalaue beschäftigt zum Stichtag 01.01.2016 11 Beamtinnen und Beamte. Bei den beiden Stellen des ehemaligen höheren Dienstes (Besoldungsgruppen B4 und B2) handelt es sich zum einen um die Stelle des von den Bürgerinnen und Bürgern der Samtgemeinde gewählten Bürgermeisters und zum anderen um den vom Rat gewählten Ersten Samtgemeinderat. Da es sich vorliegend um Wahlbeamtenstellen handelt und die Verwaltung auf die Besetzung der Stellen so gut wie keinen Einfluss hat, wird auf Maßnahmenvorschläge in diesem Bereich verzichtet.

In der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst) ist eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in den Besoldungsgruppen A 13 und A 12 festzustellen. Alle Stellen sind

momentan mit Männern besetzt. Kurzfristige Maßnahmen können hier nicht greifen, weil alle Stellen mit zum Teil noch jungen Kollegen besetzt sind. Zudem ist die Fluktuation auf diesen Stellen sehr gering, so dass im jetzigen Planungszeitraum des Gleichstellungsplans keine personellen Wechsel vorgesehen sind und von daher Maßnahmen nicht getroffen werden können. Längerfristig ist allerdings anzustreben, gerade auch in den hohen Führungspositionen der Samtgemeinde mehr Frauen zu gewinnen.

In der Besoldungsgruppe 10 sind hingegen die Männer unterrepräsentiert. Alle Stellen sind mit Frauen besetzt. Zu Beginn des Jahres 2016 musste einer dieser Stellen ausgeschrieben werden, da die bisherige Stelleninhaberin zu einer anderen Kommune gewechselt ist. Im Sinne des Gleichstellungsplanes hätte diese Stelle mit einem Mann besetzt werden sollen, um das Verhältnis der Unterrepräsentanz der Männer zu verringern. Im Rahmen des Ausschreibungsverfahrens hat sich dann aber erneut eine Frau durchgesetzt, so dass ihr nach dem Grundsatz der Bestenauslese der Vorzug zu geben war.

Bei den weiteren Beamtenstellen in der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst) sind ebenfalls die Männer unterrepräsentiert. Eine geplante Fluktuation auf diesen Stellen liegt im Planungszeitraum des Gleichstellungsplans nicht vor, so dass auch hier keine Maßnahmen getroffen werden können.

Zudem besteht bei diesen Stellen das grundsätzliche Problem, dass in der jeweiligen Besoldungsgruppe nur eine Stelle vorhanden ist. Die Besetzung der Stelle mit einem Mann führt zwangsläufig zu einer Unterrepräsentanz von Frauen und umgekehrt.

Insgesamt muss daher festgestellt werden, dass bei den Beamten aufgrund der Besonderheit der Wahlbeamtenstellen, des teilweisen Vorhandenseins von nur einer Stelle pro Besoldungsgruppe und der geringen Fluktuation nur schwer verändernde Maßnahmen durchgeführt werden können.

Es muss also bei den Beamtinnen und Beamten auch darum gehen, das Verhältnis von Männern und Frauen insgesamt ausgewogen zu gestalten. Von den 11 Beamtenstellen sind derzeit 5 mit Frauen und 6 mit Männern besetzt. Von der reinen Anzahl ist das Verhältnis daher annähernd ausgeglichen. Wie allerdings oben bereits angesprochen, nehmen die Frauen insbesondere Stellen in den unteren Besoldungsgruppen ein. Hier muss in Zukunft darauf geachtet werden, dass bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung mehr Frauen in Führungspositionen kommen.

2. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse – Beschäftigte (ohne S-Gruppen)

BesGr.	Anzahl der Beschäftig-ten insgesamt	davon Ganztags-kräfte		davon Teilzeit-kräfte		Beschäftigungs-volumen in Vollzeitäqui-valenten (Personalkapazität)		Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungs-volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45%)		Zielvorgabe des GSP: Angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsen-tiertes Geschlecht benennen	zum Stichtag 01.01.2016 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2018 angestrebter v.H.-Satz
	A	B	C	D	E	H	I	J	K	L	M	N	O	P
EG 15														
EG 14														
EG 13														
EG 12														
EG 11	**4**	**2**	**2**	**0**	**0**	**2**	**2**	**50**	**50**	**50**	**50**	**keines**		
EG 10	**7**	**1**	**5**	**1**	**0**	**1,74**	**5**	**28,6**	**71,4**	**25,8**	**74,18**	**Frauen**	**25,8**	
EG 9	**14**	**4**	**9**	**1**	**0**	**5,63**	**6**	**35,7**	**64,3**	**48,4**	**51,59**	**keines**		
EG 8	**15**	**5**	**5**	**5**	**0**	**8,81**	**5**	**66,7**	**33,3**	**63,8**	**36,21**	**Männer**	**36,21**	
EG 7	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**100**	**0**	**100**	**Frauen**	**0**	
EG 6	**20**	**2**	**6**	**12**	**0**	**9,86**	**6**	**70**	**30**	**62,2**	**37,83**	**Männer**	**37,83**	**37,83**
EG 5	**27**	**5**	**11**	**8**	**3**	**9,48**	**13**	**48,1**	**51,9**	**42,5**	**57,51**	**Frauen**	**42,5**	**46,6**
EG 4	**6**	**1**	**5**	**0**	**0**	**1**	**5**	**16,7**	**83,3**	**16,7**	**83,33**	**Frauen**	**16,7**	
EG 3	**8**	**2**	**2**	**2**	**2**	**2,67**	**2,7**	**50**	**50**	**49,5**	**50,46**	**keines**		
EG 2	**10**	**1**	**1**	**8**	**0**	**5,44**	**1**	**90**	**10**	**84,5**	**15,53**	**Männer**	**13,72**	**16,61**
EG 1	**13**	**0**	**0**	**13**	**0**	**7,09**	**0**	**100**	**0**	**100**	**0**	**Männer**	**0**	
EG 0														

gesamt: **125 23 47 50 5 53,7 47**

Bei der Samtgemeinde Elbtalaue waren zum Stichtag 01.01.2016 125 Tarifangestellte beschäftigt (inkl. Auszubildende, aber ohne die Beschäftigten der Sozialberufe (S-Gruppen).Zunächst kann positiv festgestellt werden, dass es in den Entgeltgruppen 11, 9 und 3 keine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern gibt. Die Werte liegen in dem angestrebten Verhältnis zwischen 45 und 55 %. Bei den Entgeltgruppe 11 und 9 ist dies umso erfreulicher, weil es sich bei ersterer um die höchste und bei letzter um die dritthöchste Entgeltgruppe bei der Samtgemeinde Elbtalaue handelt.

In der Entgeltgruppe 10 gibt es hingegen eine starke Unterrepräsentanz von Frauen. Lediglich 2 Stellen, nämlich das Regionalmanagement Leader und die Stabsstelle Tourismus, sind mit Frauen besetzt. Diese Unterrepräsentanz gilt es in Zukunft abzubauen. In der Planungsphase des Gleichstellungsplans wird es in diesem Bereich allerdings keine geplante Fluktuation geben, so dass Maßnahmen momentan nicht getroffen werden können.

In den Entgeltgruppen 6 und 8 ist eine signifikante Unterrepräsentanz von Männern zu beobachten. Ferner ist festzustellen, dass die Hälfte der Stellen in Teilzeit und diese komplett mit Frauen besetzt sind.

Dass die Beschäftigungsform der Teilzeitarbeit offensichtlich eine Frauendomäne ist, bestätigt auch der Arbeitsmarktbericht der Bundeagentur für Arbeit aus dem Jahr 2015. 45 Prozent aller Frauen arbeiteten im Betrachtungsjahr des Berichtes (2014) in Teilzeit, d. h. weniger als die tariflich oder vertraglich normalerweise vereinbarte Arbeitszeit. Ab einem Alter von 30 Jahren steigt die Teilzeitquote bei Frauen deutlich an und liegt ab Ende 30 über 50 Prozent. Bei Männern zeigt sich in diesem Alter kein Anstieg. Insgesamt arbeitet nur jeder elfte Mann in Teilzeit.

In allen Wirtschaftszweigen arbeiten mehr Frauen im erwerbsfähigen Alter in Teilzeit als Männer. Im Bereich Erziehung und Unterricht, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Handel sind mehr Frauen teil- als vollzeitbeschäftigt. In einigen Branchen übertrifft die Teilzeitquote der Frauen die der Männer um ein Vielfaches: In der öffentlichen Verwaltung ist fast die Hälfte der Frauen, aber nur rund jeder zehnte Mann in Teilzeit angestellt.

Die Samtgemeinde Elbtalaue scheint hier voll im Bundestrend zu liegen. So arbeiten ca. 64% der beschäftigten Frauen bei der Samtgemeinde Elbtalaue in Teilzeit. Bei den Männern sind es hingegen knapp 10 %.

Der hohe Frauenanteil in den Entgeltgruppen 8 und 6 könnte also in erster Linie daran liegen, dass die Arbeitsplätze in diesem Bereich besonders teilzeitgeeignet sind.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen ergibt sich hingegen in den Entgeltgruppen 5 und 4 TVöD, welche vor allem mit den Kolleginnen und Kollegen des Betriebshofes sowie mit den Hausmeistern besetzt sind. Hierin liegt vermutlich auch der Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen, weil körperlich beanspruchende Berufe nach wie vor Männerdomänen sind. Nach dem oben genannten Bericht der Bundesagentur für Arbeit liegt der Männeranteil in diesem Bereich bundesweit deutlich über 90%. Frauen wählen auch heutzutage selten körperlich beanspruchende Berufe, so dass Nachbesetzungen mit Frauen aufgrund der fehlenden Bewerberlage kaum möglich sind. Von daher wird es schwierig sein, die Unterrepräsentanzen von Frauen in diesem Bereich signifikant abzubauen.

Die starke Unterrepräsentanz von Männern in den Entgeltgruppen 2 und 1 hat ihren Ursprung nach wie vor in dem Eigenreinigungskonzept der Samtgemeinde und den in diesem Zusammenhang überwiegend mit weiblichen Teilzeitkräften besetzen Reinigungsstellen im Fachdienst 31. Bundesweit liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Reinigungsgewerbe bei 88,5%. Auch hier wird es auf absehbare Zeit schwierig sein, die Unterrepräsentanz von Männern abzubauen.

3. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse – Beschäftigte S-Gruppen
(Soziale Berufe)

BesGr.	Anzahl der Beschäftig-ten insgesamt	davon Ganztags-kräfte		davon Teilzeit-kräfte		Beschäftigungs-volumen in Vollzeitäqui-valenten (Personalkapazität)		Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungs-volumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45%)		Zielvorgabe des GSP: Angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsen-tiertes Geschlecht benennen	zum Stichtag 01.01.2016 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2018 angestrebter v.H.-Satz
	A	B	C	D	E	H	I	J	K	L	M	N	O	P
S 18														
S 17														
S 16														
S 15														
S 14														
S 13														
S 12														
S 11	**2**	**0**	**0**	**1**	**1**	**0,89**	**0,89**	**50**	**50**	**50**	**50**	**keines**		
S 10														
S 9														
S 8	**2**	**0**	**0**	**2**	**0**	**1,08**	**0**	**100**	**0**	**100**	**0**	**Männer**	0	
S 7														
S 6	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0,17**	**0**	**100**	**0**	**100**	**0**	**Männer**	0	
S 5														
S 4	**1**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**100**	**0**	**100**	**Frauen**	0	
S 3														
S 2														
S 1														

gesamt: **6** 0 1 4 1 2,14 1,89

Bei den Angestellten im Sozialbereich kann zunächst positiv festgestellt werden, dass in der höchsten Vergütungsgruppe keine Unterrepräsentanz vorhanden ist. Die beiden zur Verfügung stehenden Stellen sind mit einem Mann und einer Frau besetzt.

In den Vergütungsgruppen S8 und S6 besteht jedoch eine deutliche Unterrepräsentanz von Männern, da alle Stellen mit Frauen besetzt sind.

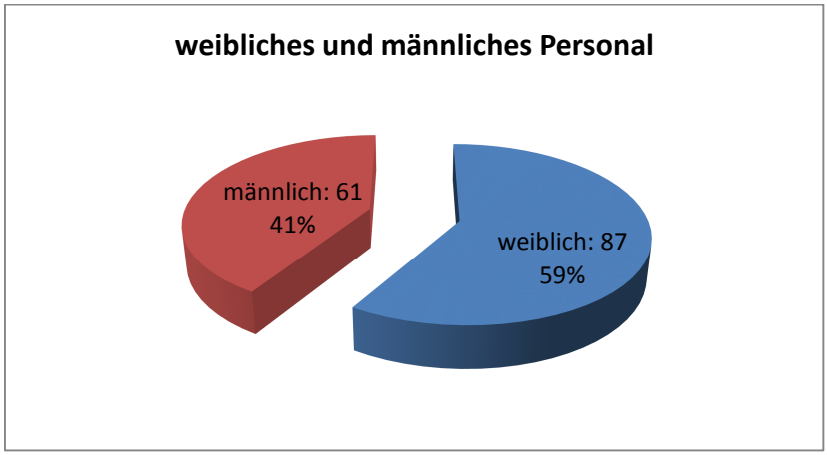
Hier folgt die Samtgemeinde Elbtalaue dem bundesweiten Trend, nachdem der Frauenanteil bei den sozialen Berufen bei über 80% liegt. Speziell bei den Erzieherinnen und Erziehern waren sogar über 92% der Stellen mit weiblichen Kräften besetzt. Das Statistische Bundesamt kommt in seinem Bericht aus dem Jahr 2010 darüber hinaus zu dem Schluss, dass sich trotz Programmen wie dem seit dem Jahr 2001 angebotenen „Girls' Day" (jetzt Zukunftstag) die Berufswahl von Männern und

Frauen nach wie vor deutlich unterscheidet und Veränderungen insbesondere in ausgeprägten Männer- und Frauendomänen kaum eintreten. Die Sozialberufe folgen daher auch hier einem Trend, der bereits bei den körperlich beanspruchten Berufen festgestellt werden konnte. Von daher wird es in diesem Bereich schwierig sein, auch langfristig die Unterrepräsentanz der Männer abzubauen.

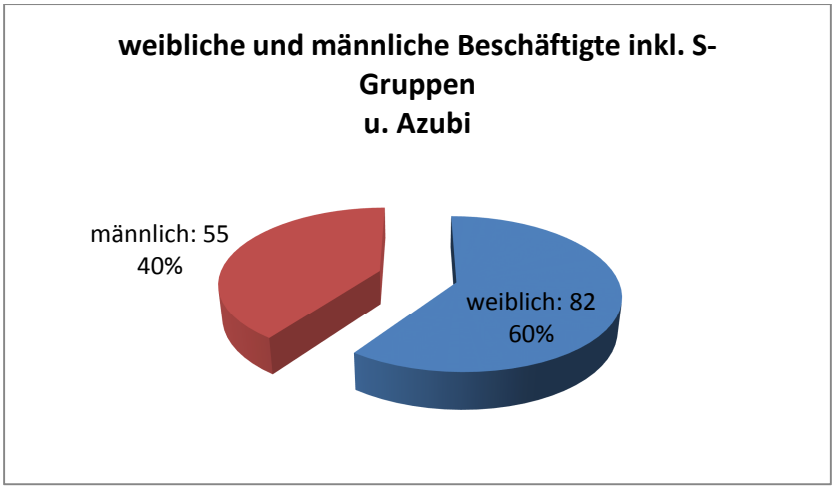
Bei der Entgeltgruppe S4 gibt es die bereits bei den Beamten festgestellte Problematik, dass nur eine Stelle besteht. Die Besetzung mit dem einen Geschlecht hat also zwangsläufig immer die Unterrepräsentanz des anderen Geschlechts zur Folge.

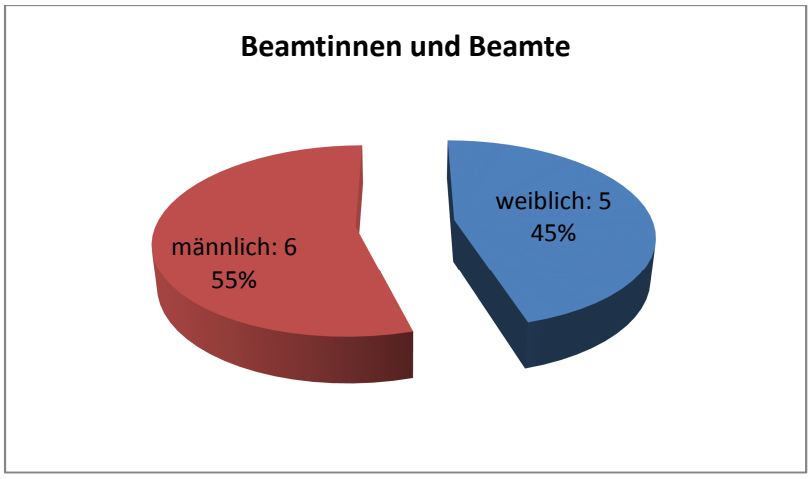
4. Zusatzauswertungen

a) Übersicht – Anteil der Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung (Beamte, Beschäftigte inkl. Azubis)



b) Übersicht – Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Statusbereichen





c) Übersicht – Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Laufbahngruppen und in den Führungspositionen

Anhand absoluter Zahlen wird erkennbar, in welchen Status- und Laufbahngruppen vorwiegend Frauen oder vorwiegend Männer dominieren. Zur besseren Übersicht wird hier nochmals auf die alte Einteilung in mittleren, gehobenen und höheren Verwaltungsdienst zurückgegriffen.

Status / Laufbahn	**Azubi**	**mittlerer Dienst**	**gehobener Dienst**	**höherer Dienst**	**gesamt**
Beamte männlich			4	2	6
Beamte weiblich		2	3	0	5
Beschäftigte m.	1	38	14	0	53
Beschäftigte w.	4	63	9	0	76
Beschäftigte m. –S-		1	1		2
Beschäftigte w. –S-		4	2		6
Summe:	**5**	**108**	**33**	**2**	**148**

Führungspositionen bei der Samtgemeinde Elbtalaue	**gesamt**	**davon**	
		weiblich	**männlich**
Bürgermeister	1		1
1. Samtgemeinderat	1		1
Fachbereichsleitungen	4	1	3
Fachdienstleitungen	11	4	7
Stabsabteilungen / KDE	4	3	1
Summe:	**21**	**8**	**13**

5. Teilzeit

Bei der Samtgemeinde Elbtalaue waren zum Stichtag 01.01.2016 84 Vollzeitkräfte und 64 Teilkräfte (inkl. Azubis) beschäftigt.

Als in Teilzeit beschäftigt gilt die Person, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses weniger als 39 Stunden oder im Rahmen eines Beamtenverhältnisses weniger als 40 Stunden in der Woche arbeiten.

Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist vermutlich zum einen darauf zurückzuführen, dass die Samtgemeinde Elbtalaue über eine hohe Anzahl weiblicher Beschäftigter verfügt und die Teilzeit wie oben dargelegt immer noch eine Domäne der Frauen (nur 5 von 62 Männern sind in Teilzeit beschäftigt) ist. Zum anderen kann die hohe Zahl auch auf den im Jahr 2001 eingeführten Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit zurückzuführen sein. Das am 1. Januar 2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz verfolgt erklärtermaßen das Ziel, die Teilzeitarbeit zu fördern und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verhindern.

So werden von der Samtgemeinde Elbtalaue Anträge auf Teilzeitarbeit grundsätzlich genehmigt, soweit nicht dringende dienstliche Erfordernisse dem entgegenstehen. Bei diesem Handeln steht der Anspruch im Vordergrund, gerade für die Frauen eine Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu ermöglichen und damit auch Familie und Beruf in Einklang zu bringen.

Um jedoch Konsequenzen aus diesem Umstand ziehen zu können, ist es notwendig zu wissen, welche Begründungen der vermehrten Teilzeitbeschäftigung von Frauen zugrunde liegen.

Die Hans-Böckler-Stiftung hat in einer Studie festgestellt, dass die dahingehenden Begründungen sich für Männer und Frauen grundlegend unterscheiden:

- ✓ Mit familiären Verpflichtungen (z.B. Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen) begründet jede zweite Frau ihre Teilzeitarbeit, aber nicht einmal jeder zehnte Mann.
- ✓ Männer, die Teilzeit arbeiten, geben sehr viel häufiger an, dass sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten (26 Prozent). Dieser Grund ist nur für jede siebte Frau (14 Prozent) ausschlaggebend für die eigene Teilzeitbeschäftigung.
- ✓ Wegen einer Aus- oder Fortbildung ist rund ein Sechstel der Männer (18 Prozent), aber nur vier Prozent der Frauen teilzeitbeschäftigt.
- ✓ Eine Krankheit oder Unfallfolge ist nur für eine Minderheit der Frauen (2 Prozent) und eine kleine Gruppe der Männer (8 Prozent) der Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung.
- ✓ Deutlich mehr als ein Drittel der Männer und mehr als ein Viertel der Frauen geben an, dass sie aus anderen Gründen Teilzeit arbeiten. Diesen anderen Gründen können auch genuin berufliche Ursachen zugrunde liegen, z.B. eine vorübergehende (oder betriebsbedingte) Reduktion der Arbeitszeit, eine zweite Beschäftigung, die nebenbei – aber in geringerem Umfang – ausgeübt wird, z. B. als Selbstständigkeit.

Neben dem Geschlecht haben der oben genannten Studie zu Folge auch (eigene) minderjährige Kinder einen starken Einfluss darauf, warum Beschäftigte in Teilzeit – und nicht in Vollzeit – tätig sind:

Mütter verweisen viel häufiger als alle anderen Gruppen auf ihre familiären Verpflichtungen, um die eigene Teilzeiterwerbstätigkeit zu erklären:

- ✓ Mehr als drei Viertel der Mütter begründen eine Teilzeitbeschäftigung mit Aufgaben in der familiären Betreuung. Dies gilt aber auch für jede vierte Frau ohne (minderjähriges) Kind im eigenen Haushalt.
- ✓ Frauen ohne Kind/er arbeiten vor allem deshalb Teilzeit, weil sie keine Vollzeittätigkeit finden können (20 Prozent), weil sei eine Aus- oder Fortbildung machen (7 Prozent), als Folge einer Krankheit oder eines Unfalls (4 Prozent) oder aus anderen Gründen (44 Prozent).

Auch Männer begründen ihre Teilzeitbeschäftigung unterschiedlich, je nachdem ob sie mit Kindern (unter 18 Jahren) zusammen leben oder nicht:

- ✓ Etwa ein Drittel der Väter und ein Viertel der Männer ohne Kinder arbeiten in Teilzeit, weil sie keine Vollzeittätigkeit finden konnten.
- ✓ Bei den Vätern spielen aber auch familiäre Betreuungsaufgaben eine wichtigere Rolle: Jeder vierte teilzeitbeschäftigte Vater arbeitet in reduzierter Arbeitszeit aus familiären Gründen, aber nicht einmal jeder zwanzigste Mann ohne Kinder.
- ✓ Für Männer ohne Kinder ergibt sich die Teilzeit sehr viel häufiger aus einer Aus- oder Weiterbildung (22 Prozent) oder aus eigener Krankheit (9 Prozent) bzw. anderen Gründen (39 Prozent).

Der „Löwenanteil“ der männlichen Teilzeitbeschäftigten ohne Kind/er wird insbesondere von den jüngeren und älteren Männern gestellt.

Insgesamt kann also festgestellt werden, dass der große Anteil der Teilzeitbeschäftigungen von Frauen hauptsächlich im familiären Sektor begründet ist. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind daher elementar wichtig, um den Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen zu erhöhen.

Die Samtgemeinde Elbtalaue hat aus diesem Grund in den vergangenen Jahren zahlreiche Möglichkeiten (Telearbeit, moderne Gleitzeitmodelle, Kinder dürfen im „Notfall“ mit zur Arbeit gebracht werden etc.) geschaffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Für dieses familienfreundliche Engagement wurde die Samtgemeinde Elbtalaue sodann am 04.09.2012 als erster öffentlicher Arbeitgeber im Landkreis Lüchow-Dannenberg mit dem FaMi-Siegel für familienfreundliche Betriebe ausgezeichnet. Diese Auszeichnung wird der Samtgemeinde Elbtalaue auch in Zukunft Verpflichtung sein, weil die für die Samtgemeinde Elbtalaue durchaus bestehenden Nachteile des größeren Aufwandes in der Personalbearbeitung und Personalkoordinierung sowie des erhöhten sächlichen Kostenaufwandes (Raum, Möbel, EDV etc.) von den Vorteilen einer höheren Mitarbeitermotivation sowie des Erhaltens des Fachkräftepersonals mehr als aufgewogen werden.

6. Personaleinstellungen

Grundlage für die Datenerhebung zu den Personaleinstellungen waren die Jahre 2013 bis 2015. In diesem Zeitraum sind bei der Samtgemeinde Elbtalaue insgesamt 20 Personen eingestellt worden. Davon waren 6 Männer und 14 Frauen.

Diese Zahl ist durchaus bemerkenswert, denn aufgrund der natürlichen Fluktuation war im Geltungszeitraum des ersten Gleichstellungsplans nur eine Neueinstellung von 11 Personen für ausscheidende Kolleginnen und Kollegen geplant.

Da die Samtgemeinde Elbtalaue in dem oben genannten Zeitraum aber viele Langzeiterkrankte zu beklagen hatte, mussten zahlreiche Kolleginnen und Kollegen zu deren Vertretung eingestellt werden. Dies erhöhte die Zahl in dem genannten Umfang.

Die Entwicklung zugunsten der Frauen ist überaus erfreulich, weil somit Unterrepräsentanzen, die im Zeitraum des ersten Gleichstellungsplans noch bestanden haben, deutlich abgebaut werden konnten.

So wurde die Unterrepräsentanz der Frauen bei der Entgeltgruppe 3 von 33,4 auf 49,5 (und damit auf einen Wert der Repräsentanz) abgebaut. In der Entgeltgruppe 4 konnte die Unterrepräsentanz der Frauen von 14,3 auf 16,7 und in der Entgeltgruppe 5 von 28,5 auf 42,5 und damit annähernde Repräsentanz abgebaut werden.

7. Höhergruppierungen und Beförderungen

Bei der Erhebung wurden alle Höhergruppierungen und Beförderungen der Jahre 2013 bis 2015 zugrunde gelegt. Insgesamt konnten in diesem Zeitraum 8 Höhergruppierungen bzw. Beförderungen verzeichnet werden, wobei jeweils vier Männern und vier Frauen die Ehre zuteil wurde.

Anzumerken ist auch hier, dass bei der Samtgemeinde Elbtalaue grundsätzlich jede höher bewertete Stelle hausintern unter Beachtung von Gleichstellungsgesichtspunkten ausgeschrieben wird. Insofern wird allen ausreichend qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Hause die Möglichkeit eines Aufstieges eröffnet. Die Auswahl bei der Stellenbesetzung hat sich allerdings vorrangig (wie oben bereits erläutert) am Prinzip der Bestenauslese zu orientieren.

8. Aus- und Fortbildung

Die Samtgemeinde Elbtalaue ist bestrebt, den benötigten Nachwuchs ihrer Beschäftigten auch selbst auszubilden. So werden in der Regel pro Jahr 2 Azubis beschäftigt und im Rahmen einer dreijährigen Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten ausgebildet. Zudem hat die Samtgemeinde Elbtalaue in den Jahren 2013 und 2015 zwei Kollegen erfolgreich beim Angestelltenlehrgang II zum Verwaltungsfachwirt und damit für den ehemaligen gehobenen Verwaltungsdienst qualifiziert. Eine weitere Abordnung einer Kollegin / eines Kollegen ist im Jahr 2017 geplant.

Die laufbahnrelevante Ausbildung wird von der fachlichen Fort- und Weiterbildung flankiert und in den jeweiligen Fachdiensten organisiert. Hierzu plant jeder Fachdienst in Eigenverantwortung entsprechende Haushaltsmittel ein, um seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem aktuell notwendigen fachlichen Qualifikationsstandard zu bringen.

III. Ziele und Maßnahmen

1. Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beamte/Beamtinnen

Bei den Beamtinnen und Beamten sind im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans folgende Wechsel vorgesehen:

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung: Freiwerdenden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			Fluktuationsabschätzung: Vorübergehende Stellenvakanz (Besetzung in absehbarer Zeit)			Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summer der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung / Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
		Stichtag 01.01.2016		2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
		Männer o. Frauen																			
B3		Frauen	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B2		Männer	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B1																					
A16																					
A15																					
A14																					
A13																					
A13 Z		Frauen	**2**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A12		Frauen	**2**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A11		Frauen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A10		Männer	**2,45**	**1**	0	0	0	0	0	**1**	0	0	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0
A9		Männer	**0**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A9 Z		Männer	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A8																					
A7		Männer	**0,6**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A6																					
A5																					
A4																					
A3																					
A2																					
A1																					
Summe:			**10,05**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

A 10: Stelle Haushalt

2. Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beschäftigte (ohne S-Gruppen)

BesGr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summer der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung / Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
			Freiwerdenden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			Vorübergehende Stellenvakanz (Besetzung in absehbarer Zeit)														
	Stichtag 01.01.2016		2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
	Männer o. Frauen																			
EG15			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG14			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG13			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG12			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG11	keines	**4,00**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG10	Frauen	**6,74**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG9	keines	**11,63**	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	**1**	0	0	0	0	0	**0**	0	0
EG8	Männer	**13,81**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG7	Frauen	**1,00**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG6	Männer	**15,86**	**2**	**1**	0	0	0	0	0	0	0	**2**	**1**	0	0	0	0	**2**	**1**	0
EG5	Frauen	**22,31**	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	**1**	0	0	0	0	0	**1**	0	0
EG4	Frauen	**6,00**	0	0	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	**1**	0	0	0	0	0	**1**
EG3	keines	**5,39**	0	**0,22**	0	0	0	0	0	0	0	0	**0,22**	0	0	0	0	0	**0,22**	0
EG2	Männer	**7,29**	**0,07**	0	0	0	0	0	0	0	0	**0,07**	0	0	0	0	0	**0,07**	0	0
EG1	Männer	**3,25**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe:		**97,28**	**4,07**	**1,2**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**4,07**	**1,2**	**1**	**0**	**0**	**0**	**4,07**	**1,2**	**1**

EG 9: Stelle Bauleitplanung (1)
EG 6: Stelle Vollstreckung (1), Stellen Bauhof (3),
EG 5: Stelle Bauhof (1)
EG 3: Stelle Ruhender Verkehr (0,22)
EG 2: Stelle Reinigungskraft (0,07)

3. Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beschäftigte S-Gruppen

In diesem Bereich sind im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans keine Veränderungen geplant.

4. Oberziel - Ausgewogene Besetzung von Führungspositionen mit Männern und Frauen

a) Geschlechtergerechte Personalauswahlverfahren

Ausgehend von den Richtlinien für Personalauswahlverfahren bei der Samtgemeinde Elbtalaue sind im Hinblick auf eine geschlechtergerechte Personalauswahl folgende Regelungen zu beachten:

- ✓ Zum Vorstellungsgespräch 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.
- ✓ Bei hausinternen Ausschreibungen von Führungspositionen sollen Frauen mit entsprechender Qualifikation in einem individuellen Personalentwicklungsgespräch zur Bewerbung ermutigt werden.

Zu besetzende Stellen in Bereichen, in denen Unterrepräsentanzen vorliegen, sind stets mit dem Hinweis auszuschreiben, dass die Samtgemeinde Elbtalaue bestrebt ist, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in diesem Bereich zu erhöhen und aus diesem Grunde Personen des entsprechenden Geschlechts mit entsprechender Qualifikation ausdrücklich auffordert, sich zu bewerben. Ferner wird die Gleichstellungsbeauftragte nach wie vor an allen internen und externen Personalauswahlverfahren beteiligt.

b) Qualifizierung

Aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen werden insbesondere den potenziellen weiblichen Führungskräften gezielte Fortbildungen wie z.B. Moderation und Präsentation, Rhetorik für Frauen, Zeitmanagement oder Führungsseminare, abgestellt auf den persönlichen Bedarf, angeboten.

c) Erhöhung des Anteils „Führen in Teilzeit“

Offene Stellen wie auch Leitungsfunktionen sind stets in Teilzeitform auszuschreiben, sofern begründete dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

d) Stärkere Berücksichtigung weiblicher Beschäftigter bei der Leitung von Projekten bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung

Bei der Besetzung der Projektleitung ist aufgrund der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen weiblichen Beschäftigten bei gleicher Qualifikation der Vorrang zu geben. Die für die Entscheidung ausschlaggebenden Gründe sind aktenkundig zu machen und dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen.

5. Oberziel - Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

a) Einbeziehung der Beschäftigten bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung von Privat- und Berufsleben

- ✓ Das Instrument der leistungsorientierten Bezahlung (LOB) soll stärker genutzt werden, um bestehende Maßnahmen zur Verbesserung des Privat- und Berufslebens zu hinterfragen und neue Ansätze zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf zu liefern.
- ✓ Arbeitsgruppen, die sich mit der Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung von Privat- und Berufsleben befassen, haben zu ihren Beratungen grundsätzlich Beschäftigte hinzuzuziehen, die aufgrund ihrer praktischen Erfahrungen zur Lösung der Probleme beitragen können.

b) Beurlaubte Beschäftigte stärker an den Betrieb binden

- ✓ Beurlaubte Beschäftigte werden verstärkt über Veränderungen, Neuigkeiten, Stellenausschreibungen etc. informiert.
- ✓ Während ihres Sonderurlaubes oder ihrer Elternzeit werden den beurlaubten 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. Dieses Modell wird gerade sehr erfolgreich im Fachdienst 11 praktiziert.

c) Wiedereinstieg erleichtern

- ✓ Beschäftigte, die beurlaubt sind oder sich in Elternzeit befinden, sollen spätestens 4 Monate vor ihrer Rückkehr in den aktiven Dienst durch den Fachdienst 10 in einem persönlichen Gespräch über Wiedereinstiegsmöglichkeiten beraten werden. Ferner sollen in diesem Gespräch ein eventueller Qualifizierungsbedarf und ggf. bestehende Fort- und Weiterbildungswünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermittelt werden.
- ✓ Es wird dabei die Möglichkeit geschaffen, Qualifizierungsveranstaltungen bereits in der Phase der Beurlaubung wahrzunehmen.

d) Kinderbetreuungsmöglichkeiten schaffen

Interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden über die Möglichkeiten und Grenzen der Kinderbetreuung mittels eines im Hause erarbeiteten „Familieninformationsordners“ sowie über Veröffentlichungen von Informationen im Intranet informiert.

Erarbeitung von praxisgerechten Lösungen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zur Kinderbetreuung im Notfall (ggf. Eltern-Kind-Arbeitszimmer, kurzfristige Telearbeit etc.)

e) Über Telearbeit und Teilzeit informieren

Frauen und Männer mit Familienpflichten werden vom Fachdienst 10 über die Möglichkeiten der alternierenden Telearbeit (ggf. in Kombination mit einer Teilzeittätigkeit) beraten.

6. Schlussbestimmungen

Der Gleichstellungsplan gilt für 3 Jahre. Die hier festgelegten Ziele werden nach Ablauf eines Jahres von der Verwaltungsleitung auf ihre Wirksamkeit überprüft.

Der Gleichstellungsplan wird im hauseigenen Intranet veröffentlicht und auf diesem Wege allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Samtgemeinde Elbtalaue bekannt gegeben.

29451 Dannenberg, den _____

Jürgen Meyer