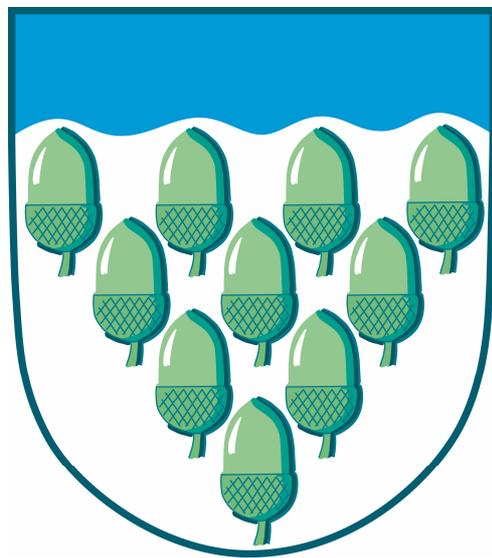


Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Elbtalaue 2019 - 2021



Inhaltsverzeichnis

Nr.	Inhalt	Seite
I.	Inhalt und Ziel des Gleichstellungsplans	3
II.	Wirkungen des letzten Gleichstellungsplans	4
III.	Bestandsaufnahme	5
1.	Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse – Beamte	5
2.	Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse – Beschäftigte	7
3.	Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse – Beschäftigte S-Gruppen	9
4.	Zusatzauswertungen	10
a)	Anteil der Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung	10
b)	Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Statusbereichen	11
c)	Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Laufbahngruppen und in den Führungspositionen	11
5.	Bestandsaufnahme - Teilzeit und Beurlaubungen	12
6.	Bestandsaufnahme - Personaleinstellungen	14
7.	Bestandsaufnahme - Höhergruppierungen und Beförderungen	15
8.	Bestandsaufnahme – Fortbildung	16
IV.	Ziele und Maßnahmen	16
1.	Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beamte/Beamtinnen	16
2.	Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beschäftigte	17
3.	Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beschäftigte S-Gruppen	17
4.	Festlegung von Oberzielen	18
4.1	Oberziel - Ausgewogene Besetzung von Führungspositionen mit Männern und Frauen	18
a)	Geschlechtergerechte Personalauswahlverfahren	18
b)	Qualifizierung	19
c)	Erhöhung des Anteils „Führen in Teilzeit“	19
d)	Stärkere Berücksichtigung weiblicher Beschäftigter bei der Leitung von Projektgruppen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung	19
4.2.	Oberziel - Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf	19
a)	Einbeziehung der Beschäftigten bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung von Privat- und Berufsleben	19
b)	Beurlaubte Beschäftigte stärker an den Betrieb binden	19
c)	Wiedereinstieg erleichtern	20
d)	Kinderbetreuungsmöglichkeiten schaffen	20
e)	Über Telearbeit und Teilzeit informieren	20
4.3	Oberziel – Erhöhung der Gendersensibilität	20
a)	Erarbeitung einer Haltung zu einem neuen gendergerechten Sprachgebrauch	20
b)	Einführung von Genderfortbildungen	20
c)	Erhöhung der Genderkompetenzen der Fachbereichs- und Fachdienstleitungen	21
5.	Schlussbestimmungen	21

I. Inhalt und Ziel des Gleichstellungsplans

Artikel 3 Absatz 2 und 3 Satz 1 des Grundgesetzes garantieren das Grundrecht der Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Diese Gewährleistung enthält nicht nur eine objektive Wertentscheidung, sondern vermittelt auch ein subjektives Recht, soweit es um den Auftrag des Staates zur Angleichung der Lebensverhältnisse geht.

Damit sollen einerseits Diskriminierungen wegen des Geschlechts ausgeschlossen werden, andererseits aber auch ein Gleichberechtigungsgebot aufgestellt und dieses auf die gesellschaftliche Wirklichkeit angewendet werden.

Nicht nur aus diesem Grund setzt sich die Samtgemeinde Elbtalau bereits seit langem in allen Arbeitsfeldern und gegenüber ihren Beschäftigten für die gesellschaftliche Gleichstellung beider Geschlechter ein und trägt zum Abbau struktureller Benachteiligung von Frauen bei. Die Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist eine Gemeinschaftsaufgabe, der alle Arbeitsbereiche und Organisationseinheiten der Samtgemeinde Elbtalau verpflichtet sind.

Die Samtgemeinde Elbtalau möchte durch diese grundsätzliche Ausrichtung sicherstellen, dass Wissen und Erfahrungen von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt und ihre Bedürfnisse eingebracht werden können, um Fortschritt in allen Bereichen der Verwaltung zu befördern.

Am 01. Januar 2011 ist in Niedersachsen das aktuelle Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. In dem neuen Gesetz steht nicht mehr wie vorher die Frauenförderung, sondern die Gleichberechtigung von Mann und Frau im Mittelpunkt. Es 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 Bezeichnung ergibt sich bereits das Ziel des Plans, nämlich Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter zu benennen.

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.

Darüber hinaus ist bei gleicher Qualifikation der männlichen und weiblichen Bewerber jedoch immer auch eine **Einzelfallprüfung erforderlich**, die gebietet, dass **stets sämtliche jeweils relevanten Hilfskriterien (Schwerbehinderung, Dienstalster, Datum der letzten Fachprüfung etc.) - und nicht nur das Kriterium der Frauenförderung** - ernst genommen und in die Auswählerwägungen ihrem Gewicht entsprechend einbezogen werden.

Nichts desto trotz versteht die Samtgemeinde Elbtalaue den Gleichstellungsplan als ein wesentliches Steuerungsinstrument der Personalplanung, Personalentwicklung und Organisation im Sinne der Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern. Seine Umsetzung und Überprüfung ist besondere Verpflichtung des Verwaltungsvorstandes, der Personalverwaltung sowie der Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Der hier vorliegende Gleichstellungsplan bietet Perspektiven und konkrete Ansatzpunkte zur Gleichstellung von männlichen und weiblichen Beschäftigten und für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Berufen, Bereichen und Funktionen der Samtgemeindeverwaltung.

Gleichzeitig sollen Frauen und Männer die Möglichkeit haben, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, ohne berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen. Die Bereitschaft männlicher Beschäftigter, die Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung und Beurlaubung in Anspruch zu nehmen, soll gestärkt und gefördert werden.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Elbtalaue gilt für die Jahre 2019 bis 2021. Er baut damit auf den Maßnahmen und Inhalten des ersten und zweiten Gleichstellungsplans der Samtgemeinde Elbtalaue für die Jahre 2013 – 2015 bzw. 2016 – 2018 auf und schreibt diese fort.

II. Wirkungen des letzten Gleichstellungsplans

Durch das Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) zum 01.01.2017 ist eine Vergleichbarkeit des aktuellen Gleichstellungsplans mit den vergangenen sehr erschwert und in Teilen nicht mehr möglich. So wurden für die Tarifbeschäftigten Entgeltgruppen neu geschaffen bzw. Arbeitsvorgänge einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet. Allein dieser Umstand hat in der aktuellen Version zu einer komplett veränderten Bestandsanalyse geführt.

Darüber hinaus sind im jetzigen Gleichstellungsplan die aus der letzten Stellenbewertung resultierenden Höhergruppierungen umgesetzt worden, so dass es auch diesbezüglich zu Veränderungen gekommen ist, die eine Vergleichbarkeit stark erschweren. Die jeweiligen Veränderungen durch Höhergruppierungen / Beförderungen sind unter Ziffer III.7 ausführlich dargestellt.

Die im letzten Gleichstellungsplan festgelegte Zielvorgabe zur Verbesserung der Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen 5 (von 42,5 % auf 46,6 %) und 2 (von 13,72 %

tes. 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 wie in den vergangenen Jahren 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 den Besoldungsgruppen 11 und 10 sind hingegen die Männer unterrepräsentiert. Alle Stellen sind mit Frauen besetzt. Zu Beginn des Jahres 2018 musste eine A 10 Stelle (0,5 Stellenanteile) neu besetzt werden, da die bisherige Stelleninhaberin zu einer anderen Kommune gewechselt ist. Im Sinne des Gleichstellungsplanes hätte diese Stelle mit einem beamteten Mann besetzt werden sollen, um das Verhältnis der Unterrepräsentanz der Männer zu verringern. Aufgrund fehlender Beamter in diesem Bereich wurde die Stelle zunächst befristet mit einer Tarifbeschäftigten besetzt. Die Stelle wird in Kürze intern neu ausgeschrieben. Aufgrund der oben bereits angesprochenen Problematik wird die Stelle vermutlich auch nach dem Ausschreibungsverfahren mit einer Tarifbeschäftigten / einem Tarifbeschäftigten besetzt, weil entsprechende Beamtinnen und Beamte nicht verfügbar sind.

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 ebenfalls nicht vor, so dass auch hier keine Maßnahmen getroffen werden können.

Bei den Stellen der Besoldungsgruppe 11 und 10 sowie bei den Stellen der Laufbahngruppe 1 besteht zudem 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 unter den jetzigen Rahmenbedingungen nur schwer verändernde Maßnahmen durchgeführt werden können.

Ein ausgewogenes Verhältnis kann daher mittelfristig nur dann hergestellt werden, wenn Stellen mit hoheitlichen Aufgaben, die momentan von einer / einem Tarifbeschäftigten wahrgenommen werden, in Beamtenstellen umgewandelt werden. Da aufgrund des Fachkräftemangels aber wenige Beamtinnen und Beamte auf dem Markt verfügbar sind, sollte geprüft werden, ob die Samtgemeinde Elbtalaue mittel- bzw. langfristig selbst Beamtinnen und Beamte ausbildet.

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

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		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	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen	zum Stichtag 30.06.2018 festgestellter anteiliger 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	6	3	3	0	0	3	3	50	50	50	50	keines		
EG 10	8	2	5	1	0	2,75	5	37,5	62,5	35,48	64,51	Frauen	35,48	
EG 9c	7	2	4	1	0	2,89	4	42,85	57,14	41,9	58,1	Frauen	41,9	
EG 9b	5	1	4			1	4	20	80	20	80	Frauen	20	40
EG 9a	13	5	6	2	0	6,81	6	53,85	46,15	48,4	51,59	keines		
EG 8	8	1	1	5	1	4,37	1,5	75	25	74,4	25,6	Männer	25,6	
EG 7	6	0	3	3	0	2,21	3	50	50	42,41	57,59	Frauen	42,41	
EG 6	18	7	3	8	0	12,15	3	83,34	16,66	80,19	19,81	Männer	19,81	23,54
EG 5	32	6	14	9	3	8,6	15,5	46,87	53,13	34,81	65,18	Frauen	34,81	39,83
EG 4	6	1	2	3	0	2,68	2	66,67	33,33	57,26	42,74	Männer	42,74	
EG 3	3	0	2	0	1	0	2,5	0	100	0	100	Frauen	100	
EG 2	5	0	0	5	0	2,83	0	100	0	100	0	Männer	100	
EG 1	17	0	0	17	0	8,89	0	100	0	100	0	Männer	100	
EG 0														

gesamt: 134 28 47 54 5 58,2 49,5

Bei der Samtgemeinde Elbtalaue waren zum Stichtag 30.06.2018 134 Tarifangestellte beschäftigt (ohne Auszubildende und Beschäftigte der Sozialberufe (S-Gruppen)). Zunächst kann positiv festgestellt werden, dass es in den Entgeltgruppen 11 und 9a keine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern gibt. Die Werte liegen in dem angestrebten Verhältnis zwischen 45 und 55 %. Bei den genannten Entgeltgruppen ist dies umso erfreulicher, weil es sich bei ersterer um die höchste und bei letzter um die fünfthöchste Entgeltgruppe bei der Samtgemeinde Elbtalaue handelt. Im vergangenen Gleichstellungsplan war die gesamte Entgeltgruppe 9 noch ausgeglichen und stellte insgesamt die dritthöchste Entgeltgruppe dar. Durch die Aufgliederung in die Entgeltgruppen 9a – 9c (siehe neue Entgeltordnung) stellt sich das Bild jetzt jedoch anders dar. So sind sowohl in der Entgeltgruppe 9c (hier allerdings knapp) als auch in der Entgeltgruppe 9b die Frauen unterrepräsentiert.

Die bereits bei den Beamtinnen und Beamten getroffene Feststellung, dass insbesondere in den höheren Entgeltgruppen Frauen unterrepräsentiert sind, hat sich durch die Neuaufteilung also verstärkt. Dieses Ungleichgewicht setzt sich auch in der Entgeltgruppe 10 fort.

Lediglich 3 der 8 Stellen, nämlich das Regionalmanagement Leader, die Stabsstelle Tourismus und die Sachbearbeitung im Marketing (diese Stelle ist zudem befristet), 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.

Die für Verwaltungskräfte neu geschaffene Entgeltgruppe 7 (gab es vorher nur im Arbeiterbereich) ist nahezu ausgeglichen und weist eine geringe Unterrepräsentanz der Frauen aus.

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 wie in den vergangenen Jahren offensichtlich eine Frauendomäne ist, bestätigt das aktuelle statistische Monatsheft (08/2018) des Niedersächsischen Landesamtes für Statistik. So sind von den sozialversicherungspflichtigen 834.300 Teilzeitbeschäftigten in Niedersachsen 682.200 Frauen. Dies entspricht einer Quote von 82 %.

Von den 1960 Beschäftigten im Landes- bzw. kommunalen Dienst des Landkreises Lüchow-Dannenberg sind 805 in Teilzeit beschäftigt, davon 695 Frauen. Dies entspricht einer Quote von 86 %. Bei der Samtgemeinde Elbtalaue sind 92% der Teilzeitbeschäftigten Frauen.

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. 60% der beschäftigten Frauen bei der Samtgemeinde Elbtalaue in Teilzeit. Bei den Männern sind es hingegen knapp 8 %. Es ist daher auch ein Bedürfnis der Samtgemeindeverwaltung, durch gezielte Informationen diesen statistischen Trends entgegenzuwirken und die oben dargelegte Situation nicht als gegeben hinzunehmen.

Der hohe Frauenanteil in den Entgeltgruppen 8 und 6 könnte aber zumindest zum jetzigen Zeitpunkt noch daran liegen, dass die Arbeitsplätze in diesem Bereich besonders teilzeitgeeignet sind.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen ergibt sich hingegen in den Entgeltgruppen 5 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 Männer-

domänen sind. Nach dem Arbeitsmarktbericht der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahr 2015 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. Ein in diesem Jahr durchgeführtes Besetzungsverfahren bei den kommunalen Diensten hat dieses Ungleichgewicht erneut bestätigt. Unter den knapp 50 Bewerbungen für die zu besetzende Stelle befand sich keine einzige Frau. Von daher wird es schwierig sein, die Unterrepräsentanz von Frauen in diesem Bereich signifikant abzubauen.

In der Entgeltgruppe 4 ist eine leichte Unterrepräsentanz von Männern zu verzeichnen. Auch hier handelt es sich bis auf eine der 6 Stellen um Arbeitsplätze bei den kommunalen Diensten. 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 besetzten 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 Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (Personalkapazität)		Anteil des Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil des Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		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	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen	zum Stichtag 30.06.2018 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
	A	B	C	D	E	H	I	J	K	L	M	N	O	P
S 13														
S 12														
S 11b	2	0	0	1	1	0,9	0,9	50	50	50	50	keines		
S 10														
S 9														
S 8a	3	0	0	3	0	1,68	0	100	0	100	0	Männer	0	
S 7														
S 6		0	0	0	0								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 2,58 1,9

Die Situation bei den Angestellten im Sozialbereich ist zum vergangenen Gleichstellungsplan im Großen und Ganzen gleich geblieben.

Zunächst kann 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 der Vergütungsgruppe S8a 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 kam, wie im letzten Gleichstellungsplan dargestellt, in seinem Bericht aus dem Jahr 2010 zu dem Schluss, dass sich trotz Programmen wie dem „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. An dieser Erkenntnis hat sich bis zum heutigen Tage nichts verändert.

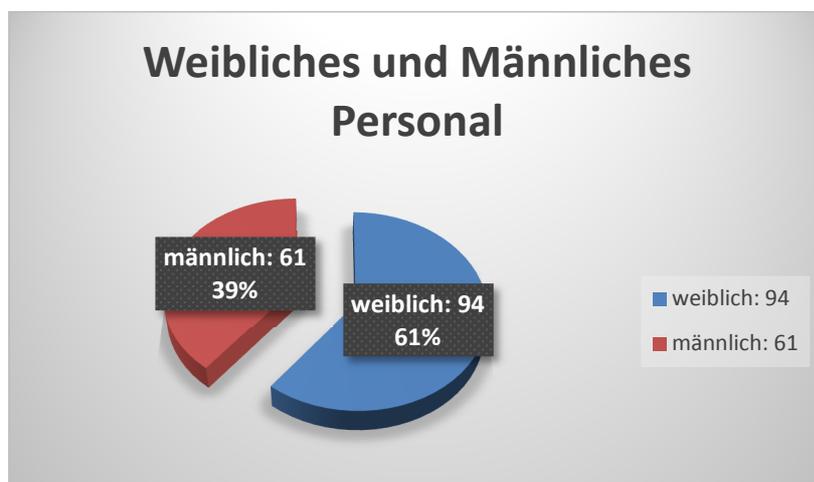
So teilt das Niedersächsische Kultusministerium auf seiner Homepage aktuell mit, dass Statistiken noch immer klar belegen, „dass nicht nur Mädchen, sondern ebenso Jungen sich aus dem über 350 verschiedene Ausbildungsberufe umfassenden Spektrum mehrheitlich auf ca. zehn typische Männer- bzw. Frauenberufe konzentrieren“.

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)

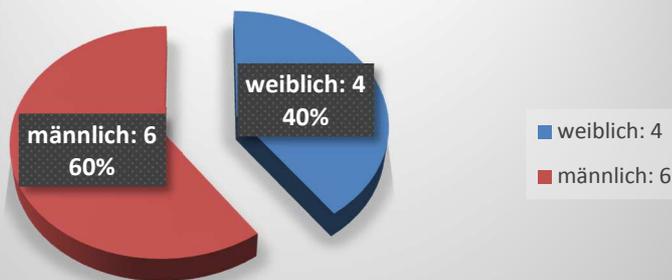


b) Übersicht – Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Statusbereichen

weibliche und männliche Beschäftigte inkl. S-Gruppen u. Azubi



Beamtinnen und Beamte



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	2	0	4
Beschäftigte m.	1	36	16	0	53
Beschäftigte w.	4	72	10	0	86
Beschäftigte m. –S-		1	1		2
Beschäftigte w. –S-		3	1		4
Summe:	5	114	34	2	155

Führungspositionen bei der Samt-	gesamt	davon
----------------------------------	--------	-------

gemeinde Elbtalau			
		weiblich	männlich
Bürgermeister	1		1
1. Samtgemeinderat	1		1
Fachbereichsleitungen	4	1	3
Fachdienstleitungen	10	3	7
Stabsabteilungen / KDE	4	3	1
Summe:	20	7	13



Gegenüberstellung des Missverhältnisses zur Anzahl weiblicher Beschäftigter und weiblicher Führungskräfte

5. Teilzeit

Bei der Samtgemeinde Elbtalau waren zum Stichtag 30.06.2018 92 Vollzeitkräfte und 63 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 arbeitet.

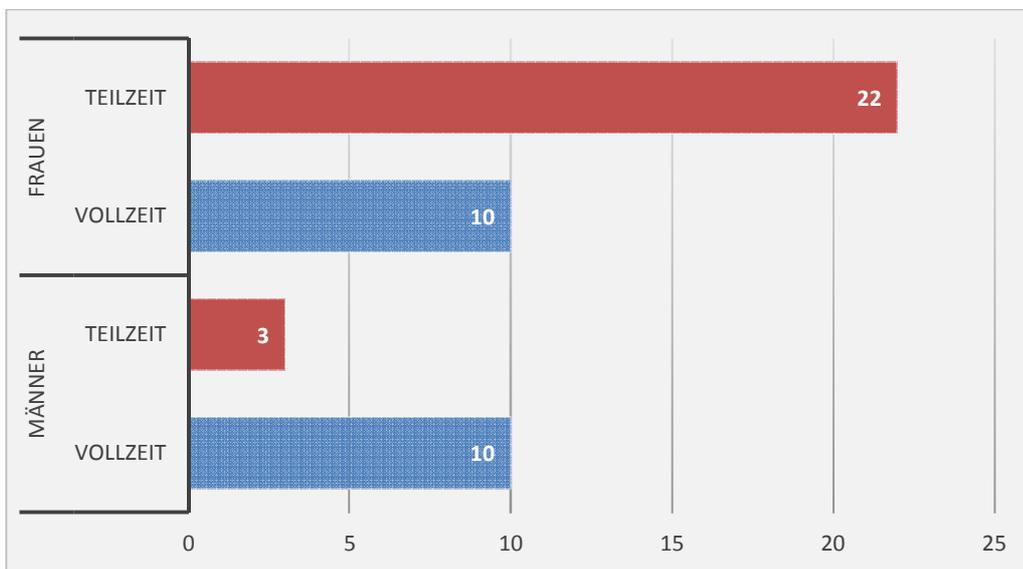
Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist vermutlich zum einen darauf zurückzuführen, dass die Samtgemeinde Elbtalau über eine hohe Anzahl weiblicher Beschäftigter verfügt und die Teilzeit wie oben dargelegt immer noch eine Domäne der Frauen (nur 5 von 61 Männern sind in Teilzeit beschäftigt) ist. 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 Elbtalau Anträge auf Teilzeitarbeit grundsätzlich genehmigt, soweit nicht dringende dienstliche Erfordernisse dem entgegenstehen. Bei diesem Handeln steht der Anspruch im Vordergrund, eine Balance zwischen Berufs- und Privatleben zu ermöglichen und damit auch Familie und Beruf in Einklang zu bringen.

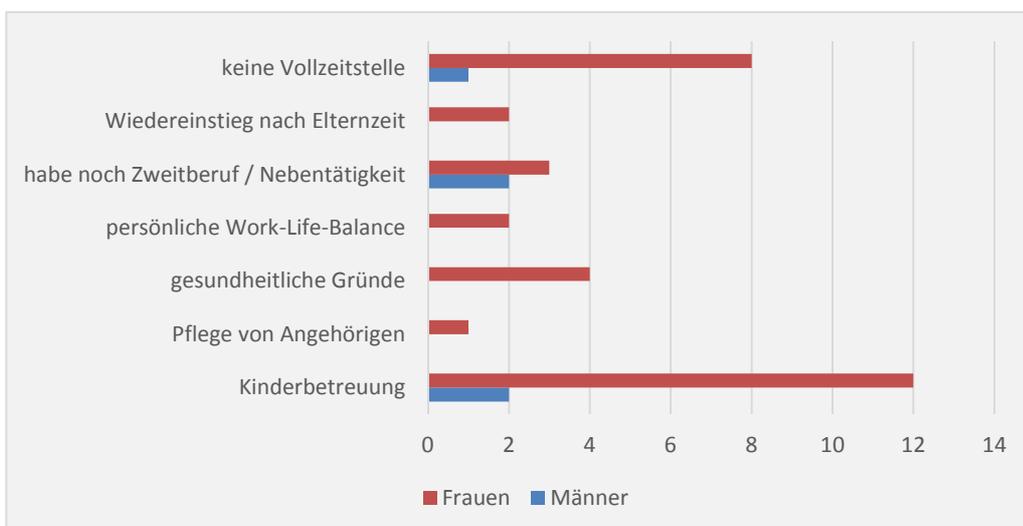
In diesem Zusammenhang muss auch darauf hingewiesen werden, dass der Bundestag das Gesetz zur Brückenteilzeit beschlossen hat. Beschäftigte erhalten ab 2019 einen gesetzlichen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeit.

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 im Jahr 2015 festgestellt, dass die dahingehenden Begründungen sich für Männer und Frauen grundlegend unterscheiden. Zu den Einzelheiten wird auf den Gleichstellungsbericht der vergangenen 3 Jahre verwiesen.

Um zu überprüfen, ob sich die in der Studie dargelegten Feststellungen auch für den Bereich der eigenen Verwaltung bestätigen, hat die Dienststelle im Jahr 2016 unter den Beschäftigten eine eigene Umfrage durchgeführt. An der Erhebung zur Teilzeitsituation, die auf freiwilliger Basis und anonym stattgefunden hat, haben 45 Kolleginnen und Kollegen teilgenommen. Hiervon waren 13 Männer, von denen 3 in Teilzeit arbeiten, sowie 32 Frauen, von denen 22 in Teilzeit beschäftigt sind (siehe folgende Abbildung).



Bezüglich der Begründungen ergab sich bei der Erhebung folgendes Bild:



Zunächst ist festzustellen, dass mit 14 Kolleginnen und Kollegen die meisten aufgrund der Kinderbetreuung in Teilzeit arbeiten. Die überwiegende Mehrheit waren mit 12 Kol-

leginnen hierbei Frauen. Lediglich zwei Männer arbeiten aufgrund der Kinderbetreuung in Teilzeit. 9 Kolleginnen und Kollegen gaben darüber hinaus bei der Befragung an, dass ihre Teilzeit aus einer fehlenden Vollzeitstelle resultiert. Bemerkenswert ist jedoch, dass bei einer späteren Frage 5 von diesen 9 Kolleginnen und Kollegen antworteten, nicht in Vollzeit arbeiten zu wollen.

Weitere Gründe für die Teilzeit sind zudem in der Gesundheit (4 Kolleginnen) sowie in einem Zweitberuf (5 Kolleginnen und Kollegen) zu finden. Der Wiedereinstieg nach der Elternzeit (2 Kolleginnen), die persönliche Work-Life-Balance (2 Kolleginnen) und die Pflege von Angehörigen (1 Kollegin) spielen noch keine große Rolle.

Insgesamt kann aber abgeleitet werden, dass der in der Studie der Hans-Böckler-Stiftung festgestellte Trend sich auch bei der Samtgemeinde Elbtalau wieder spiegelt.

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

Die Samtgemeinde Elbtalau 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 Elbtalau 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 Elbtalau auch in Zukunft Verpflichtung sein, weil die für die Samtgemeinde Elbtalau 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 2016 bis 2018. In diesem Zeitraum sind bei der Samtgemeinde Elbtalau insgesamt 23 Personen eingestellt worden. Davon waren 7 Männer und 16 Frauen.

Diese Zahl ist durchaus bemerkenswert, denn aufgrund der natürlichen Fluktuation war im Geltungszeitraum des letzten Gleichstellungsplans nur eine Neueinstellung von 6 Personen für ausscheidende Kolleginnen und Kollegen geplant.

Da die Samtgemeinde Elbtalau in dem oben genannten Zeitraum aber einige Langzeiterkrankte zu beklagen hatte, Kolleginnen und Kollegen auf eigenen Wunsch die Samtgemeinde verlassen hatten, die Ergebnisse der Stellenbemessung umgesetzt und alle Auszubildenden zumindest befristet (mit dem Ziel der unbefristeten Einstellung) übernommen wurden, konnte die oben genannte Zahl erreicht werden.

Die Entwicklung zugunsten der Frauen ist überaus erfreulich, weil somit in Zukunft die Möglichkeit besteht, weitere Unterrepräsentanzen im Bereich der Frauen (auch in Führungspositionen) abzubauen.

7. Höhergruppierungen, Beförderungen und Zuordnungen zu neuen Entgeltgruppen

Im Folgenden werden alle Höhergruppierungen, Beförderungen und Zuordnungen zu neuen Entgeltgruppen der Jahre 2016 bis 2018 dargelegt. Wie bereits in Ziffer I. deutlich gemacht wurde, sind durch das Inkrafttreten der neuen Entgeltordnung zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) zum 01.01.2017 sowie durch die Stellenbemessung und –bewertung im Jahr 2016 massive Veränderungen eingetreten. Die Anzahl der erfolgten Höherbewertungen, Beförderungen und Zuordnungen zu neuen Entgeltgruppen muss daher in dieser Höhe als einmaliger Sonderfall betrachtet werden.

Insgesamt konnten im Zeitraum 2016 – 2018 54 Höhergruppierungen bzw. Beförderungen und Zuordnungen zu neuen Entgeltgruppen verzeichnet werden, wobei jeweils 28 Männern und 26 Frauen die Ehre zuteilwurde.

Veränderungen durch neue Entgeltordnung

Veränderung der Entgeltgruppe	Anzahl insg.	Anzahl Männer	Anzahl Frauen
EG 2 – EG 3	1	1	0
EG 3 – EG 4	5	1	4
EG 3 – EG 5	1	1	0
EG 4 – EG 5	5	4	1
EG 5 – EG 6	5	1	4
EG 6 – EG 7	4	1	3
EG 8 – EG 9a	10	5	5
EG 9 – EG 9a	2	0	2
EG 9 – EG 9b	5	4	1
EG 9 – EG 9c	5	3	2
Gesamt:	43	21	22

Veränderung durch Stellenbewertung / Übertragung neuer Aufgaben

Veränderung der Entgelt-Besoldungsgruppe	Anzahl insg.	Anzahl Männer	Anzahl Frauen
EG 5 – EG 8	1	1	0
EG 5 – EG 7	1	1	0
EG 6 – EG 8	1	0	1
EG 6 – EG 9c	1	1	0
EG 8 – EG 9	1	1	0
EG 9a – EG 9c	1	0	1
EG 10 – EG 11	2	2	0
A 10 – A 11	1	0	1
A 12 – A 13	1	1	0
Gesamt:	10	7	3

Veränderung durch Beförderung

Veränderung der Entgelt-Besoldungsgruppe	Anzahl insg.	Anzahl Männer	Anzahl Frauen
A 9 – A 10	1	0	1
Gesamt:	1	0	1

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 zu Verwaltungsfachangestellten ausgebildet. Zudem hat die Samtgemeinde Elbtalaue in den Jahren 2017 und 2018 wiederum zwei Kolleginnen und Kollegen erfolgreich beim Angestelltenlehrgang II (A II) zum Verwaltungsfachwirt und damit für den ehemaligen gehobenen Verwaltungsdienst qualifiziert. Ein weiterer Kollege befindet sich gerade auf dem A II.

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.

IV. Ziele und Maßnahmen

1. Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beamte/Beamtinnen

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

Im Bereich der Beamtinnen und Beamten sind keine Wechsel vorgesehen!

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

			Fluktuationsabschätzung			
--	--	--	-------------------------	--	--	--

BesGr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Freierwerdenden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			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		
			2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
	Stichtag 30.06.2018																			
	Männer o. Frauen																			
EG 15			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 14			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 13			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 12			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 11	keines	6,00	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 10			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 9c		0	0																	
EG 9b	Frauen	5	0		1						1			1			1			1
EG 9a	keines	12,8	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 8			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 7			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 6	Männer	15,2	1	0,65	0	0	0	0	1	0,65	0	1	0,65	0	0	0	0	0	1	0,65
EG 5	Frauen	24,1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1
EG 4	Männer	4,7	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1
EG 3			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 2			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG 1			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe:			3	0,65	3	0	0	0	3	0,65	3	3	0,65	3	0	0	0	0	1	0,65

- EG 11: Stelle Fachdienstleitung Bau (nur bei Renteneintritt für langjährig Versicherte)
- EG 9b: Stelle Sachbearbeitung Bau und Planung (nur bei Renteneintritt für langjährig Versicherte)
- EG 9a: Stelle Sachbearbeitung Immobilienmanagement
- EG 6: Stelle Kasse (0,65 Anteile; nur bei Renteneintritt für langjährig Versicherte), Stelle Bauhof
- EG 5: Stelle Bauhof (nur bei Renteneintritt für langjährig Versicherte)
- EG 4: Stelle Bauhof

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

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

4. Festlegung von Oberzielen

Die Analyse unter Ziffer II hat gezeigt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor einen hohen Stellenwert bei der Berufswahl insbesondere von Frauen hat.

Auch wenn es in den letzten Jahrzehnten ein Umdenken hinsichtlich familialer Arbeitsteilung und gesellschaftlicher Akzeptanz von Müttererwerbstätigkeit gegeben hat, ist es auch in der heutigen Zeit für viele Menschen schwierig, die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen mit dem eigenen Beruf auf der anderen Seite zu vereinbaren. Das traditionelle Modell, bei dem der Mann Vollzeit erwerbstätig ist und das Haushaltseinkommen sichert und die Frau sich um Familien- und Hausarbeit kümmert, nimmt einen immer geringeren Stellenwert ein. In vielen Familien müssen oder wollen beide Elternteile arbeiten.

Dabei steht nicht allein die wirtschaftliche Funktion von Erwerbsarbeit im Vordergrund. Erwerbsarbeit bietet zusätzlich soziale Teilhabe, erhöht die Zufriedenheit und trägt generell zur Verbesserung der Lebensqualität bei. Die meisten Personen sind nicht bereit sich für Familie oder Beruf zu entscheiden. Sie wollen Familie und Beruf angemessen kombinieren. Frauen streben zunehmend nach beruflicher und finanzieller Unabhängigkeit. Durch diese veränderte Rolle der Frauen, die zunehmend Vollzeit erwerbstätig sind, aber immer noch den Großteil der Familien- und Hausarbeit erledigen, ist der Alltag vieler Familien allerdings geprägt von Zeitkonflikten und –knappheiten und der Problematik, den Bedürfnissen aller Familienmitglieder gerecht zu werden.

Von daher hält es die Samtgemeinde Elbtalaue für wichtig, an den bereits in den letzten beiden Gleichstellungsplänen formulierten Oberzielen festzuhalten.

Zu dauerhaft gleichen Chancen im öffentlichen Dienst für beide Geschlechter wird man jedoch nur gelangen, wenn sich neben den Frauenrollen auch die Männerrollen ändern. Deshalb verpflichtet das NGG die Dienststellen, auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hinzuwirken. Es ist daher wichtig, auch Maßnahmen zur Gender-sensibilität in den Gleichstellungsplan aufzunehmen. Im Schwerpunkt soll eine berufliche Chancengleichheit gefördert werden, um den Zugang für beide Geschlechter zu ermöglichen. Aus diesem Grund werden unter Ziffer 4.3 auch zusätzliche Maßnahmen aus diesem Bereich aufgenommen, um die anderen Oberziele zu flankieren.

4.1 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.
- ✓ Bei der Neubesetzung von Führungspositionen sind diese so auszuschreiben, dass sich insbesondere Frauen angesprochen fühlen und somit die Zahl der geeigneten weiblichen Bewerber gesteigert wird.

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. Die Gleichstellungsbeauftragte wird laufend über geeignete Schulungsangebote informieren.

c) Erhöhung des Anteils „Führen in Teilzeit“

Offene Stellen wie auch Leitungsfunktionen sind stets in Teilzeitform auszuschreiben, sofern begründete dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Bei der Neubesetzung von Führungspositionen wird die Dienststelle vor der entsprechenden Stellenausschreibung eine konkrete Planung zur Teilung der Führungsposition erarbeiten.

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.

4.2. 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.
- ✓ Potenzielle 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 (insbesondere Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen) werden vom Fachdienst 10 über die Möglichkeiten der alternierenden Telearbeit (ggf. in Kombination mit einer Teilzeittätigkeit) beraten.

4.3. Oberziel – Erhöhung der Gendersensibilität

a) Erarbeitung einer Haltung zu einem neuen gendergerechten Sprachgebrauch

Die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter ist für eine erfolgreiche Gleichstellung von unerlässlicher Bedeutung. Trotzdem sind gerade in der Verwaltungssprache nach wie vor viele Texte im generischen Maskulinum gehalten. Frauen werden hier nicht erwähnt und bleiben dadurch im behördlichen Kontext und in der Vorstellungskraft der Bürgerinnen und Bürger unsichtbar. Deshalb genügt es nicht, Frauen im behördlichen Schriftverkehr einfach nur "mitzumeinen". Ziel muss es sein, Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen und die Frauen grundsätzlich sprachlich sichtbar zu machen. Eine geschlechtergerechte Sprache ist dabei weder umständlich noch unnötig lang, wenn die richtigen sprachlichen Strategien verfolgt werden. Natürlich bedarf es aber der Bereitschaft, sich von ein paar bestehenden Formulierungsgewohnheiten zu verabschieden und mit der Sprache bewusst und kreativ umzugehen. Dies fängt bereits bei der Konzeption eines Textes an. Die Dienststelle hat daher in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten Formulierungsempfehlungen entwickelt und diese in die Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung aufgenommen. Die Entwicklung einer positiven Haltung zum gendergerechten Sprachgebrauch soll den Grundstein dafür legen, ein Verständnis der unterschiedlichen Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse zu entwickeln und Einsicht in deren Veränderbarkeit zu entwickeln.

b) Einführung von Genderfortbildungen

Die Implementierung einer Gendersensibilität hat zum Ziel, dass alle Organisationseinheiten der Samtgemeinde Elbtalau in ihren Handlungsfeldern Gender systematisch mitdenken und folglich effizienter und durchgängig gleichstellungsorientiert handeln. Das Personal muss dafür entsprechende Kompetenzen besitzen oder er-

werben können. Fortbildungen leisten einen Beitrag dazu, Gender-Kompetenz zu vermitteln.

c) Erhöhung der Genderkompetenzen der Fachbereichs- und Fachdienstleitungen

Wenn Gender ein „Fremdwort“ zu sein scheint, muss das Handeln der Samtgemeinde Elbtalaue langfristig darauf zielen, zu einem Wandel der Unternehmenskultur beizutragen. Zentraler Ansatzpunkt zum Erreichen dieses Wirkungsziels ist die Führungsebene, da diese das Problembewusstsein der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch eine entsprechende Agenda-Setzung top-down erheblich beeinflussen kann. Unter Genderkompetenz (Gender= Das soziale Geschlecht) versteht die Samtgemeinde Elbtalaue die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Genderaspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Genderkompetenz setzt sich aus den Elementen Wollen, Wissen und Können zusammen. Eine Gendersensibilität wird in der gesamten Verwaltung mithin nur dann gelingen, wenn die Führungskräfte dieses Anliegen glaubhaft vertreten. Auch vor diesem Hintergrund ist eine Erhöhung der Genderkompetenzen bei den Führungskräften extrem wichtig.

5. 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