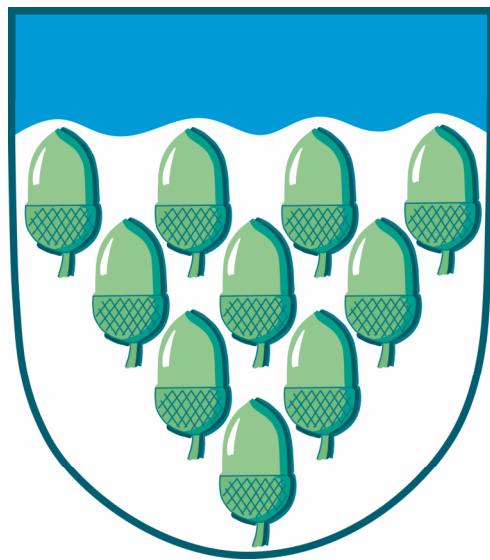


Gleichstellungsplan  
der  
Samtgemeinde  
Elbtalaue  
2022 - 2024



## **Vorwort**

Die Samtgemeinde Elbtalaue engagiert sich mit großem Nachdruck für eine Verwaltungskultur, die auf den Grundsätzen der Gleichstellung der Geschlechter beruht. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Samtgemeindeverwaltung sollen die Möglichkeit haben, ihr volles Potenzial zu entfalten.

Ggf. vorhandenen direkten oder indirekten Hindernissen, die sich auf das Geschlecht beziehen, ist dabei entschieden entgegenzuwirken. Dies ist für uns ein Prinzip und ein Wert an sich.

Ein wichtiges Instrument zur Umsetzung dieses Grundsatzes und zur Förderung der beruflichen Gleichstellung und Entwicklung aller Geschlechter ist der Gleichstellungsplan.

Durch die Gleichstellungspläne der letzten Jahre wurden inzwischen viele Maßnahmen zu Standards der Samtgemeindeverwaltung entwickelt. Ebenso werden gesetzliche Vorgaben aus dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG) selbstverständlich umgesetzt wie zum Beispiel das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So ist es der Verwaltung im Jahr 2021 sogar gelungen, für den FaMi-Siegel-Award nominiert zu werden. Am Ende musste sich die Samtgemeinde Elbtalaue nur der Stadt Uelzen knapp geschlagen geben. Am Ende aber trotzdem ein tolles Ergebnis.

Motivation und Qualifikation der Beschäftigten sind entscheidende Faktoren für eine leistungsfähige und sich wandelnde Verwaltung. Die Digitalisierung der Verwaltung ist nicht zuletzt durch die Verpflichtungen des Online-Zugangs-Gesetzes in vollem Gange. Hier gilt es Potenziale gezielt zu fördern und zu nutzen und die Veränderungen, die sich durch gestiegene Qualifikationsanforderungen stellen, durch Fort- und Weiterbildung zu begleiten. Alle Kolleginnen und Kollegen, insbesondere die Führungskräfte, benötigen dazu eine gewisse Flexibilität und die Fähigkeit, agil zu denken.

Es ist jedoch in diesem Zusammenhang wichtig, das Augenmerk nicht nur auf das bereits vorhandene Personal zu legen. Für viele junge Menschen stellt die Technologie bei der Job-Wahl ein wichtiges Kriterium dar, weil sie mit Spitzentechnologie arbeiten wollen. Ferner sind junge Menschen der Auffassung, dass Automatisierung und Technologie eine gerechtere Arbeitsumgebung schaffen werden, da sie Vorteile bei der Produktivität, der Erreichbarkeit und beim Zeitmanagement versprechen. Damit die Samtgemeinde Elbtalaue auch in Zukunft motivierte Frauen und Männer zur Bewältigung ihrer Aufgaben gewinnen kann, ist es also erforderlich, entsprechende Voraussetzungen zu schaffen.

In diesem Zusammenhang müssen auch etablierte Instrumente angepasst werden. So sollen die Möglichkeiten des Home-Office nach den diesbezüglich guten Erfahrungen aus der Corona-Pandemie modernisiert und erweitert werden.

Chancengleiche Personalentwicklung ist eine Gemeinschaftsaufgabe, liegt aber insbesondere in der Verantwortung der Führungskräfte; sie nehmen hierbei eine Schlüsselposition ein. Maßnahmen zur Gendersensibilität haben in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung.

Es liegt an uns allen – den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – den Führungskräften und den politisch Verantwortlichen, dass Ziele gemeinsam umgesetzt werden und der Weg zu einer chancengleichen Unternehmenskultur fortgesetzt wird.

Die Ist-Analyse zeigt, dass die Samtgemeinde Elbtalaue hinsichtlich der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere auf einem guten Weg ist. Sie verdeutlicht aber auch, dass weiterer Handlungsbedarf wie zum Beispiel bei der Besetzung von Führungspositionen besteht. Solange Frauen nicht die gleichen Chancen erhalten und nicht im gleichen Umfang in Führungspositionen sind, verschenken wir nicht nur Kompetenzen und Potenziale, sondern wir genügen auch nicht in vollem Umfang unserem demokratischen Auftrag.

Im Geltungszeitraum des vergangenen Gleichstellungsplans hat die Corona-Pandemie alle Kolleginnen und Kollegen vor große Herausforderungen gestellt. So waren gerade Eltern zu dieser Zeit in mehrfacher Hinsicht betroffen: zum einen durch Belastungen am Arbeitsplatz durch Homeoffice oder Hygienevorschriften und zum anderen bei der allein verantwortlichen Betreuung und Beschulung ihrer Kinder sowie damit verbundener Sorgen über deren weitere Entwicklung.

Ferner gibt es Hinweise darauf, dass die Pandemie auch Auswirkungen auf die Balance der Aufgabenverteilung in den Familien hatte. So haben sich zwar viele Väter in der Familie zusätzlich engagiert; der Hauptteil der Familienarbeitszeit lag jedoch nach wie vor bei den Müttern. Sie trugen auch in erster Linie die Verantwortung für die Planung und Organisation der Familienaufgaben. Die Samtgemeinde Elbtalaue hat diese besondere Belastung erkannt und von Anfang an spezielle Home-Office-Modelle und unkomplizierte Freistellungen mitgetragen.

Die Pandemie hat damit aber auch gezeigt, dass die von der Samtgemeinde bereitgestellten Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in einer Krise funktionieren.

Matthias Rhode  
Fachbereichsleiter Zentrale Dienste

Susanne Götting-Nilius  
Gleichstellungsbeauftragte

## Inhaltsverzeichnis

Nr.	Inhalt	Seite
I.	<b>Inhalt und Ziel des Gleichstellungsplans</b>	5
II.	<b>Wirkungen des letzten Gleichstellungsplans</b>	6
III.	<b>Bestandsaufnahme</b>	8
1.	Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse – Beamte	8
2.	Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse – Beschäftigte	10
3.	Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse – Beschäftigte S-Gruppen	12
4.	Zusatzauswertungen	13
a)	Anteil der Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung	13
b)	Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Statusbereichen	13
c)	Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Laufbahngruppen und in den Führungspositionen	14
5.	Bestandsaufnahme - Teilzeit und Beurlaubungen	15
6.	Bestandsaufnahme - Personaleinstellungen	17
7.	Bestandsaufnahme - Höhergruppierungen und Beförderungen	17
8.	Bestandsaufnahme – Fortbildung	18
IV.	<b>Ziele und Maßnahmen</b>	<b>18</b>
1.	Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beamte/Beamtinnen	18
2.	Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beschäftigte	18
3.	Festlegung von Oberzielen	19
3.1	Oberziel - Ausgewogene Besetzung von Führungspositionen mit Männern und Frauen	20
a)	Jahresgespräche	20
b)	Mentoring	20
c)	Etablierung eines Frauennetzwerkes	20
d)	Etablierung von gleichstellungsrelevanten Themen bereits in der Ausbildung	20
3.2.	Oberziel - Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf	21
a)	Beteiligung am neuen Zertifizierungsverfahren für das FaMi-Siegel 2022 - 2024	21
b)	Erstellung einer neuen Elternmappe	21
c)	Die Möglichkeiten der Telearbeit weiterentwickeln	21
3.3	Oberziel – Erhöhung des Schutzes vor Diskriminierung	21
a)	Erarbeitung einer Haltung zu einem neuen gendergerechten Sprachgebrauch	21
b)	Implementierung einer innerbetrieblichen Antidiskriminierungskultur	22
c)	Konfliktmanagement und Deeskalation	22
d)	Regelmäßige Berichterstattung zu gleichstellungsrelevanten Themen	23
e)	Erhöhung der Genderkompetenzen der Fachbereichs- und Fachdienstleitungen	23
4.	Schlussbestimmungen	23

## I. Inhalt und Ziel des Gleichstellungsplans

Wie in den vergangenen Gleichstellungsplänen soll zunächst noch einmal das Ziel und der Inhalt des Gleichstellungsplans vergegenwärtigt werden.

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 aller 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 näherkommt, 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 Bewerbenden (mwd) zusätzlich 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.

Ferner sei an dieser Stelle angemerkt, dass der bestehende Fachkräftemangel weitere Probleme in einer geschlechtergerechten Stellenbesetzung bereitet. So musste die Samtgemeinde in den vergangenen Jahren wiederholt feststellen, dass sich auf ausgeschriebene Stellen entweder gar keine oder nur sehr wenige qualifizierte Kräfte bewarben. Dieser Umstand macht die Umsetzung von Teilmaßnahmen des Gleichstellungsplans zunehmend schwerer.

Nichtsdestotrotz 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 2022 bis 2024. Er baut damit auf den Maßnahmen und Inhalten der vergangenen 3 Gleichstellungspläne der Samtgemeinde Elbtalaue auf und schreibt diese fort.

## **II. Wirkungen des letzten Gleichstellungsplans**

Bevor die aktuelle Bestandsanalyse des Gleichstellungsplans dargestellt wird, soll in diesem Kapitel erläutert werden, wie die Maßnahmen des vergangenen Gleichstellungsplans gewirkt haben. Hierzu werden die Unterrepräsentanzen der einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen zu Beginn des letzten Gleichstellungsplans mit den aktuellen Daten verglichen. Gleichzeitig wird dargestellt, welche Zielmarken zum Abbau der Unterrepräsentanzen festgelegt wurden und inwieweit diese erreicht werden konnten.

BesGr.	Unterrepräsentanz			
	Geschlecht	Prozentsatz 2019	Ziel der Veränderung	Prozentsatz 2021
B4	Frauen	0	unverä.	0
B2	Frauen	0	unverä.	0
A 16		0	unverä.	0
A 15				
A 14				
A 13 hD				
A 13 gD	Frauen	0	unverä.	0
A 12	Frauen	0	unverä.	0
A 11	Männer	0	unverä.	0
A 10	Männer	0	unverä.	0
A 9 gD				
A 9 mD	Männer	0	unverä.	0
A 8				
A 7	Männer	0	unverä.	0
A 6				
A 5				

Vergütungsgruppe	Unterrepräsentanz			
	Geschlecht (m/w)	Prozentsatz 2019	Ziel der Veränderung	Prozentsatz 2021
EG 11	gleich	50		50
EG 10	Frauen	35,48		28,77
EG 9c	Frauen	41,94		41,94
EG 9b	Frauen	20	40	40,92
EG 9a	gleich	48,4		43,42
EG 8	Frauen	25,6		31,37
EG 7	Frauen	42,41		42,03
EG 6	Männer	19,81	23,54	19,81
EG 5	Frauen	34,81	39,83	42,01
EG 4	Männer	42,74		22,48
EG 3	Frauen	0		0
EG 2	Männer	0		0
EG 1	Männer	0		4,83
S 11b	gleich	50		47,37
S 8a	Männer	0		0
S 4	Frauen	0		0

Wie aus den Tabellen zu erkennen ist, waren im letzten Gleichstellungsplan nur bei den Beschäftigten Zielvorgaben zum Abbau von Unterrepräsentanzen enthalten. Dies ist der nur geringen planbaren Fluktuation in einer immer noch kleinen Verwaltung wie der Samtgemeinde Elbtalau bei den Beamtinnen und Beamten geschuldet.

Von den 3 Zielvorgaben konnten zwei erfüllt werden. Bei der 3. Zielvorgabe hat zwar auch die geplante Einstellung stattgefunden; hier hatte sich im Auswahlverfahren jedoch wieder eine Dame durchgesetzt, so dass der Wert der Unterrepräsentanz bei den Männern in der EG 6 gleichgeblieben ist.

Darüber hinaus kann beobachtet werden, dass es auch ungeplante Veränderungen gegeben hat. So konnten die Unterrepräsentanzen in den Entgeltgruppen 8 und 1 verbessert werden; in den Entgeltgruppen 10, 9a, 7 und 4 haben sie sich jedoch verschlechtert. Gründe hierfür sind in der Regel in zusätzlichen Einstellungen (Krankheitsvertretungen), Höhergruppierungen sowie in Veränderungen der wöchentlichen Arbeitszeit der Kolleginnen und Kollegen zu finden.

### III. Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil der Männer und Frauen in den einzelnen Bereichen. Als Bereich ist diesbezüglich die einzelne Besoldungs- oder Entgeltgruppe definiert.

#### 1. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse – Beamtinnen und Beamte

BesGr.	Beschäftigte insgesamt		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)		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	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht	zum Stichtag 30.06.2021 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	zum Ablauf des GSP am 31.12.2021 angestrebter v.H.-Satz
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	3	0	3	0	0	0	0	0	3	0	100	0	100	Frauen	0		
A 12	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	Frauen	0		
A 11	1	0	0	1	0	0	0	0,75	0	0	100	0	100	Männer	0		
A 10	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	100	0	100	Männer	0		
A 9															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	0,5	0	0	100	0	100	Männer	0		
A 6																	
A 5																	

gesamt: **10 2 6 2 0 0 0 0 3,25 6**

Die Samtgemeinde Elbtalaue beschäftigt zum Stichtag 30.06.2021 10 Beamtinnen und Beamte. Bei den beiden Stellen des ehemaligen höheren Dienstes (Besoldungsgruppen B4 und B2) handelt es sich zum einen um die Stelle des gewählten Samtgemeindebürgermeisters und zum anderen um die des vom Rat gewählten Ersten Samtgemeinderates. 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 die betroffenen Kollegen das Pensionsalter im Betrachtungszeitraum des aktuellen Gleichstellungsplans nicht erreichen werden. Zudem ist die Fluktuation in diesen Bereichen sehr gering. Längerfristig ist allerdings anzustreben, gerade in den hohen Führungspositionen der Samtgemeinde mehr Frauen zu gewinnen.

In den Besoldungsgruppen 11 und 10 sowie bei den weiteren Stellen in der Laufbahngruppe 1 (ehemals mittlerer Dienst) sind die Männer unterrepräsentiert. Eine geplante Fluktuation in diesem Bereich 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 Beamtinnen und Beamten aufgrund der Besonderheit von Stellen für Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte, 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 Stellen für Beamtinnen und Beamte umgewandelt werden. Da diese Statusgruppe aufgrund des Fachkräftemangels momentan auf dem Markt kaum verfügbar ist, wird die Dienststelle den politischen Gremien vorschlagen, ab 2023 Beamtinnen und Beamte der Laufbahngruppe 2 (ehemals gehobener Dienst) wieder selbst auszubilden.

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

Entgeltgruppe	Anzahl Beschäftigte	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)		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%)		Angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum des GSP
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Geschlecht	Prozentsatz zum 30.06.2021	
	A	B	C	D	E	H	I	J	K	L	M	N	O	P
EG 11	6	3	3	0	0	3	3	50,00	50,00	50,00	50,00	keines	50	
EG 10	8	2	5	1	0	2,02	5	37,50	62,50	28,77	71,23	Frauen	28,77	
EG 9c	8	1	4	2	1	2,89	4	37,50	62,50	41,94	58,06	Frauen	41,94	
EG 9b	7	4	2	0	1	4	2,77	57,14	42,86	59,08	40,92	Frauen	40,92	
EG 9a	14	6	6	2	0	7,82	6	57,14	42,86	56,58	43,42	Männer	43,42	
EG 8	10	2	2	5	1	5,38	2,5	70,00	30,00	68,27	31,73	Männer	25,6	44,42
EG 7	4	0	2	2	0	1,45	2	50,00	50,00	42,03	57,97	Frauen	42,03	42,03
EG 6	18	7	2	9	0	12,2	3	88,89	11,11	80,20	19,80	Männer	19,8	27,99
EG 5	40	7	17	12	4	14	19,35	47,50	52,50	42,01	57,99	Frauen	42,01	50,10
EG 4	2	0	1	1	0	0,29	1	50,00	50,00	22,48	77,52	Frauen	22,48	
EG 3	1	0	0	0	1	0	0,58	0,00	100,00	0,00	100,00	Frauen	100	
EG 2	5	0	0	5	0	2,83	0	100,00	0,00	100,00	0,00	Männer	100	
EG 1	19	0	0	18	1	10,1	0,51	94,74	5,26	95,17	4,83	Männer	4,83	15,06

gesamt: 142 32 44 57 9 65,9 49,7

Bei der Samtgemeinde Elbtaue waren zum Stichtag 30.06.2021 142 Tarifangestellte beschäftigt (ohne Auszubildende und Beschäftigte der Sozialberufe (S-Gruppen)). Zunächst kann positiv festgestellt werden, dass es in der höchsten Entgeltgruppe 11 keine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern gibt. Die Werte liegen in dem angestrebten Verhältnis zwischen 45 und 55 %.

Bei den Entgeltgruppen 9c, 9b, 9a, 7 und 5 ergeben sich hingegen formell Unterrepräsentanzen. Die Werte liegen jedoch mit teilweise deutlich über 40% nur gering unter dem angestrebten Bereich von 45 % - 50 %, so dass hier bereits von einer annähernden Ausgeglichenheit gesprochen werden kann. Besonders erfreulich ist diese Entwicklung bei der Entgeltgruppe 5, da dort mit den Kolleginnen und Kollegen der Kommunalen Dienste und den Hausmeisterinnen und Hausmeistern Berufsfelder enthalten sind, die auch in der heutigen Zeit eine Männerdomäne darstellen.

In den restlichen Entgeltgruppen ist die Unterrepräsentanz jedoch deutlich. Besonders bedauerlich ist diese Feststellung in der Entgeltgruppe 10, da die Unterrepräsentanz wie schon bei den Beamtinnen und Beamten die Frauen trifft. Ein Abbau wird sich in diesem

Bereich vermutlich auch in Zukunft schwierig gestalten, weil ein Großteil dieser Stellen zur EDV-Abteilung gehört und Systemadministratorinnen leider nur in geringer Zahl dem Personalmarkt zur Verfügung stehen. Darüber hinaus ist ein Wechsel auf diesen Stellen aufgrund der noch jungen Kollegen im Geltungszeitraum des neuen Gleichstellungsplans nicht vorgesehen.

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

Dass die Beschäftigungsform der Teilzeitarbeit wie in den vergangenen Jahren offensichtlich eine Frauendomäne ist, bestätigt erneut der Niedersachsen-Monitor 2021 des Niedersächsischen Landesamtes für Statistik.

Bei den gut 1,2 Mio. Erwerbstätigen in Teilzeit blieb der Frauenanteil 2019 in Niedersachsen mit 78,8 % etwa auf dem Vorjahresniveau (-0,2 Prozentpunkte). Im Bundesdurchschnitt lag der Anteil 2019 bei 77,2 % (-0,1 Prozentpunkte).

Die Samtgemeinde Elbtalaue scheint hier weiterhin im Trend zu liegen. So liegt der Anteil der Frauen bei den Beschäftigten in Teilzeit bei rund 85 %. Ca. 58% der beschäftigten Frauen arbeiten bei der Samtgemeinde Elbtalaue in Teilzeit. Bei den Männern sind es hingegen nur knapp 14,5 %. Es ist daher auch ein Bedürfnis der Samtgemeindeverwaltung, durch gezielte Informationen diesen statistischen Trends entgegenzuwirken und die oben dargelegte Situation nicht als gegeben hinzunehmen. Auf der anderen Seite ist es aber auch Ziel der Dienststelle, allen Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf zu ermöglichen und in diesem Zusammenhang auch Teilzeitanträge zu genehmigen. Dies wird in Gesprächen bereits vermittelt und auch umgesetzt.

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

In der Entgeltgruppe 4 ist wiederum eine Unterrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen. Diese beruht jedoch auf dem geringen Stellenanteil der dort eingesetzten Dame. Insgesamt gibt es nach Einführung der neuen Entgeltordnung bei der Samtgemeinde Elbtalaue nur noch 2 EG 4 – Stellen.

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, wobei im Geltungszeitraum des letzten Gleichstellungszeitraums erstmalig eine männliche Reinigungskraft gewonnen werden konnte. Der Anteil der Männer ist daher von 0 auf 4,83 % gestiegen.

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

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ)		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	1	0	0	1	1	0,9	50	50	52,63	47,36	keines		47,36
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	
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 gleichgeblieben.

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 Elbtaue 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 und vorletzten 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.

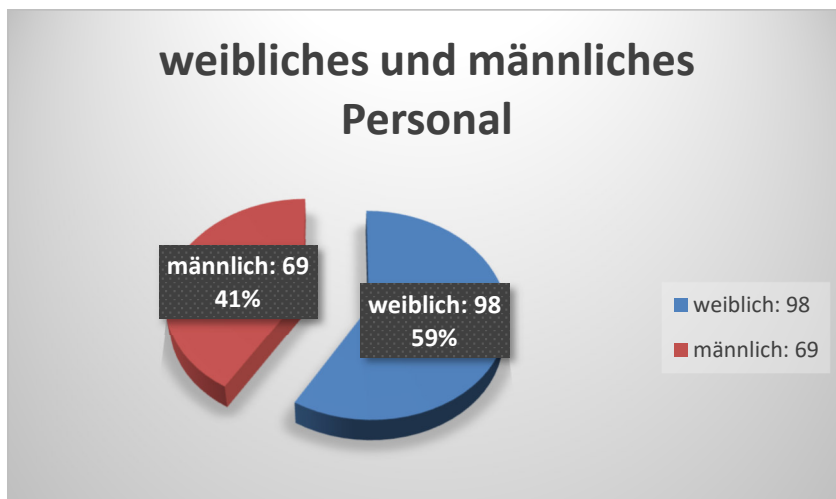
Es muss daher festgestellt werden, dass es in Deutschland weiterhin strukturelle Defizite in diesem Bereich gibt, die durch Maßnahmen einzelner Kommunen nicht beseitigt werden können.

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.

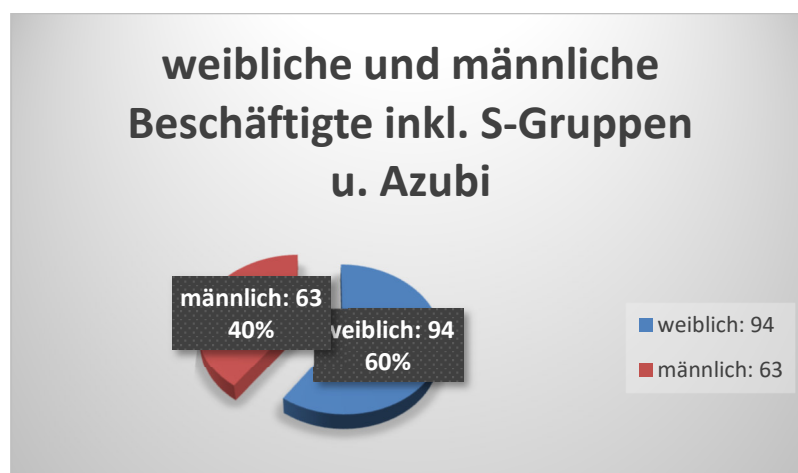
Bei der Entgeltgruppe S4 gibt es die bereits bei den Beamten festgestellte Problematik, dass nur eine Stelle besteht. Die Besetzung mit dem einen Geschlecht hat also zwangsläufig immer die Unterrepräsentanz des anderen Geschlechts zur Folge.

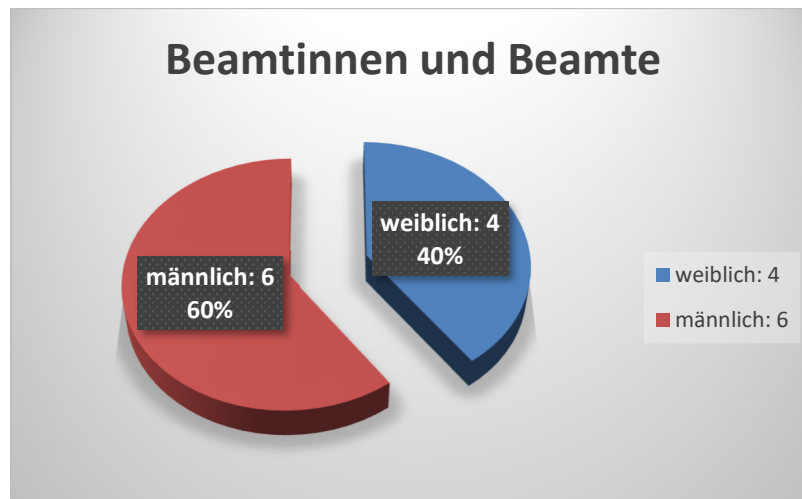
#### 4. Zusatzauswertungen

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



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





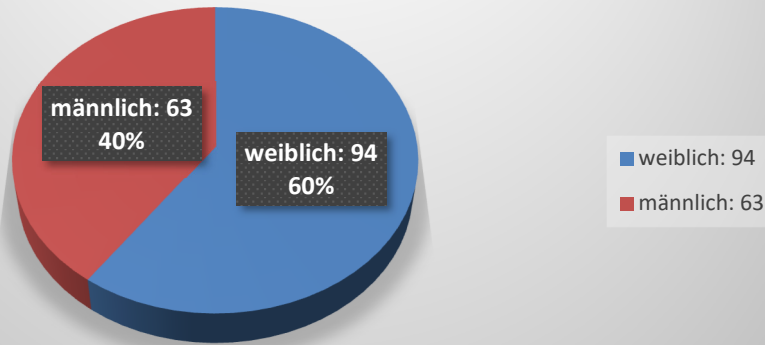
### c) Übersicht – Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Laufbahngruppen und in den Führungspositionen

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.

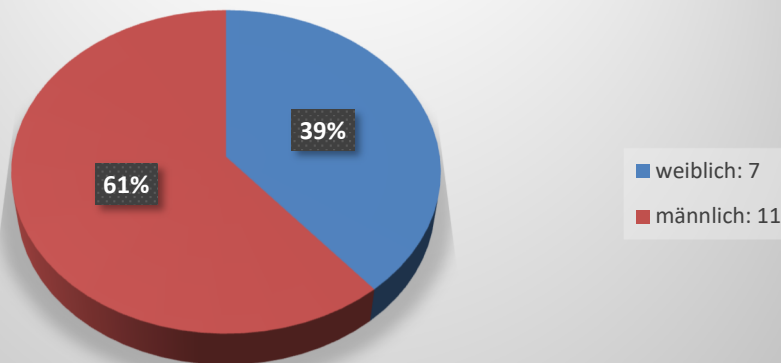
Status / Laufbahn	Azubi	einfacher / mittlerer Dienst	gehobener Dienst	höherer Dienst	gesamt
Beamte männlich			4	2	6
Beamte weiblich		2	2	0	4
Beschäftigte m.	5	42	14	0	61
Beschäftigte w.	4	75	11	0	90
Beschäftigte m. –S-		1	1		2
Beschäftigte w. –S-		3	1		4
<b>Summe:</b>	<b>9</b>	<b>123</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>167</b>

Führungspositionen bei der Samtgemeinde Elbtalau	gesamt	davon	
		weiblich	männlich
Bürgermeister	1		1
1. Samtgemeinderat	1		1
Fachbereichsleitungen	4	1	3
Fachdienstleitungen	9	4	5
Stabsabteilungen / KDE	3	2	1
<b>Summe:</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>11</b>

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



## Weibliche und männliche Führungskräfte



**Gegenüberstellung des Missverhältnisses zur Anzahl weiblicher Beschäftigter und weiblicher Führungskräfte**

### 5. Teilzeit

Bei der Samtgemeinde Elbtalaue waren zum Stichtag 30.06.2021 101 Vollzeitkräfte und 66 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 Elbtalaue über eine hohe Anzahl weiblicher Beschäftigter verfügt und die Teilzeit wie oben dargelegt immer noch eine Domäne der Frauen (nur 10 von 66 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, 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 Gleichstellungsplan der Jahre 2016 - 2019 verwiesen. Die dort getroffenen Aussagen haben nach wie vor Gültigkeit.

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. Die Ergebnisse dieser Umfrage wurden im letzten Gleichstellungsplan (2019-2021) ausführlich dargestellt, so dass auch diesbezüglich an dieser Stelle auf den letzten Gleichstellungsplan verwiesen werden soll.

Insgesamt konnte aus der Befragung abgeleitet werden, dass der in der Studie der Hans-Böckler-Stiftung festgestellte Trend sich auch bei der Samtgemeinde Elbtalaue 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 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. Das Siegel trägt die Verwaltung noch heute. Zudem wird gerade die Antragstellung für den Zeitraum 2022 – 2024 vorbereitet. 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 Motivation aller Kolleginnen und Kollegen sowie des Erhaltens des Fachkräftepersonals mehr als aufgewogen werden.



## 6. Personaleinstellungen

Im Geltungszeitraum des letzten Gleichstellungsplans sind bei der Samtgemeinde Elbtalau insgesamt 29 Personen eingestellt worden. Davon waren 8 Männer und 21 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 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 Basis dafür vorhanden ist, weitere Unterrepräsentanzen im Bereich der Frauen (auch in Führungspositionen) abzubauen.

## 7. Höhergruppierungen und Beförderungen

Im Folgenden werden alle Höhergruppierungen und Beförderungen der Jahre 2019 bis 2021 dargelegt.

Insgesamt konnten im Zeitraum 2019 - 2021 5 Höhergruppierungen verzeichnet werden, wobei 2 Männern und 3 Frauen die Ehre zuteilwurde (das Wort schreibt man tatsächlich zusammen).

### Veränderung durch Übertragung neuer Aufgaben

Veränderung der Entgelt-Besoldungsgruppe	Anzahl insg.	Anzahl Männer	Anzahl Frauen
EG 5 – EG 6	1		1
EG 8 – EG 9a	1	1	
EG 6 – EG 9b	2		2
EG 9b – EG 11	1	1	
<b>Gesamt:</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

### Veränderung durch Beförderung

**Keine!**

Anzumerken ist auch hier, dass bei der Samtgemeinde Elbtalau 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.

Aufgrund des Fachkräftemangels hat die Samtgemeinde Elbtalau im Betrachtungszeitraum des letzten Gleichstellungsplans jedoch auch Kolleginnen und Kollegen die Besetzung von höherwertigen Stellen ermöglicht, die die notwendige Qualifikation noch nicht hatten. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen mussten sich jedoch verpflichten, diese zeitnah nachzuholen.

## 8. Aus- und Fortbildung

Die Samtgemeinde Elbtalaue ist bestrebt, den benötigten Nachwuchs ihrer Beschäftigten auch selbst auszubilden. So werden mittlerweile pro Jahr 3 Azubis beschäftigt und im Rahmen einer dreijährigen Ausbildung zu Verwaltungsfachangestellten ausgebildet. Zudem hat die Samtgemeinde Elbtalaue in den Jahren 2019 und 2021 wiederum zwei Kolleginnen und Kollegen erfolgreich beim Angestelltenlehrgang II (A II) zum Verwaltungsfachwirt und damit für den ehemaligen gehobenen Verwaltungsdienst qualifiziert. Eine weitere Kollegin befindet sich gerade auf dem A II. Darüber hinaus wird am 01.08.2022 eine weitere Kollegin diese Ausbildung beginnen.

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 in den Jahren 2022 – 2024 keine Personalabgänge durch Pensionseintritte geplant.

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

Im Bereich der Samtgemeinde Elbtalaue sind in den Jahren 2022 – 2024 folgende Personalabgänge durch Renteneintritte der Beschäftigten geplant:

Jahr	Zu besetzende Stellenanteile	Art der zu besetzenden Stelle	Entgelt- / Besoldungsgruppe
2022	0,63	Hausmeister	5
	1,0	Angestellter FD 30	5
2023	0,44	Reinigungskraft	1
	0,64	Reinigungskraft	1
	1,0	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	(9b) 8
	0,51	Büchereifachkraft	6
	0,9	Fachkraft Jugendzentrum	S11b
	1,0	Arbeiter KDE	5
2024	0,73	Verwaltungskraft mittlerer Dienst	6
	1,0	Arbeiter KDE	7

BesGr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuation Freiwerdenden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			Summer der zu besetzenden Stellen			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts		
			2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
	Stichtag 30.06.2021										
<b>S 11b</b>				<b>0,9</b>			<b>0,9</b>			<b>0,9</b>	
EG 10											
EG 9c											
<b>EG 9b</b>	<b>Frauen</b>	<b>7</b>		<b>1</b>			<b>1</b>			<b>1</b>	
EG 9a											
EG 8											
<b>EG 7</b>	<b>Frauen</b>				<b>1</b>			<b>1</b>			<b>1</b>
<b>EG 6</b>	<b>Männer</b>	<b>15,15</b>		<b>0,51</b>	<b>0,73</b>		<b>0,51</b>	<b>0,73</b>		<b>0,51</b>	<b>0,73</b>
<b>EG 5</b>	<b>Frauen</b>	<b>33,37</b>	<b>1,63</b>	<b>1</b>		<b>1,63</b>	<b>1</b>		<b>1,63</b>	<b>1</b>	
EG 4											
EG 3											
EG 2											
<b>EG 1</b>	<b>Männer</b>	<b>10,56</b>	<b>0</b>	<b>1,08</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,08</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,08</b>	<b>0</b>
Summe:			<b>1,63</b>	<b>4,49</b>	<b>1,73</b>	<b>1,63</b>	<b>4,49</b>	<b>1,73</b>	<b>1,63</b>	<b>4,49</b>	<b>1,73</b>

### 3. 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 familiärer 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. Immer häufiger ziehen Elternteile ihre Kinder nicht nur alleinerziehend groß, auch die Patchwork- und die Regenbogenfamilie sind längst keine neuen Begriffe mehr. Scheidungen sind heute genauso selten ein Tabuthema, wie das Zusammenleben und Heiraten gleichgeschlechtlicher Partner. Doch auch das Zusammenleben ohne Trauschein wird immer beliebter.

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 möchten sich nicht für Familie oder Beruf zu entscheiden. Sie wollen Familie und Beruf angemessen kombinieren. Frauen streben zunehmend nach beruflicher und finanzieller Unabhängigkeit und möchten berufliche Herausforderungen mit privaten und familiären Interessen in ein ausgewogenes Gleichgewicht bringen. Vor allem berufstätige Frauen, die laut

Studien mehr Zeit für die Familie und den Haushalt aufbringen, leiden oft unter Überlastung (z. B. Mental Load) und Burn-out.

Von daher hält es die Samtgemeinde Elbtalau für wichtig, an den bereits in den letzten beiden Gleichstellungsplänen formulierten Oberzielen festzuhalten. Die bisherigen Einzelmaßnahmen werden ebenfalls beibehalten und bei Bedarf fortentwickelt. So wird es also auch in Zukunft selbstverständlich geschlechtergerechte Personalauswahlverfahren oder das Führen in Teilzeit geben. Im vorliegenden Gleichstellungsplan sollen aber nunmehr die Maßnahmen aufgeführt werden, auf die in den nächsten 3 Jahren der Schwerpunkt gelegt werden soll. Nur diese Schwerpunktmaßnahmen werden nachfolgend dargestellt:

### **3.1 Oberziel - Ausgewogene Besetzung von Führungspositionen mit Männern und Frauen**

#### **a) Jahresgespräche**

Möglichkeiten, die eigene berufliche Entwicklung aktiv zu lenken und zu gestalten, gibt es viele. Auch die Angebote der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind facettenreich. Häufig hilft es, sich zu diesen Themen beraten zu lassen, um das Für und Wider für die unterschiedlichen Vorgehensweisen abzuwägen und die Bandbreite vorgestellt zu bekommen. Die Fachbereichsleitung 1 und die Gleichstellungsbeauftragte führen ihre gemeinsamen Gespräche mit jungen Kolleginnen und Kollegen fort, um ihnen Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen und insbesondere Frauen zur Übernahme von Führungspositionen zu motivieren. Alle Kolleginnen und Kollegen bis zum 30. Lebensjahr bekommen mind. 1 Gesprächsangebot im Jahr.

#### **b) Mentoring**

Zur besseren Entwicklung von neuen Führungskräften kann zukünftig ein Tandem aus jeweils einer erfahrenen und einer neuen Führungskraft gebildet werden. Vorrangige Ziele sind die Begleitung und Unterstützung von Beschäftigten, die erstmalig eine Führungsfunktion übernehmen. Diese unterstützende Begleitung dient der Weitergabe von Erfahrung, Wissen und Kontakten auf beiden Seiten. Die Teilnahme an diesem Programm ist für die neuen Führungskräfte freiwillig.

#### **c) Etablierung eines Frauennetzwerkes**

Frauen müssen sichtbarer werden, müssen in Erscheinung treten und sich zeigen, um sich Aufstiegs- und neue Karrierewege besser erschließen zu können. Sie müssen in Netzwerken voneinander profitieren, um ihre Ziele besser erreichen zu können. Derartige Netzwerke sind geeignet, Mitarbeiterinnen für höhere Führungsaufgaben zu motivieren und zu gewinnen, weil sie positive Erfahrungen vermitteln und Unterstützung bieten. Die Gleichstellungsbeauftragte trifft sich 1-mal pro Halbjahr mit den weiblichen Führungskräften bzw. angehenden Führungskräften zu einem Arbeitsaustausch, dessen Format noch ausgestaltet wird.

#### **d) Etablierung von gleichstellungsrelevanten Themen bereits in der Ausbildung**

Die gleichstellungsrelevante Arbeit hat den Fokus darauf gerichtet, für strukturelle Benachteiligungen von Frauen zu sensibilisieren, auf Missverhältnisse aufmerksam zu machen und Chancen für Frauen und Männer aufzuzeigen. Aus diesem Grund wird die Gleichstellungsbeauftragte in den nächsten Jahren mit einem festen Programm in die Ausbildung der Verwaltungsfachangestellten integriert. Die Azubis verbringen daher ihre berufspraktische Ausbildungszeit nicht mehr nur in den „üblichen Abteilungen bzw.

Fachdiensten“ (Personal, Bau, Steuer, Bürgerservice etc.), sondern auch bei der Gleichstellungsbeauftragten.

### **3.2. Oberziel - Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

#### **a) *Beteiligung am neuen Zertifizierungsverfahren für das FaMi-Siegel 2022 - 2024***

Mit dem FaMi-Siegel werden Verwaltungen / Unternehmen ausgezeichnet, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv und kreativ unterstützen. Die Verleihung des Siegels erfolgt nach der Auswertung eines von den Verwaltungen / Betrieben ausgefüllten Fragebogens und Bewertungsgesprächen. Erstmals ist das Siegel im März 2010 vergeben worden, eine Bewerbung um das FaMi-Siegel ist laufend möglich. Als „ausgezeichnete familienfreundliche Verwaltung“ darf man das Siegel dann bis zum Ende des Zertifizierungszeitraumes führen. Die Samtgemeinde Elbtalaue führt aktuell das Siegel 2019 – 2021 und wird sich für den neuen Zeitraum erneut zertifizieren lassen.

#### **b) *Erstellung einer neuen Elternmappe***

Alle werdenden Eltern benötigen Informationen zu Rechten und Pflichten hinsichtlich der Elternschaft und Geburt. Das Informationsangebot in Form einer Elternmappe soll das Informationsbedürfnis bedienen. Die Elternmappe enthält Broschüren/ Flyer von Beratungsstellen, Ministerien und weiteren Institutionen, die Informationen rund um das Thema Elternzeit und Geburt beinhalten. Sobald die jeweils personalführende Stelle dem Gleichstellungsbüro bestehende Schwangerschaften mitteilt, wird diesen Frauen die Elternmappe zugesendet. Werdende Väter können, da sie ihre anstehende Vaterschaft nicht anzeigen müssen, die Mappe direkt beim Gleichstellungsbüro anfordern.

#### **c) *Die Möglichkeiten der Telearbeit weiterentwickeln***

Die bestehende Dienstvereinbarung für die Telearbeit wird auf Basis der Erfahrungen während der Corona-Pandemie weiterentwickelt. So soll die Telearbeit in Zukunft nicht nur zur Betreuung von Kindern oder zu pflegenden Angehörigen, sondern auch für weitere niederschwellige Gründe in einem begrenzten Rahmen (bestimmte Anzahl von mobilen Arbeitstagen pro Monat z.B.) möglich sein. Rein technisch ist die Samtgemeinde Elbtalaue diesbezüglich gut aufgestellt. Mittlerweile können die meisten Beschäftigten mithilfe von Videokonferenzen und Online-Zugriffen auf die Samtgemeindeserver zu jeder Zeit und von überall arbeiten.

### **3.3. Oberziel – Erhöhung des Schutzes vor Diskriminierung**

#### **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. Die Samtgemeinde Elbtalaue hat sich im Geltungszeitraum des letzten Gleichstellungsplans bei der Verwendung eines gendergerechten Sprachgebrauchs stark verbessert. Nichtsdestotrotz gibt es in vielen Bereichen noch Verbesserungsbedarf. Zudem ist der gendergerechte Sprachgebrauch aber auch ein Entwicklungsprozess, an dem sich zu orientieren ist und der laufend Anpassungen notwendig macht.

Aus diesem Grund sollen im Geltungszeitraum des neuen Gleichstellungsplans folgende Einzelmaßnahmen umgesetzt werden:

- ✓ Bei neuen bzw. bei zu überarbeitenden Satzungen, Verfügungen, Fachberichten, Fachplänen und Konzepten sowie Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen ist inhaltlich und sprachlich auf die Gleichbehandlung von Frauen, Männern und des dritten Geschlechts (Diverse) gleichermaßen zu achten.
- ✓ Im Hinblick auf Berufs-, Amts- und Funktionsbezeichnungen, insbesondere auch bei Stellenausschreibungen, ist eine alle Geschlechter ansprechende Bezeichnung festzulegen und mit dem Zusatz „m/w/d“ zu versehen.
- ✓ Statistiken, die in Veröffentlichungen erscheinen, wie z.B. Personalberichten, Fachberichten, Fachplänen werden geschlechtergerecht analysiert und dargestellt.

#### **b) Implementierung einer innerbetrieblichen Antidiskriminierungskultur**

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer\*innen vor Benachteiligungen zu treffen. Dazu muss er in geeigneter Art und Weise auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Bereits seit 2006 verbietet zudem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Diskriminierung und (sexuelle) Belästigung im Arbeitsleben. Es verpflichtet die Samtgemeinde Elbtalaue, für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen und erforderliche und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen. Aus diesem Grund wurde im Geltungszeitraum des letzten Gleichstellungsberichts eine entsprechende Dienstvereinbarung erarbeitet und eine gesonderte Beschwerdestelle eingerichtet. Nunmehr soll das Thema weiter vertieft und ein neues Bewusstsein bei allen Beschäftigten erzeugt werden. Konkret sollen folgende Maßnahmen durchgeführt werden:

- ✓ Implementierung einer innerbetrieblichen Antidiskriminierungskultur. Überprüfung aller Vereinbarungen und Verhaltensregeln der Samtgemeinde Elbtalaue im Hinblick auf die Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art.
- ✓ Angebot von Fortbildungen, Schulungen, Workshops zu den Themen sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz, aber auch zur Vermeidung von Diskriminierung Dritter.

c) **Konfliktmanagement und Deeskalation**

Gerade in der aktuellen Situation der Corona-Pandemie zeigt sich, wie hilfreich es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes sein kann, im Umgang mit Konflikten trainiert zu sein und deeskalierend wirken zu können, sollte es zu Problemen mit Bürgern oder Kunden kommen. Bei der Samtgemeinde Elbtalau sind mittlerweile viele Frauen auf den Stellen mit Bürgerinnen- und Bürgerkontakt eingesetzt. Um mit Konflikten besser umgehen zu können, wird mind. einmal pro Jahr ein Workshop zum Konfliktmanagement bzw. zur Deeskalation angeboten.

d) **Regelmäßige Berichterstattung zu gleichstellungsrelevanten Themen**

Um das Thema „Gleichstellung“ breiter in die Verwaltung zu tragen, wird es in jeder Besprechung mit den Fachbereichsleitungen (FBL-Runde) gleichstellungsrelevante Informationen durch die Gleichstellungsbeauftragte geben. Diese können sowohl laufende Projekte / Projektergebnisse oder Informationen zu Themen wie Vereinbarkeit, Karriere und Stereotype beinhalten. Durch die regelmäßigen Informationen zu gleichstellungsrelevanten Aspekten wird das Thema in der Verwaltung öffentlichkeitswirksam bekannt gemacht. Durch die Berichterstattung finden ein Wissenstransfer sowie eine Sensibilisierung zum Themenfeld statt. Die sogenannten FBL-Runden finden ca. 10-mal im Jahr statt. Die Protokolle werden im Intranet veröffentlicht.

e) **Erhöhung der Genderkompetenzen der Fachbereichs- und Fachdienstleitungen**

Wenn Gender ein „Fremdwort“ zu sein scheint, muss das Handeln der Samtgemeinde Elbtalau 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 Elbtalau 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.

Folgende Maßnahmen sollen umgesetzt werden:

- ✓ Verankerung der Gleichstellung als permanente Querschnittsaufgabe in der Organisation.
- ✓ Integration der Gleichstellungsziele in die Strategien, Strukturen und laufenden Planungs- und Steuerungsprozesse in der Organisation.
- ✓ Einbindung der Führungskräfte als Hauptverantwortliche für die Umsetzung der Gleichstellung.

#### 4. 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