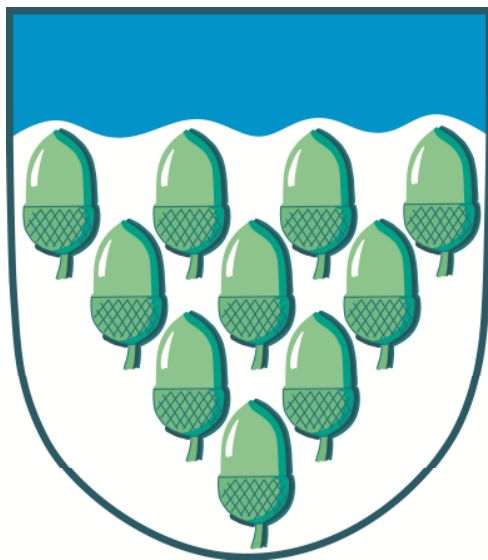


Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Elbtalaue



Inhaltsverzeichnis

Nr.	Inhalt	Seite
I.	Inhalt und Ziel des Gleichstellungsplans	3
II.	Bestandsaufnahme	4
1.	Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse – Beamte	4
2.	Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse – Beschäftigte	5
3.	Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse – Beschäftigte S-Gruppen	7
4.	Zusatzauswertungen	8
a)	Anteil der Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung	8
b)	Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Statusbereichen	8
c)	Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Laufbahngruppen und in den Führungspositionen	9
5.	Bestandsaufnahme - Teilzeit und Beurlaubungen	9
6.	Bestandsaufnahme - Personaleinstellungen	10
7.	Bestandsaufnahme - Höhergruppierungen und Beförderungen	10
8.	Bestandsaufnahme – Fortbildung	11
III.	Ziele und Maßnahmen	12
1.	Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beamte/Beamtinnen	12
2.	Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beschäftigte	13
3.	Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beschäftigte S-Gruppen	14
4.	Oberziel - Ausgewogene Besetzung von Führungspositionen mit Männern und Frauen	14
a)	Geschlechtergerechte Personalauswahlverfahren	14
b)	Qualifizierung	15
c)	Erhöhung des Anteils „Führen in Teilzeit“	15
d)	Stärkere Berücksichtigung weiblicher Beschäftigter bei der Leitung von Projektgruppen bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung	15
5.	Oberziel - Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf	15
a)	Einbeziehung der Beschäftigten bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung von Privat- und Berufsleben	15
b)	Beurlaubte Beschäftigte stärker an den Betrieb binden	15
c)	Wiedereinstieg erleichtern	15
d)	Kinderbetreuungsmöglichkeiten schaffen	16
e)	Über Telearbeit und Teilzeit informieren	16
6.	Schlussbestimmungen	16

I. Inhalt und Ziel des Gleichstellungsplans

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

- ✓ So erhielten zum Beispiel die Vorschriften über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen neuen Stellenwert.
- ✓ Ferner greift die Neuregelung zahlreiche erfolgreiche Aspekte der Fortbildung von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten auf.
- ✓ Das Gesetz verpflichtet die Dienststellen, zukünftig auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hinzuwirken.
- ✓ Die Vorschriften über den Gleichstellungsplan verwirklichen das moderne Konzept des Führens mit Zielvereinbarungen. Die Dienststellen setzen sich selbst das Ziel, zu dem sie innerhalb der dreijährigen Geltungsdauer des Plans gelangen wollen.

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

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

In diesem Zusammenhang ist allerdings anzumerken, dass im Auswahlverfahren bei Einstellungen die Grundsätze der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung 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, der Laufbahn oder des Berufs maßgeblich.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Elbtalaue gilt für die Jahre 2013 bis 2015. Stichtag für die Erhebung der Daten der Bestandsaufnahme war der 30. Juni 2012.

II. Bestandsaufnahme

1. Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse - Beamte

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

BesGr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		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	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen	zum Stichtag 30.06.2012 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
B3	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	Frauen	0	
B2	1	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	0	Männer	0	
A 16																
A 15																
A 14																
A 13																
A 13	2	0	2	0	0	0	0	0	2	0	100	0	100	Frauen	0	
A 12	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	Frauen	0	
A 11	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	100	0	100	Frauen	0	
A 10	1	0	0	1	0	0	0	0,75	0	0	100	0	100	Männer	0	
A 9	1	0	0	1	0	0	0	0,7	0	0	100	0	100	Männer	0	
A 9	1	0	0	1	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 1 5 4 0 0 0 3,95 5

Bei den beiden Stellen des ehemaligen höheren Dienstes handelt es sich zum einen um die Stelle des von den Bürgerinnen und Bürgern der Samtgemeinde gewählten Bürgermeisters und zum anderen um die vom Rat gewählte Erste Samtgemeinderätin. Diese Stellen sind bis zum Jahr 2014 besetzt, so dass sie in den aktuellen Planungszeitraum des Gleichstellungsplans fallen. Da es sich allerdings um Wahlbeamtenstellen handelt und die Verwaltung auf die Besetzung der Stellen keinen Einfluss hat, wird auf Maßnahmenvorschläge in diesem Bereich verzichtet.

In der Laufbahn des gehobenen Dienstes ist eine starke Unterrepräsentanz von Frauen in den Besoldungsgruppen A 13 und A 12 festzustellen. Alle Stellen sind momentan mit Männern besetzt. Kurzfristige Maßnahmen können hier nicht greifen, weil alle Stellen

mit zum Teil noch jungen Kollegen besetzt sind. Zudem ist die Fluktuation auf diesen Stellen sehr gering, so dass im jetzigen Planungszeitraum des Gleichstellungsplans keine Maßnahmen getroffen werden können. Längerfristig ist allerdings anzustreben, gerade auch in den hohen Führungspositionen der Samtgemeinde mehr Frauen zu gewinnen. Bei den weiteren Beamtenstellen besteht 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.

Es kann also bei den Beamtinnen und Beamten nur darum gehen, das Verhältnis von Männern und Frauen insgesamt ausgewogen zu gestalten. Von den 10 Beamtenstellen sind derzeit 5 mit Frauen und 5 mit Männern besetzt. Von der reinen Anzahl ist das Verhältnis daher vollkommen ausgeglichen. Wie allerdings oben bereits angesprochen, nehmen die Frauen insbesondere Stellen in den unteren Besoldungsgruppen ein. Hier muss in Zukunft darauf geachtet werden, dass bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung mehr Frauen in Führungspositionen kommen.

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

BesGr.	Anzahl der 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 30.06.2012 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	3	2	1	0	0	2	1	66,7	33,3	66,7	33,3	Männer	33,3	
EG 10	8	1	6	1	0	1,75	6	25	75	22,6	77,4	Frauen	22,58	25,92
EG 9	12	3	6	3	0	5,66	6	50	50	48,5	51,5	ausgeglichen		52,60
EG 8	16	5	5	6	0	8,31	5	68,8	31,3	62,4	37,6	Männer	37,6	37,6
EG 7	1	0	1	0	0	0	1	0	100	0	100	Frauen	0	
EG 6	24	4	9	11	0	11	9	62,5	37,5	55	45	ausgeglichen		45
EG 5	25	2	13	9	1	5,38	13,5	44	56	28,5	71,5	Frauen	28,5	32,09
EG 4	7	1	6	0	0	1	6	14,3	85,7	14,3	85,7	Frauen	14,3	
EG 3	9	2	3	1	3	2,51	4,7	34,8	65,2	33,4	66,6	Frauen	33,4	
EG 2	16	0	1	15	0	6,37	1	93,8	6,25	86,4	13,6	Männer	13,6	
EG 1	10	0	0	10	0	4,4	0	100	0	100	0	Männer	0	
EG 0														

gesamt: 131 20 49 56 4 48,38 53,2

Zunächst kann positiv festgestellt werden, dass es in den Entgeltgruppen 9 und 6 keine Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern gibt. Die Werte liegen genau in dem angestrebten Verhältnis zwischen 45 und 55 %. Bei der Entgeltgruppe 9 ist dies umso erfreulicher, weil es sich bereits um eine sehr hoch vergütete Entgeltgruppe bei der Samtgemeinde Elbtalau handelt. In der höchsten Entgeltgruppe der Samtgemeinde Elbtalau, der Entgeltgruppe 11, sind die Männer unterrepräsentiert. In diesem Zusammenhang ist aber anzumerken, dass es sich lediglich um 3 Stellen handelt, die zudem mit Vollzeitkräften besetzt sind. Konkret handelt es sich um die Stellen des Fachdienstleiters 12, der Stabsstellenleiterin „Marketing“ und der Fachbereichsleiterin 4. Die Neubesetzung einer der beiden „Frauenvollzeitstellen“ mit einem Mann hätte die erneute Unterrepräsentanz der Frauen zur Folge. Zu einem Ausgleich könnte man nur durch die Besetzung der Stellen mit Teilzeitkräften kommen. Dies macht in diesen Führungspositionen aber keinen Sinn. Zudem sind die Stellen mit noch jungen Kolleginnen und Kollegen besetzt, so dass im Planungszeitraum des Gleichstellungsplans keine Veränderungen geplant sind.

In der Entgeltgruppe 10 gibt es hingegen eine starke Unterrepräsentanz von Frauen. Lediglich 2 Stellen, nämlich das Regionalmanagement Leader und die Stabsstelle Tourismus, sind mit Frauen besetzt. Diese Unterrepräsentanz gilt es abzubauen. In der Planungsphase des Gleichstellungsplans wird Herr Georg Neuhaus in den Ruhestand gehen. Da die neu einzustellende Person in die Entgeltgruppe 9 auf dieser Stelle eingruppiert wird, verbessert sich das Verhältnis in der Entgeltgruppe 10 für die Frauen automatisch auf 25,92 %. Durch die Neubesetzung in der Entgeltgruppe 9 ergibt sich zudem keine nennenswerte Veränderung in dem gewünschten Fenster zwischen 45% und 55%. Wird eine Frau eingestellt, erhöht sich der Wert bei den Frauen auf 52,60 %. Wird ein Mann eingestellt, liegt der Wert bei 55,29 % und damit auch nur leicht über der Grenze von 55 %.

In der Entgeltgruppe 8 ist eine signifikante Unterrepräsentanz von Männern zu beobachten. Dies liegt insbesondere daran, dass die Arbeitsplätze in diesem Bereich besonders teilzeitgeeignet sind und von daher vor allem von Frauen wahrgenommen werden. Im Planungszeitraum des Gleichstellungsplans sind in der Entgeltgruppe 8 die drei Stellen des Gremiendienstes neu zu besetzen. Das Ausschreibungsverfahren hat bereits stattgefunden und eine Neubesetzung mit Frauen zur Folge gehabt. Männer hatten sich auf diese Stellen nicht beworben, so dass die Unterrepräsentanz von Männern in diesem Planungszeitraum des Gleichstellungsplans nicht abgebaut werden kann.

Eine Unterrepräsentanz von Frauen ergibt sich hingegen in den Entgeltgruppen 5-3 TVöD. Zurückzuführen ist dieses Ungleichgewicht auf die beim Baubetriebshof und bei den Hausmeisterstellen vorherrschenden „männertypischen“ Arbeitsplätze. Nach wie vor sind körperlich beanspruchende Bauberufe Männerdomänen. Hier lag im Jahr 2009 bundesweit der Männeranteil deutlich über 90%. Die durch den Personalwechsel zum Gremiendienst freiwerdenden Stellenanteile (0,5 bzw. 0,77 Stelle) bei der Entgeltgruppe 5 (Frau Weber und Frau Ruffert) sind daher nach Möglichkeit wieder mit Frauen zu besetzen. Der durch den Personalwechsel von Frau Martin freiwerdende Stellenanteil (EG 6; 0,68 Stelle) sollte durch einen Mann wiederbesetzt werden. Die Stelle von Herrn Leyer sollte mit einer Frau wiederbesetzt werden.

Die starke Unterrepräsentanz von Männern in den Entgeltgruppen 2 und 1 hat ihren Ursprung in dem neuen Eigenreinigungskonzept der Samtgemeinde und den in diesem

Zusammenhang eingerichteten und weit überwiegend mit weiblichen Teilzeitkräften besetzen Reinigungsstellen im Fachdienst 31. Bundesweit liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Reinigungsgewerbe bei 88,5%.

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 30.06.2012 festgestellter anteiliger v.H.-Satz	
	A	B	C	D	E	H	I	J	K	L	M	N	O	P
S 18														
S 17														
S 16														
S 15														
S 14														
S 13														
S 12														
S 11	3	1	0	1	1	1,75	0,9	66	34	66,6	33,4	Männer	33,4	
S 10														
S 9														
S 8														
S 7														
S 6	3	0	0	3	0	1,58	0	100	0	100	0	Männer	0	
S 5														
S 4	1	0	1	0	0	0	1	0	100	0	100	Frauen	0	
S 3														
S 2														
S 1														

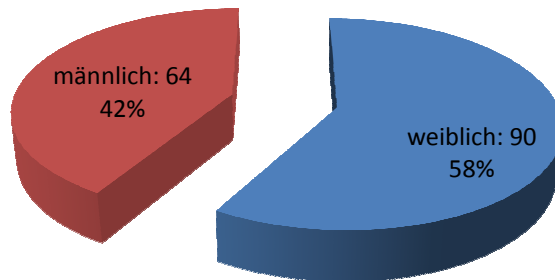
gesamt: 7 1 1 4 1 3,3 1,9

Nach einem Bericht des Statistischen Bundesamtes lag der Frauenanteil bei den sozialen Berufen im Jahr 2009 bundesweit über 80%. Speziell bei den Erzieherinnen und Erziehern waren sogar über 92% der Stellen mit weiblichen Kräften besetzt. Diese Tendenz trifft auch auf die Samtgemeinde Elbtalaue zu. So sind im sozialen Bereich 5 Frauen und 2 Männer tätig. Das Statistische Bundesamt kommt in seinem Bericht aus dem Jahr 2010 zu dem Schluss, dass sich trotz Programmen wie dem seit dem Jahr 2001 angebotenen „Girls' Day“ die Berufswahl von Männern und Frauen nach wie vor deutlich unterscheidet und Veränderungen insbesondere in ausgeprägten Männer- und Frauendomänen kaum eintreten. Von daher wird es in diesem Bereich schwierig sein, auch langfristig die Unterrepräsentanz der Männer abzubauen.

4. Zusatzauswertungen

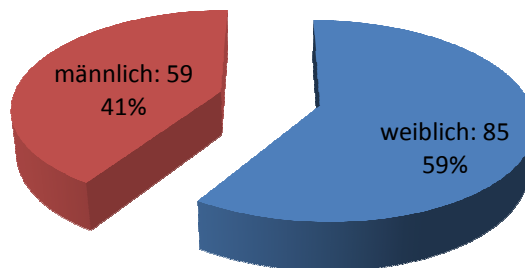
a) Übersicht – Anteil der Frauen und Männer in der Gesamtverwaltung (Beamte, Beschäftigte inkl. Azubis)

weibliches und männliches Personal insgesamt

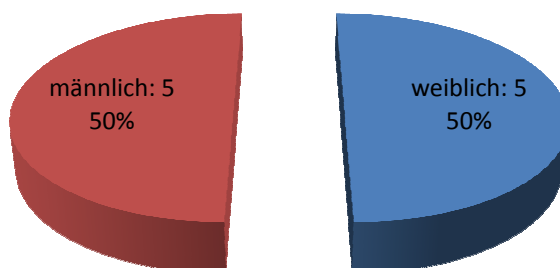


b) Übersicht – Anteil der Frauen und Männer in den jeweiligen Statusbereichen

weibliche und männliche Beschäftigte



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	1	5
Beamte weiblich		2	2	1	5
Beschäftigte m.	3	41	13	0	57
Beschäftigte w.	3	67	10	0	80
Beschäftigte m. –S-		1	1		2
Beschäftigte w. –S-		3	2		5
Summe:	6	114	32	2	154

Führungspositionen bei der Samtgemeinde Elbtalau	gesamt	davon	
		weiblich	männlich
Bürgermeister	1		1
1. Samtgemeinderätin	1	1	
Fachbereichsleitungen	4	1	3
Fachdienstleitungen	11	4	7
Stabsabteilungen / KDE	4	3	1
Summe:	21	9	12

5. Teilzeit

Stichtag für die Ermittlung der Vollzeit-, Teilzeit- und beurlaubten Kräfte war der 30.06.2012. Insgesamt sind bei der Samtgemeinde Elbtalau 81 Vollzeitkräfte und 72 Teilkräfte (ohne Azubis) beschäftigt.

Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist zum einen darauf zurückzuführen, dass bei der Samtgemeinde über eine hohe Anzahl weiblicher Beschäftigter verfügt und die Teilzeit immer noch eine Domäne der Frauen 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.

Bei den hier zugrunde liegenden Daten wurden alle Personen als Teilzeitkräfte gezählt, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses weniger als 39 Stunden oder im Rahmen eines Beamtenverhältnisses weniger als 40 Stunden in der Woche arbeiten.

Die Teilzeitbeschäftigung ist wie oben bereits genannt bei der Samtgemeinde Elbtalau eine klare Domäne der Frauen. Lediglich 6 Männer sind derzeit teilzeitbeschäftigt. Dieses entspricht einem Anteil von 8,45% (6 von 71) aller bei der Samtgemeinde beschäftigten Teilzeitkräfte (inkl. Beamte).

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

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

6. Personaleinstellungen

Grundlage für die Datenerhebung waren die Jahre 2008 bis 2012. So sind in diesem Zeitraum bei der Samtgemeinde Elbtalaue insgesamt 36 Personen eingestellt worden. Davon waren 10 Männer und 26 Frauen.

Diese Entwicklung zugunsten der Frauen ist allerdings auf den Umstand zurückzuführen, dass relativ viele sogenannter „typischer Frauenstellen“ neu zu besetzen waren. So wurden in dem oben genannten Zeitraum insgesamt 11 weibliche Reinigungskräfte, zwei Schulsekretärinnen, eine Schulsozialarbeiterin und eine Vertretungskraft für eine Grundschule eingestellt.

Insgesamt sticht die hohe Anzahl der Reinigungskräfte hier heraus. Sie war dem neuen Eigenreinigungskonzept der Samtgemeinde geschuldet.

Zu besetzende Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert waren, wurden stets mit dem Hinweis ausgeschrieben, dass die Samtgemeinde Elbtalaue bestrebt ist, den Anteil weiblicher Beschäftigter in diesem Bereich zu erhöhen und aus diesem Grunde Frauen mit entsprechender Qualifikation ausdrücklich auffordert, sich zu bewerben. Ferner wurde die Gleichstellungsbeauftragte an allen internen und externen Personalauswahlverfahren beteiligt.

7. Höhergruppierungen und Beförderungen

Bei der Erhebung wurden alle Höhergruppierungen und Beförderungen der Jahre 2008 bis 2012 zugrunde gelegt. Insgesamt konnten in diesem Zeitraum 12 Höhergruppierungen bzw. Beförderungen verzeichnet werden. Bei einem, bezogen auf das gesamte Personal der Samtgemeinde Elbtalaue, deutlichen Überhang an weiblichen Beschäftigten (58%), spiegelt sich diese Situation in einem verstärkten Maße bei den Höhergruppierungen und Beförderungen der vergangenen Jahre wieder. Frauen wurden wesentlich häufiger höhergruppiert oder befördert (75 %) als Männer (25 %). Dieses vermeidliche Ungleichgewicht zugunsten der Frauen war allerdings durchaus zielführend, da weibliche Beschäftigte wie oben mehrfach dargelegt gerade in gehobenen Bereichen unterrepräsentiert sind. So war es besonders erfreulich, dass 3 Frauen in die Entgeltgruppe EG 9 bzw. Besoldungsgruppe A9 höhergruppiert bzw. befördert werden konnten.

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.

8. Aus- und Fortbildung

Die Samtgemeinde Elbtalaue ist bestrebt, den benötigten Nachwuchs ihrer Beschäftigten auch selbst auszubilden. So werden in der Regel pro Jahr 2 Azubis beschäftigt und im Rahmen einer dreijährigen Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten ausgebildet. Zudem hat die Samtgemeinde Elbtalaue in den Jahren 2010 und 2011 zwei Kollegen erfolgreich beim Angestelltenlehrgang II zum Verwaltungsfachwirt und damit für den gehobenen Verwaltungsdienst qualifiziert. Eine weitere Abordnung eines Kollegen ist im Jahr 2013 geplant.

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

III. Ziele und Maßnahmen

1. Abschätzung neu zu besetzender Stellen – Beamte/Beamtinnen

BesGr.	Unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summer der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung / Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts				
			Freiwerdenden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			Vorübergehende Stellenvakanz (Besetzung in absehbarer Zeit)														
	Stichtag 30.06.2012		2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
	Männer o. Frauen																			
B3	Frauen	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
B2	Männer	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
B1																				
A16																				
A15																				
A14																				
A13																				
A13 Z	Frauen	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A12	Frauen	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A11	Frauen	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A10	Männer	0,75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A9	Männer	0,7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A9 Z	Männer	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A8																				
A7	Männer	0,5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A6																				
A5																				
A4																				
A3																				
A2																				
A1																				
Summe:		8,95	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0

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

BesGr.	Unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung / Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts					
			Freiwerdenden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			Vorübergehende Stellenvakanz (Besetzung in absehbarer Zeit)															
	Stichtag 30.06.2012		2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	
	Männer o. Frauen																				2015
EG15			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG14			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG13			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG12			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG11	Männer	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG10	Frauen	7,75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG9	keiner	11,7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG8	Männer	13,3	1,75	0,77	0	0	0	0	0	0	0	1,75	0,77	0	0	0	0	0	0	0	0
EG7	Frauen	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG6	keiner	20	1,63	0	0	0	0	0	0	0	0	1,63	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG5	Frauen	18,9	2,28	0,77	0	0	0	0	0	0	0	2,28	0,77	0	0	0	0	1,50	0,77	0	0
EG4	Frauen	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG3	Frauen	7,21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG2	Männer	7,37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
EG1	Männer	4,4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe:		101,6	6,66	1,52	0	0	0	0	0	0	0	6,66	1,52	0	0	0	0	1,5	0,77	0	0

EG 9: Neuhaus

EG 8: Bielawski (1), Doden (0,75), Körtge (0,77)

EG 6: Martin (0,63), Wolle (1,0)

EG 5: Weber (0,5), Leyer (1), Ruffert (0,77), Münch (0,78)

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

BesGr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen	Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung / Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts						
			Freiwerdenden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			Vorübergehende Stellenvakanz (Besetzung in absehbarer Zeit)					2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	
Stichtag 30.06.2012			2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
	Männer o. Frauen																			
S15			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S14			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S13			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S12			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S11	Männer	2,65	0	0,75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S10			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S9			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S8			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S7			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S6	Männer	1,58	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S5			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S4	Frauen	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S3			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S2			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S1			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe:		5,23	0	0,75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

S 11: Stahl (0,75)

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

a) Geschlechtergerechte Personalauswahlverfahren

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

- ✓ Zum Vorstellungsgespräch sollen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, sofern eine ausreichende Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern mit der geforderten Qualifikation für die Stelle vorhanden ist.
- ✓ Bei hausinternen Ausschreibungen von Führungspositionen sollen Frauen mit entsprechender Qualifikation in einem individuellen Personalentwicklungsgespräch zur Bewerbung ermutigt werden.

b) Qualifizierung

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

c) Erhöhung des Anteils „Führen in Teilzeit“

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

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

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

5. Oberziel - Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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

- ✓ Hinterfragung bestehender Maßnahmen und Lieferung neuer Ansätze zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf durch eine freiwillige Umfrage bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Samtgemeinde Elbtalau
- ✓ 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 aufrecht erhalten und andererseits der Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtert.

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

Information der interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Möglichkeiten und Grenzen der Kinderbetreuung. Erarbeitung einer entsprechenden Broschüre sowie Veröffentlichung von Informationen im Intranet.

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

e) Über Telearbeit und Teilzeit informieren

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

6. Schlussbestimmungen

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

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

29451 Dannenberg, den _____

Jürgen Meyer