



Gleichstellungsplan

für die

Samtgemeinde Fintel

2022 bis 2024

Inhaltsverzeichnis

Vorwort der Allgemeinen Vertreterin des Samtgemeindebürgermeisters

1. Inhalt und Ziele des Gleichstellungsplans

2. Allgemeine Informationen

3. Politik

3.1. Geschlechterverteilung in den Gremien

3.2. Ergriffene Maßnahmen

3.3. Zu überlegende Maßnahmen

4. Verwaltung

4.1. Bestandsaufnahme

4.1.1. Geschlechterverteilung

4.1.2. Verteilung nach Arbeitszeit

4.1.3. Feststellung der Unterrepräsentanz bzgl. Vollzeittätigkeit

4.1.4. Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen

4.1.5. Feststellung der Unterrepräsentanz bzgl. höherer Entgeltgruppen

5. Analyse und Ursachenforschung

5.1. Beamtenstellen

5.2. Entgeltgruppe E

5.3. Entgeltgruppe S

6. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung

6.1. Tabelle der Beamtinnen und Beamten sowie der Tarifbeschäftigten Bediensteten

7. Ziele und Maßnahmen

7.1. Ziele

7.2. Maßnahmen

7.2.1. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen in der Politik

7.2.2. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen in der Verwaltung

7.2.3. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Vorwort der Allgemeinen Vertreterin des Samtgemeindebürgermeisters



Ich freue mich über den 1. Gleichstellungsbericht der Samtgemeinde Fintel.

Frau Catrin Voigts, Gleichstellungsbeauftragte der Samtgemeinde Fintel und ich, haben ihn gemeinsam erstellt und dabei große Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller 4 Fachdienste erfahren.

Ich bin davon überzeugt, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Beruf und Karriere, die faire Verteilung der Funktionen, des Einkommens und der Familienpflichten der Motor der weiteren gesellschaftlichen Entwicklung für mehr Gerechtigkeit sind.

Hier sind wir gefordert, Rahmenbedingungen zu schaffen, damit Frauen kommen, um zu bleiben - und damit auch Männern ihre „Balance der Lebensbereiche“ möglich wird. Die SG ist eine familienfreundliche Kommune.

In der Samtgemeinde Fintel verfügen wir über zahlreiche Bildungs- und Kinderbetreuungsangebote, von der Krippe bis zur Oberschule.

Die Rechtsansprüche aller Kinder auf Betreuung können mit engagiertem und hervorragend ausgebildetem Personal erfüllt werden.

Zahlreiche Kultur-, Sport- und Freizeitangebote schaffen darüber hinaus eine perfekte Lebensgrundlage für Arbeit, Familien, Wohnen und Freizeit. Der Gleichstellungsbericht gibt Aufschluss über Erreichtes, zeigt Defizite auf und verweist auf Herausforderungen für die Zukunft.

Er stellt aber auch eine „Bewusstseinsfrage“ an die Führungskräfte und enthält einen Appell an die Frauen selbst: Traut euch, seid mutig und fördert die aktive Vaterschaft!

Der Gleichstellungsbericht schafft eine Grundlage für die Entwicklung neuer Ziele und Maßnahmen auch in den Bereichen, in denen es nicht nur um Gleichstellung geht.

Es wird keine Gleichheit geben, solange alles gleich bleibt (Ulvi Gündüz, türk. Dichter)

Henrike Hoppe

Allgemeine Vertreterin des Samtgemeindebürgermeisters

1. Inhalt und Ziele des Gleichstellungsplans

Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise (Art. 3 Abs. 2 S. 3 Nds. Verfassung)

Gemäß § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) ist jede Kommune mit mehr als 50 Beschäftigten verpflichtet, einen Gleichstellungsplan zu erarbeiten und alle drei Jahre fortzuführen. Diese Pflicht besteht bereits seit 2011. Nun ist der erste Plan für die Jahre 2022 bis 2024 erstellt worden.

Ziel des NGG ist es:

Für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und zu erleichtern sowie Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

Um dieses zu erreichen, gibt das NGG folgendes vor:

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.
2. Das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus dem Leben mit Kindern einzubeziehen.
3. Die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen.
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen und Männer in der Vergütungs-¹, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Nach § 1 Abs. 3 NGG sind u.a. alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben verpflichtet, die Zielsetzung des Gesetzes zu verwirklichen.

Der Gleichstellungsplan ist Basis und Bestandteil des Verwaltungshandelns der Samtgemeinde Fintel. Er wird gemäß § 16 NGG bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet. Der Gleichstellungsplan ist verbindlich und hat eine Geltungsdauer von drei Jahren. Er ist ein in die Zukunft gerichtetes Instrument der Organisations- und Personalentwicklung.

¹ Der Begriff „Vergütungsgruppe“ bezieht sich auf den Bereich des BAT.

2. Allgemeine Informationen

Im Zentrum der nachfolgenden Abschnitte steht die Darstellung der Geschlechterverhältnisse in der Politik und der Verwaltung der Samtgemeinde Fintel. Untersucht werden mögliche geschlechtsspezifische Über- und Unterrepräsentanzen zum einen im Rat der Samtgemeinde und den politischen Fraktionen und zum anderen in den kommunalen Verwaltungseinheiten und Leitungsfunktionen.

Es schließt sich daran eine knappe Darstellung der ergriffenen bzw. zu ergreifenden Maßnahmen an, die die Schwerpunkte der gleichstellungsspezifischen Arbeit beleuchtet.

3. Politik

3.1 Geschlechterverteilung in den Gremien

Zur Kommunalwahl 2016 sind Wahlvorschläge von vier Parteien eingereicht worden. Es traten 22 Personen für die CDU, 25 Personen für die SPD, 6 Personen für Bd. 90/Die Grünen und eine Person für die Partei Die Linke an.

Von diesen insg. 54 Personen waren 12 Personen weiblich. Dies entspricht 22,22%.

Im Samtgemeinderat (21 Sitze, davon 20 besetzt) sind aktuell (September 2021) mit

-Cathrin Intelmann, SPD,

-Rosi Ruschmeyer, CDU

-Monika Freitag, Grüne

3 Frauen.

Dies entspricht 14,29%. Damit ist festzustellen, dass Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.

Erfreulich ist zu vermerken, dass mit Cathrin Intelmann eine Frau den Vorsitz einer Fraktion führt.

3.2. ergriffene Maßnahmen

Um mehr Frauen für die Aufgaben in der Kommunalpolitik zu begeistern wurden in der Samtgemeinde Fintel bereits Workshops initiiert. Es gab Veranstaltungen aus dem Mentoringprogramm Frau.Macht.Demokratie.

Dies allein hat jedoch offenkundig zur Kommunalwahl 2016 noch nicht getragen.

3.3. zu überlegende Maßnahmen

So sind folgende weitere Maßnahmen zu überlegen:

⇒ WiSuM

In dem angestoßenen Weiterentwicklungsprojekt „Weiterentwicklung der Samtgemeinde und ihrer Mitgliedsgemeinden (WiSuM)“ ist die Attraktivierung des Ehrenamtes ein Themenschwerpunkt, an welchen es anzuknüpfen gilt.

⇒ CARE-Arbeit verhindert politisches Engagement

Die Einbindung von insb. Frauen in Care-Arbeit bindet neben dem Berufsleben viel Zeit und verhindert so im weiten Maße politisches Engagement. Dabei wäre es erstrebenswert, wenn die Bedürfnisse, Erfahrungen und Sichtweisen der weiblichen Hälfte der Bevölkerung in politische Prozesse im ebenso großen Maße Eingang fänden, wie männliche.

Entsprechend bedarf es der Entscheidung, dass z.B. im Falle zu betreuender minderjähriger Kinder ein Anspruch auf Betreuung besteht, soweit man die Zeit für ein politisches Ehrenamt benötigt.

Als weitere Maßnahmen wäre zu überlegen, Sitzungen früher / nachmittags zu terminieren. Oder samstags. Damit Mütter/Pflegende nicht abends weg sein müssen...

Hier müssten die entsprechenden Bedarfe abgefragt und potenziellen Bewerberinnen angepasst werden, anstatt allein vorrangig männlichen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Des Weiteren können durch das Audit berufundfamilie entsprechende Maßnahmen geplant, best-practice-Beispiele bundesweit geprüft und entsprechende Angebote über die Fraktionen und ggf. Bürgerworkshops unterbreitet werden.

4. Verwaltung

4.1 Bestandsaufnahme

4.1.1 Geschlechterverteilung

Bei der, nach dem Audit *berufundfamilie* zertifizierten, Samtgemeinde Fintel sind zum Stichtag 30.06.2020 127 Personen beschäftigt. Diese verteilen sich auf 106 Frauen und 21 Männer. Nachstehend optisch dargestellt:

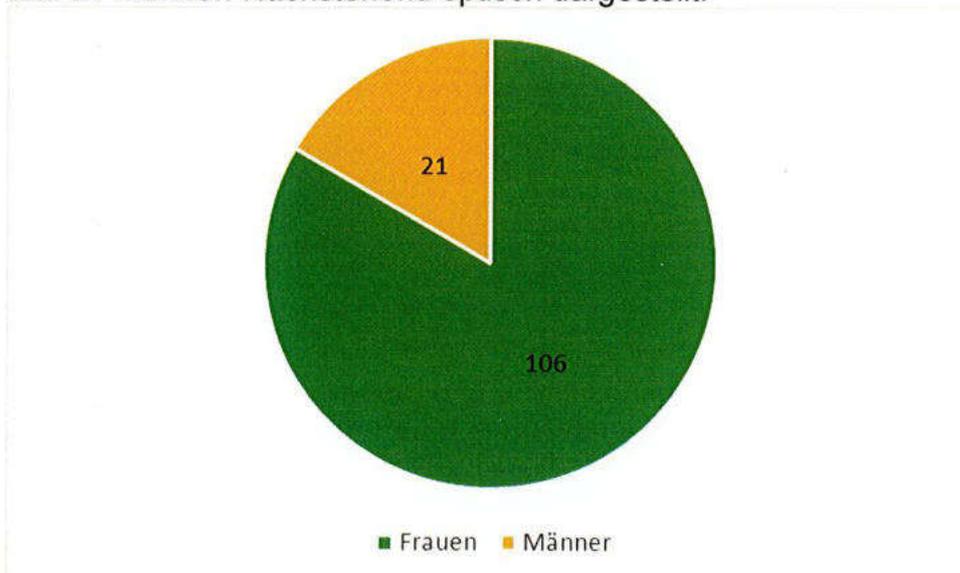


Schaubild 1: Anteil eines Geschlechtes an der Gesamtzahl der Beschäftigten

Man erkennt deutlich, dass Frauen einen sehr großen Teil der Belegschaft der Samtgemeinde Fintel ausmachen, nämlich rund 84%. Das lässt sich durch die hohe Beschäftigung von weiblichem Personal im Bereich Kindererziehung, Raumpflege und Verwaltung erklären. All diese Tätigkeiten lassen sich ganz wunderbar mit individuellen Arbeitszeiten und Stundenanteilen bewältigen.

4.1.2 Verteilung nach Arbeitszeit

Von den 106 Frauen sind lediglich rund 19% in Vollzeit (20 Frauen) angestellt.

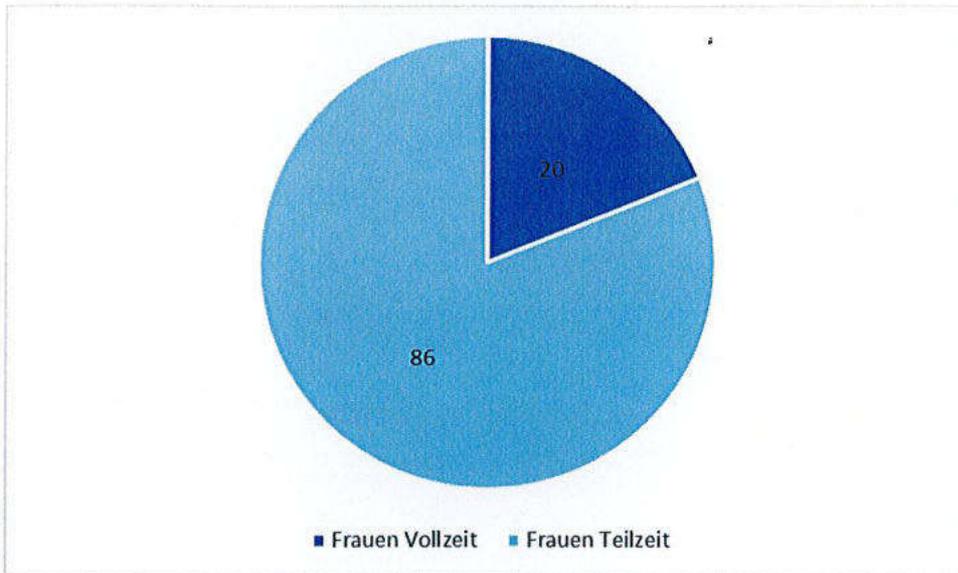


Schaubild 2: Weibliche Beschäftigte nach Köpfen in Voll- und Teilzeit.

Wohingegen rund 71% der männlichen Arbeitnehmern in Vollzeit beschäftigt werden.

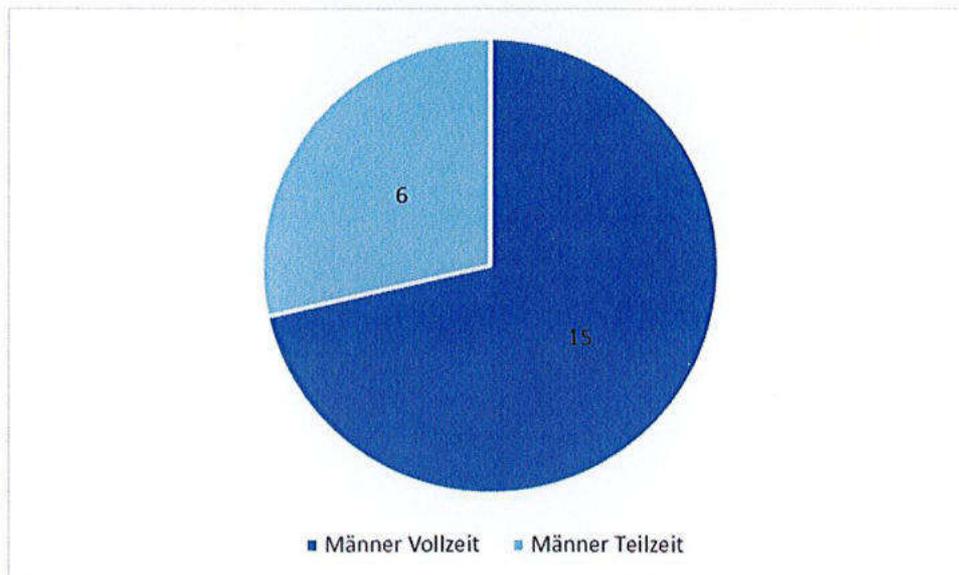


Schaubild 3: Männliche Beschäftigte nach Köpfen in Voll- und Teilzeit.

In Summe (Köpfe) arbeiten 35 Personen vollzeitig in der Samtgemeinde Fintel. Dabei stellen Frauen in Summe (Köpfe) die knappe Mehrheit.

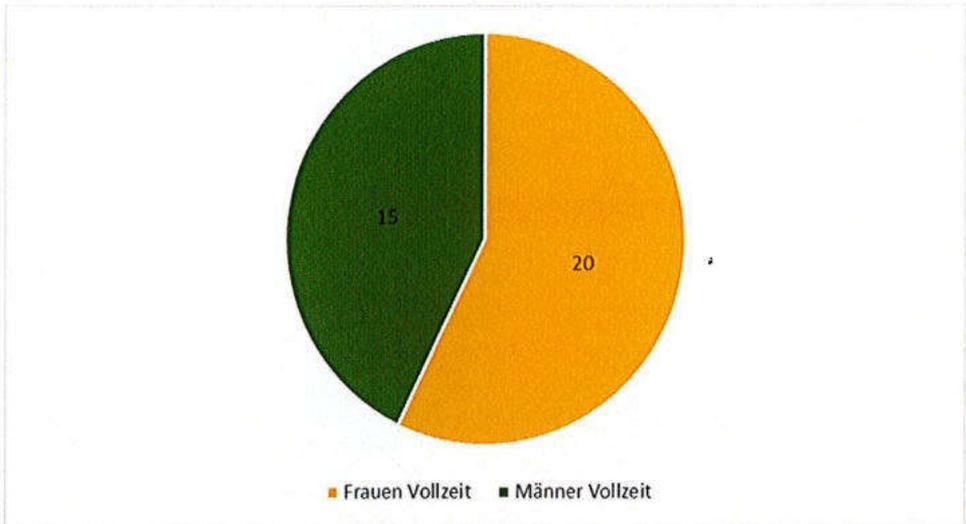


Schaubild 4: Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) nach Geschlechtern.

Die überwiegende Mehrheit der weiblichen Beschäftigten (86 Personen) arbeitet hingegen in Teilzeit.

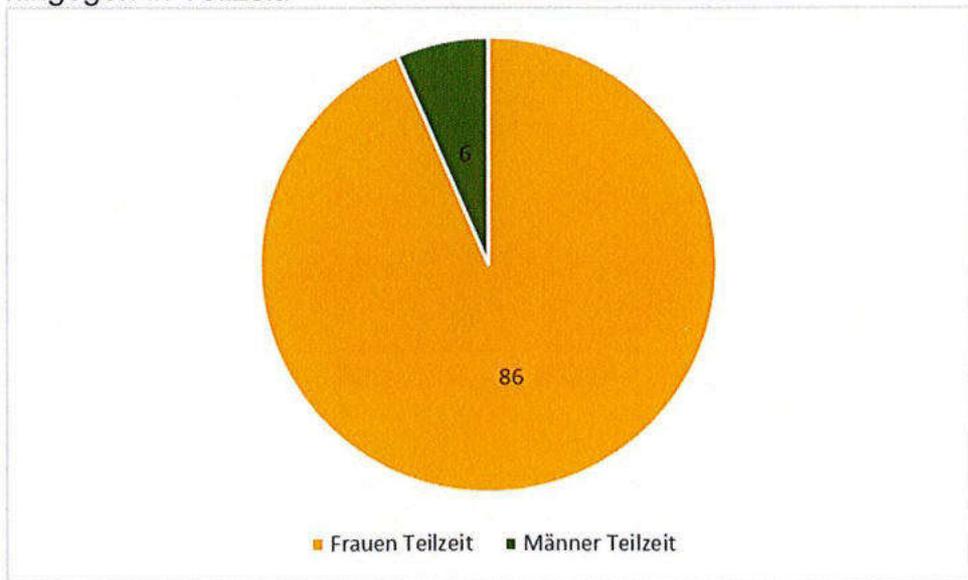


Schaubild 5: Teilzeitbeschäftigte nach Geschlechtern.

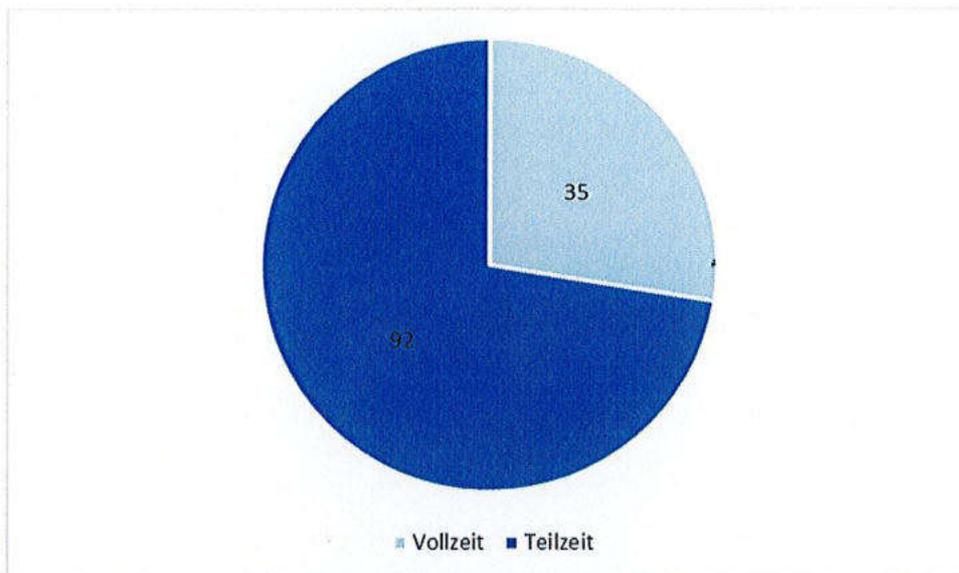


Schaubild 6: Verteilung von Teil- und Vollzeitbeschäftigten.

Mit einer Beschäftigung von rund 72% Personen in Teilzeit wird deutlich, dass die Samtgemeinde Fintel als Arbeitgeber flexibel auf die Bedürfnisse seiner Bediensteten reagiert. Besonders Frauen nehmen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, um die gewünschte Vereinbarkeit von Familie und Beruf sicherzustellen. Die Zahlen zeigen zudem deutlich, dass das Rollenbild in den Familien immer noch sehr traditionell gelebt wird. Noch heute ist es eher unüblich, dass Männer sich primär um die Erziehung und Versorgung der Kinder kümmern und die Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Oft wird dieses Rollenbild auch von den Frauen so gewollt oder nicht anders gekannt.

4.1.3. Feststellung der Unterrepräsentanz bzgl. Vollzeittätigkeit

Somit ist festzustellen, dass zwar in Köpfen die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Samtgemeindeverwaltung, welche in Vollzeit arbeiten in etwa gleich ist (vgl. Schaubild 4), jedoch der Anteil der in Teilzeit arbeitenden Mitarbeiterinnen (86 Personen) mit 93,5% deutlich überwiegt.

Entsprechend ihres Anteils an der Gesamtbelegschaft ist somit festzustellen, dass Frauen in Vollzeitstellen mit lediglich knapp 16% stark unterrepräsentiert sind.

4.1.4. Frauenanteil in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen

Beamte

Zum Stichtag 30.06.2020 betrug die Zahl der aktiven Beamten insgesamt 2, davon 1 Frau und 1 Mann, woraus sich zunächst ein Frauenanteil von 50 % bei den Beamten ergibt. Dies ist jedoch hinsichtlich der Besoldungsgruppen (HVB, männlich → B1, AV, weiblich → A13) deutlich zu relativieren.

Tarifbeschäftigte (Verwaltung/Bauhof/ARA)

Zum Stichtag 30.06.2020 beträgt die Zahl der aktiven Tarifbeschäftigten insgesamt 127, davon 106 Frauen und 21 Männer. Daraus ergibt sich ein Frauenanteil von rd. 86%, einen Männeranteil von rd. 14%.

In einer nach Art. 3 GG (insb. Abs. 2) besetzten Verwaltung müssten entsprechend auch die Entgeltgruppen in gleicher Art besetzt sein.

Dies ist hier jedoch nicht der Fall. In den Entgeltgruppen ab EG 10 (6 Personen) finden sich lediglich 2 Frauen (33,333%), welche zudem lediglich in Teilzeit beschäftigt sind. Entsprechend ihrer Std.zahl: 63 Std. Präsenz/Wo. weiblicher Beschäftigter in EG 10. Damit beträgt ihre Repräsentanz lediglich 28,77% statt angestrebter 86% (nach Art. 3 Abs. 2 GG).

Die Männer in diesen Entgeltgruppen (66,666%) sind nicht nur überproportional repräsentiert bezüglich der tatsächlichen Beschäftigtenzahlen, sondern haben zudem auch eine höhere Std.-Repräsentanz. Hier: $4 \cdot 39 \text{ Std./Wo.} = 156 \text{ Std. Präsenz/Wo.}$ männlicher Beschäftigter in EG 10. Somit liegt die Repräsentanz in den höheren Entgeltgruppen bei 71,23% statt 14%.

- ⇒ Fazit: höherbezahlte Frauen (i.d.R. Führungskräfte) finden sich in der SG-Verwaltung sowohl nach Köpfen wie auch nach Wochenstd. deutlich unterrepräsentiert. Sie sind mithin auch in Vorbildfunktion weniger „sichtbar“ für andere Frauen in der Verwaltung. Das „Führungsbild“ ist männlich geprägt und entspricht erkennbar nicht dem Art. 3 GG.
- ⇒ Hinzu kommt, dass trotz entsprechender Bestrebungen (Stellenausschreibungen, Einrichtung der Führungsrunde, Fortbildungsangebote) die Bezahlung weiblicher Führungskräfte (aus Besoldungs-, Teilzeit- und Repräsentationsgründen, s.o.) in keinem der analysierten Fälle die Bezahlung der männlichen >EG 9-Kräfte erreicht. Auch hier klafft eine große Lücke, sowohl hinsichtlich der Personen direkt, als auch in der Repräsentanz der Beschäftigten.

Bei den sonstigen Tarifbeschäftigten stellt sich somit (Stand 30.06.2020) das Verhältnis wie folgt dar:

Frauen: 34 (69,4%)

Männer: 15 (30,6%)

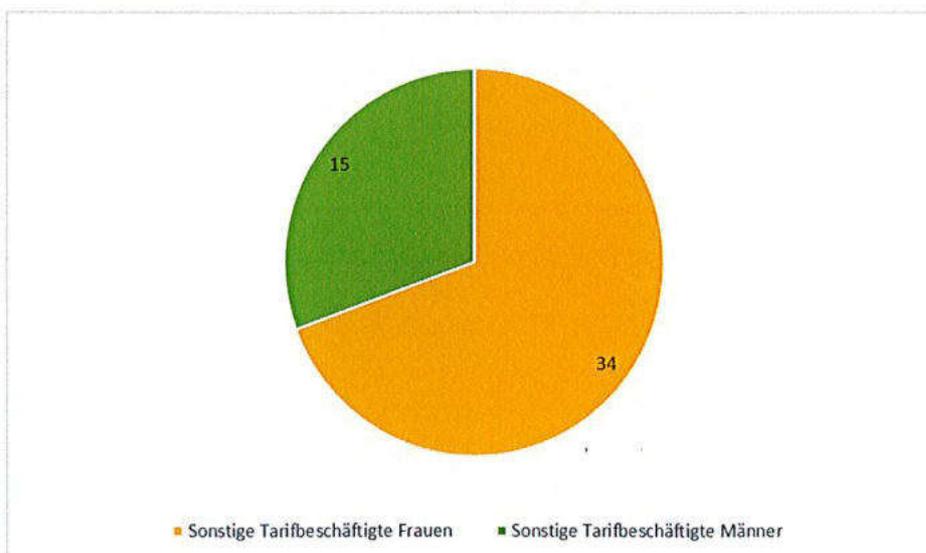


Schaubild 7

Tarifbeschäftigte (SuE)

Die Gruppe der Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (S. u. E.) stellt dabei den größten Anteil. Hier beträgt der Frauenanteil 83 (95,4%) Personen und der Männeranteil 4 (4,6%).

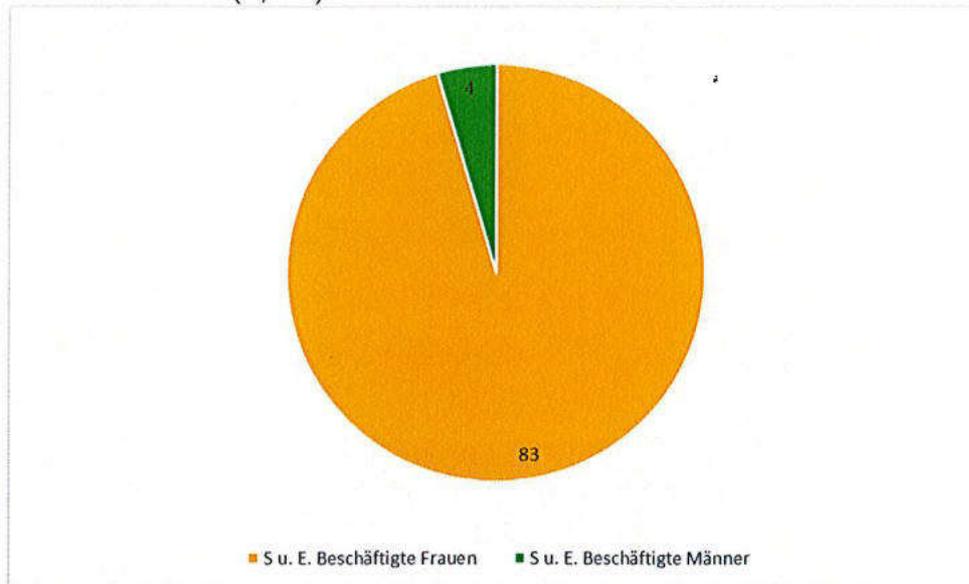


Schaubild 8

Im Bereich der SuE-Beschäftigten finden sich 8 (Führungskräfte) in den Entgeltgruppen >S8, welche vollständig weiblich sind (100%). Hier ist es trotz entsprechender Bemühungen in Ausschreibungsverfahren nicht gelungen, gleich geeignete männliche KiTa-Führungskräfte zu gewinnen.

- ⇒ Fazit: Entsprechend ist festzustellen, dass im Bereich der SuE-Beschäftigten, die Männer im Führungsbereich zu 100% unterrepräsentiert sind.
- ⇒ Gleichzeitig konnten für den Gruppendienst (bis Entgeltgruppe S 8a) immerhin bereits 4 Männer gewonnen werden, was Anlass bietet, auch in zukünftigen Bewerbungsverfahren auf männliche geeignete Bewerber zu hoffen.

4.1.5 Feststellung Unterrepräsentanzen bzgl. höherer Entgeltgruppen

Im Sinne des NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, sobald ein Geschlecht innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe mit weniger als 45 % vertreten ist. Den o.g. Schaubildern und erläuternden Textteilen sind die jeweiligen Unterrepräsentanzen und die tatsächlich zum 30.06.2020 festgestellten Prozentzahlen zu entnehmen.

>EG 9

In den Entgeltgruppen >EG 9 sind Frauen unterrepräsentiert.

< EG 9

In den Entgeltgruppen < EG 9 sind Männer unterrepräsentiert, s.o.

>EG SuE 8 und <EG SuE 8

In allen Entgeltgruppen S sind Männer unterrepräsentiert.

5. Analyse und Ursachenforschung

Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, benennt Tendenzen und ermittelt die Ursachen. Eine Unterrepräsentanz liegt gem. § 3 Abs. 3 NGG vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45% liegt.

Die Feststellung der Unterrepräsentanz eines Geschlechtes in der Bestandsaufnahme der jeweiligen Laufbahn- und Entgeltgruppen (Stichtag 30.06.2020) ist bezogen auf das Beschäftigungsvolumen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Samtgemeinde Fintel, d.h. Teilzeitbeschäftigte wurden bei der Datenerfassung entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. Nur so kann festgestellt werden, welches Geschlecht tatsächlich unterrepräsentiert ist.

Eine detaillierte Aufstellung der Geschlechterverhältnisse in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen ist der Abbildung 3 zu entnehmen.

5.1. Beamtenstellen

Historisch bedingt wurde die Stelle des HVB (bislang) stets mit Männern besetzt.

Die zwei Laufbahn-Beamtenstellen wurden grds. mit Männern besetzt. Nach Freiwerden der Stellen (ein Wechsel auf die HVB-Stelle) konnte eine Stelle mit einer geeigneten Bewerberin besetzt werden, welche die nach A 13 bewertete Stelle nach vollständigem Durchlaufen der mD-Laufbahn nunmehr nach sieben Jahren im Verzahnungsamt A 13 innehat.

Eine für eine Beamtenstelle vorgesehene Kollegin hat das begonnene Studium frühzeitig beendet. Weitere Bewerberinnen waren nicht zu finden. Erst eine erneute (aktuelle) Interessenabfrage hat nun zum 30.09.2021 ergeben, dass sich sowohl ein Kollege wie auch eine Kollegin vorstellen könnten, die Beamtenlaufbahn zu beginnen und ein Studium aufzunehmen. Hier bleibt die Entwicklung abzuwarten.

5.2. Entgeltgruppen E

In der Entgeltgruppen 1 bis 7 Stellen sind 40 Frauen, aber lediglich 5 Männer vertreten, so dass hier eine Unterrepräsentanz der Männer vorliegt.

Die Geschlechterverteilung stellt sich in den Entgeltgruppen 8 bis 10 ausgeglichen dar.

In den Entgeltgruppen 11 bis 13 sind lediglich Männer (3) vertreten. Hier liegt eine Unterrepräsentanz der Frauen vor.

Ein gezielter Abbau der Unterrepräsentanz in diesem Bereich dürfte mangels fehlender altersbedingter Fluktuation vorerst nicht möglich sein.

In der Entgeltgruppe 10 finden sich insbesondere technische Berufe. Diese erfordern spezielle fachliche Qualifikationen (sogenannte MINT-Berufe), deren Erwerb seltener von Frauen angestrebt wird und diese demzufolge fast immer unterrepräsentiert sind. Eine Repräsentanz der Frauen (beide in Teilzeit) kann hier lediglich deshalb festgestellt werden, weil diese Führungsaufgaben (höherwertig) wahrnehmen.

Gerade hier ist festzustellen, dass die Samtgemeinde Fintel bereits Führung in Teilzeit ermöglicht und so auch geeignete Frauen ermutigt, diese Positionen anzustreben.

5.3. Entgeltgruppen S

Im Bereich der Entgeltgruppen im Sozial- und Erziehungsdienst sind in nahezu allen Bereichen die Männer unterrepräsentiert. Insgesamt betrachtet fällt der Anteil der Männer mit 4,6 % am Beschäftigungsvolumen ins Gewicht.

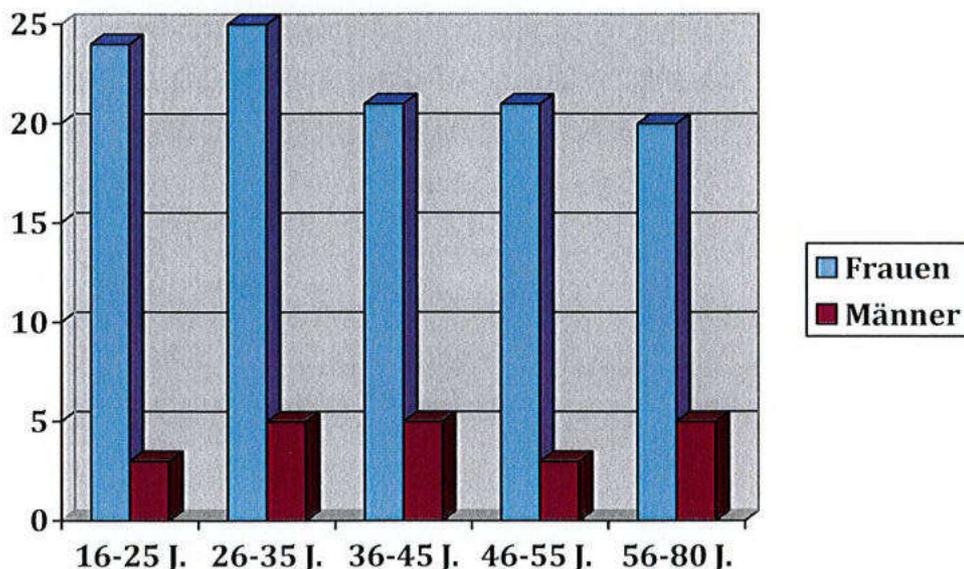
In den S-Entgeltgruppen ab S 9 (Leistungspositionen) finden sich lediglich Mitarbeiterinnen wieder. Die hierfür befähigenden Ausbildungs-/Studienrichtungen werden vorzugsweise von Frauen gewählt. Die geschlechterspezifische Präferenz bei der Studien- und Berufswahl spiegelt sich auch in der ausgeprägten Unterrepräsentanz von Männern in den vorgenannten Entgeltgruppen wieder.

6. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung

Im Bereich der E-Entgeltgruppen ist festzustellen, dass in naher Zukunft insb. höherwertige Positionen (ab EG 9b) altersbedingt frei werden. Die insb. in der Verwaltung beschäftigten Frauen sind selten älter als 40 Jahre. Ein weitaus größerer Teil älterer Frauen ist derzeit im Bereich der Liegenschaftsunterhaltung/Raumpflege beschäftigt. Hier ist eine stetige Fluktuation zu verzeichnen.

Insg. stellt sich die Altersstruktur der Beschäftigten wie folgt dar:

Darstellung Altersstruktur



Aufgrund der generellen Unterrepräsentanz der Männer in der SG Fintel ergeben sich auch grds. geringere Anteile der Männer in den jeweiligen Altersgruppen. Festzuhalten ist, dass innerhalb der nächsten 3 Jahre vss 20 Frauen und 5 Männer die SG Fintel aus Altersgründen verlassen werden. Innerhalb der nächsten 10 Jahre trifft dies sogar auf 46 Frauen und 8 Männer zu.

Diese Fluktuation sollte zielgerichtet zum Abbau der o.g. Unterrepräsentanzen genutzt werden.

	Beamte B		Beamte A		Ang. ab EG 10		Ang. bis EG 9c		SuE ab S 9		SuE bis S 8a	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
VZ	1	0	0	1	4	0	12	7	0	5	1	
TZ	0	0	0	0	0	2	3	27	0	3	3	
% VZ	100%			100%			80%	20,6%			25%	
% TZ						100%	20%	79,4%			75%	

Abb. 3: Anteile in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen

7. Ziele und Maßnahmen

7.1. Ziele

Familien- und Berufspflichten miteinander zu vereinbaren stellt auch die Bediensteten der Samtgemeinde Fintel vor große Herausforderungen. Nicht ohne Grund ist die Teilzeitquote unter den Frauen sehr hoch (81%). Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf trägt zum einen zur Optimierung der Chancengleichheit bei. Zum anderen stellt die Familienfreundlichkeit von Betrieben vor dem Hintergrund des demographischen Wandels (Fachkräftemangel) aber auch einen Wettbewerbsvorteil dar, der perspektivisch zum Qualitätserhalt der Samtgemeindeverwaltung beiträgt.

7.2. Maßnahmen

7.2.1. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen in der Politik

Ganz entscheidend für die Ermutigung von Frauen in die (Kommunal)-Politik sind die Parteien und Bündnisse selbst. Hier sollte in den eigenen Reihen geschaut und geprüft werden, wie hier Partizipation einziehen kann. Weiter müssen sich folgende Fragen gestellt werden: Warum sind so wenig (junge) Frauen mit (kleinen) Kindern in den Räten vertreten? Könnte es an der fehlenden Betreuung der Kinder liegen? Kann der Rat hier neue und verbesserte Arbeitsbedingungen schaffen? Ja, kann er. Durch Änderung der Aufwandsentschädigungssatzung können Aufwendungen für die Entgeltliche Betreuung von minderjährigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen während der Ausübung der ehrenamtlichen Tätigkeit erstattet werden. (Ein best-practice-Beispiel hierfür wäre u.a. Stadt Leimen)

Der Gleichstellungsbeauftragten fiel bzgl. der Frauen in der Politik bereits eine Unterrepräsentanz auf. Am 24.04.2021 hat sie gemeinsam mit Ihren Kolleginnen, den Gleichstellungsbeauftragten aus der SG Zeven und des Landkreises Rotenburg (Wümme), einen Workshop für Interessierte Frauen an der Kommunal-Politik initiiert. Die Werbung hierfür wurde durch die tätigen Parteien und Bündnissen sowie den Samtgemeindeeigenen Newsletter vorangetrieben. Inhalt des Workshops war es, einfache Fragen rund um den Zeitaufwand, das Mitsprache- und Entscheidungsrecht sowie den „Weg in die Politik“ in geschützter Umgebung angstfrei stellen zu können. Der Andrang gerade aus der Samtgemeinde Fintel war sehr groß, fast die Hälfte der Teilnehmerinnen kam von hier. Als fachliche Unterstützung konnten Frauen und Männer aus der aktuellen Wahlperiode aus dem Kreistag, Samtgemeinde- und Gemeinderäten gewonnen werden, die einen echten und realistischen Arbeitsablauf schildern konnten. Aus diesem Workshop heraus konnten Frauen bestärkt werden, sich für die Kommunalwahlen im September 2021 aufstellen zu lassen.

Weiter ist von der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Kolleginnen aus anderen Kommunen ein Aufbau-Seminar im Frühjahr 2022 geplant. Hierfür sollen die alten und neuen Politikerinnen eingeladen werden, um sich auszutauschen und um sicherlich vorhandene Probleme und Hemmungen bei der Ratsarbeit anzusprechen. Eine geschulte Dozentin wird hierfür geladen, um Resilienzen zu stärken und die Frauen so weiter auf ihrem Weg zu begleiten.

7.2.2. Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanzen in der Verwaltung

Die erfolgreiche Stellenausschreibung

Jede Ausschreibung, insbesondere die Ausschreibungen für die Besetzung von Führungspositionen ungeachtet der Hierarchieebene, soll den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Der Hinweis darf entfallen, sofern einer Besetzung in Teilzeit zwingende dienstliche Belange entgegen stehen.

Den Bewerber*innen kann bei der eventuellen Wohnungsfindung und der Suche einer passenden Kinderbetreuung aktiv geholfen werden. Auch dieser Hinweis wäre in einer Stellenanzeige zu platzieren.

Strategien und weitere Ideen werden von den entsprechenden Fachdiensten in Zusammenarbeit mit dem Personalrat und der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet, damit die Samtgemeinde Fintel ansprechende, benachteiligungsfreie und rechtssichere Stellenausschreibungen veröffentlichen kann mit dem Ziel, weiterhin als attraktive Arbeitgeberin von der Bevölkerung wahrgenommen zu werden.

Fortbildung und Qualifizierung der vorhandenen Bediensteten

Durch die vorliegende Altersstruktur kann der Fachdienst I.1 Steuerung und Personal erkennen, welche Führungsposition wann frei wird. Um hier mit bereits vorhandenem Personal eine Besetzung zu ermöglichen, wird in regelmäßigen Abständen eine Abfrage zu bezahlten Fortbildungen an alle Bediensteten gegeben. Wird die derzeitige Tätigkeit in Teilzeit ausgeübt, wird auch der Lehrgang in Teilzeit angeboten, um auch diesen Mitarbeiterkreis zu berücksichtigen und nicht von vornherein in der Fortbildungsmöglichkeit zu beschneiden.

Coaching der Führungsrunde

Bereits seit 2017 wird die Führungsrunde von der Firma shm Netzwerk, Herrn Stephan Möller, gecoacht und intern vorgebracht. Herr Möller wird für Workshops der Führungsrunde als auch aller anderen Bediensteten gebucht. Weiter unterstützt er die Führung bei eventuellen Konfliktlösungen, der Mitarbeitermotivation und der Mitarbeiterbeurteilung. Die Trainings zeigen bereits Wirkung, die „Köpfe“ in der Führungsrunde haben sich selbst reflektiert und teilweise festgestellt, dass die Anforderungen an eine Führungsposition mit den eigenen Vorstellungen nicht vereinbar sind. Der Mehrwert dieser sowohl zeitlichen als auch geldlichen Investition wird von allen Bediensteten gesehen und geschätzt. Es ist geplant, das Coaching weiter beizubehalten.

7.2.3. Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mobiles Arbeiten

Bereits vor der Pandemie konnten einigen Bediensteten Angebote für das Arbeiten von zu Hause gemacht werden. Durch die Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Pandemie musste die Verwaltung der Samtgemeinde Fintel schnell handeln und hat sowohl die Hardware als auch die Software in Zusammenarbeit mit dem Dienstleister KDO (Kommunale Datenverarbeitung Oldenburg) schnell und unkompliziert fast allen Bediensteten anbieten können. Es handelt sich meist nicht um echtes „Homeoffice“, sondern lediglich um „mobiles Arbeiten“. Dennoch können hier wieder ganz wunderbar die Bedürfnisse von Beruf und Familie vereint werden. Auch die geltende Gleitzeit ermöglicht es noch vor der Arbeit die Kinder zu versorgen und in die KiTa

oder Schule zu bringen. Für das mobile Arbeiten wurde eigens eine Dienstanweisung erlassen. An dieser arbeitet der zuständige Fachdienst gemeinsam mit dem Personalrat, um Verbesserungen auch rechtssicher umsetzen zu können.

Zertifikat audit berufundfamilie

Die Samtgemeinde Fintel möchte für neue Bedienstete als auch für bereits bestehendes Personal immer attraktiver werden. Für die strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik und die Verbesserung der familiengerechten Arbeitsbedingungen wurde der Samtgemeinde Fintel am 23.06.2016 erstmals das Zertifikat zum *audit berufundfamilie* erteilt. Das von der *berufundfamilie Service GmbH* angebotene *audit* ist das Managementinstrument, das einen nachhaltigen Prozess der Vereinbarkeit anstößt und steuert. Es steht unter der Schirmherrschaft von der Bundesfamilienministerin Christine Lambrecht und wird von den führenden deutschen Wirtschaftsverbänden empfohlen. Das *audit berufundfamilie* ist ein Entwicklungsaudit. Es holt die Verwaltung dort ab, wo sie in Vereinbarkeitsfragen steht und hebt ihr individuelles Potenzial zur Verbesserung der sich stetig neuen Herausforderungen gegenüberstehenden Personalpolitik. Dabei kann keine Schablone aufgelegt werden, mit der abgehakt wird, welcher Arbeitgeber wie viele und welche Maßnahmen anzubieten hat. Unterschiedliche Rahmenbedingungen und Beschäftigungsstrukturen machen jeden Arbeitgeber einzigartig. Das *audit* wird immer wieder Re-Zertifiziert und laufend bearbeitet und weiterentwickelt.

Nutzung der Elternzeit auch für Väter

Viele Bedienstete in der Samtgemeindeverwaltung sind junge Eltern. Die Führungsrunde bestärkt Mütter wie Väter, die kostbare Zeit mit den eigenen Kindern aktiv zu nutzen und die Elternzeit voll auszureizen. Die Sicherstellung der Arbeitsabläufe wird dabei genauso berücksichtigt wie die Bedürfnisse der jungen Eltern.

Urlaubsplanung und Ferienzeit

Bedienstete mit Schulpflichtigen Kindern werden bei der Urlaubsplanung bevorzugt behandelt. Sie haben die Ferienzeit bereits mit der Partnerin/dem Partner und den Kindern abzustimmen. Um hier Rückenwind von der Arbeit zu erfahren, setzen sich die Fachdienste gemeinsam hin und besprechen wer wann die Urlaubszeit genießt. Bedienstete, die nicht auf die Schulferien angewiesen sind, haben dafür mehr Auswahl und Möglichkeiten, außerhalb der Ferienzeit sich die nötige Erholung zu nehmen.

Fazit

Der vorliegende Gleichstellungsbericht weist deutlich Über- und Unterrepräsentanzen von Frauen und Männern in spezifischen Bereichen innerhalb der Politik und der Verwaltung nach.

Hier sind korrigierende Maßnahmen nötig, um sowohl Frauen wie auch Männer gleichberechtigt in den politischen und kommunalen Partizipationsprozess zu involvieren und eine gleichberechtigte Teilhabe an der Gestaltung kommunaler Zukunft zu ermöglichen. In der Samtgemeinde Fintel wurde in den vergangenen 1,5 Jahren bereits eine große Bandbreite an gleichstellungsspezifischen Ideen entwickelt, welche nun in den Alltag überführt werden müssen.

Deutlich wird hierbei, dass nach wie vor vielfältiger Handlungsbedarf besteht. Dieser formulierte Handlungsbedarf wird aufgenommen und in den Gleichstellungsplan integriert, der von Seiten der Verwaltungsleitung nun fortzuschreiben sein wird. Dieser wird detaillierte Angaben zur gleichstellungsspezifischen Situation in der Samtgemeinde ebenso enthalten müssen, wie eine Vielzahl an Maßnahmen, die die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern befördern sollen.

Gleichstellung ist ein kommunaler Innovationsfaktor, der insbesondere vor dem Hintergrund demographischer Entwicklungen zunehmend an Bedeutung gewinnen wird und über die Zukunftsfähigkeit der Kommunen mitentscheidet.

Diesen gilt es in Zukunft intensiv zu gestalten und kreativ zu befördern.

Ich freue mich darauf, diese Potenziale für Politik und Verwaltung zu heben und alle Bevölkerungsbelange in die Zukunft der Samtgemeinde einfließen zu lassen.

Insbesondere im Jubiläumsjahr und zum 50-jährigen Bestehen der Samtgemeinde freut es uns, diesen Gleichstellungsplan vorlegen zu können. Wir sind auf einem guten Wege – es gibt jedoch weiterhin viel zu tun. Packen wir es an!

Herzlichst, Ihre/Eure

Two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is more stylized and appears to be 'H. Br'. The signature on the right is more legible and appears to be 'K. S. J.'.