

# Gleichstellungsplan 2013-2014

Am 01.01.2011 ist in Niedersachsen das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Das Ziel des modernisierten und in seinen Vorgaben flexibler geworden Gesetzes ist es, Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familie- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine Gleichstellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist gemäß § 15 NGG von den Dienststellen für die Jahre (ursprünglich) 2012-2014 ein verbindlicher Gleichstellungsplan aufzustellen. Die Vorhaben des Gleichstellungsplans der Samtgemeinde Lüchow (Wendland) sind nachfolgend näher erläutert.

## Allgemeines:

Die Samtgemeinde Lüchow (Wendland) ist aus den beiden Samtgemeinden Clenze und Lüchow im Jahre 2006 hervorgegangen. In beiden Ursprungsverwaltungen gab es in der Verwaltungsspitze eine Frauenunterrepräsentanz und auf der Sachbearbeiter-/Sachbearbeiterinnenebene eine Frauenüberrepräsentanz. Diese ist traditionell gewachsene Frauenüberrepräsentanz. Darauf wird auch in der Laufzeit dieses Planes nur ein geringer Einfluss genommen werden können. Das gleiche gilt für die Verwaltungsspitze, weil die Positionen des Samtgemeindebürgermeisters und des Allgemeinen Vertreters zum einen Einzelpositionen sind und zum anderen durch Wahl/Ratsbeschluss besetzt werden.

In der Führungsebene (Abteilungs-/Betriebsleitungen) sind zurzeit 4 Frauen und 4 Männer eingesetzt. Dieses positive Element wird sich aber in diesem Gleichstellungsplan nicht widerspiegeln können, weil die Vergleichbarkeit sich auf die Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe bezieht und diese unterschiedlich sind.

Auch in der Vergangenheit wurde bei der Besetzung höherwertiger Stellen stets darauf geachtet, dass Frauen einen gleichberechtigten Zugang haben. Dennoch gab es intern kaum Bewerbungen von Frauen auf solche Stellen. Als Ursachen waren erkennbar:

- Nichtvereinbarkeit mit dem eigenen Lebensmodell,
- Belastung durch geänderte Dienstzeiten (Sitzungsdienst),
- Arbeit in den Gremien,
- Historische Entwicklung.

Den nachstehenden Tabellen ist zu entnehmen, in welchen Bereichen das Ziel bereits erreicht wurde bzw. welche Bereiche bei der Begutachtung unberücksichtigt bleiben können, da dort jeweils nur eine Person eingesetzt ist.

## Bereiche mit Zielerreichung:

	Bes.-/ Entgeltgruppe	Bes.-/ Entgeltgruppe
--	----------------------	----------------------

Beamte	A 12	
Tarifbeschäftigte		
Sozial- und Erziehungsdienst	S 04	
Auszubildende		

**Bereiche, in denen nur eine Person eingestuft ist:**

	Bes.-/ Entgeltgruppe	Bes.-/ Entgeltgruppe	Bes.-/ Entgeltgruppe	Bes.-/ Entgeltgruppe
Beamte	B 3	B 2	A 10	
Tarifbeschäftigte	EG 7	EG 4		
Sozial- und Erziehungsdienst	S 02			
Auszubildende				

**Zu den verbleibenden Bereichen wird wie folgt Stellung genommen:**

**1. Beamtinnen und Beamte (siehe Anlage 1.1 und Anlage 1.2)**

**Besoldungsgruppe A 12**

**W = 50%/ M= 50%**

Analyse:

Am Stichtag gab es je eine Beamtin und einen Beamten in dieser Besoldungsgruppe. Durch die Besetzung einer offenen Stelle nach dem Stichtag mit einem männlichen Bewerber kommt es zu einer Männerüberrepräsentanz.

Maßnahmen:

entfällt

**Besoldungsgruppe A 11**

**W < 45%; W= 0%**

Analyse:

In dem Bereich beträgt der Männeranteil derzeit 100 Prozent. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplan es ist keine Veränderung absehbar.

Maßnahmen:

Entfällt

**2. Tarifbeschäftigte (s. Anlage 2.1 und Anlage 2.2)**

**Entgeltgruppe 12**

**W < 45%; W = 0%**

Analyse:

In der Entgeltgruppe 12 sind nur Männer beschäftigt. Durch das Ausscheiden von 2 Mitarbeitern im Jahre 2013 in Rente ist dann nur noch eine Stelle besetzt.

Maßnahmen:

Eine Wiederbesetzung in der Entgeltgruppe 12 ist nicht vorgesehen. Daher entfallen weitere Maßnahmen.

**Entgeltgruppe 11**

**W < 45%, W = 33,92%**

Analyse:

In der Entgeltgruppe 11 gibt es 1,54 mit Frauen und 3 mit Männern besetzte Stellen. Die starke Unterrepräsentanz der Frauen ergibt sich hier aus der Teilzeitbeschäftigung.

Maßnahmen:

Die mit einer Frau besetzte Stelle sollte jedoch stellenplanmäßig als eine Vollzeitstelle dargestellt werden, ggf. könnte dann die Anhebung einer EG 10 -Stelle hier zum Ausgleich führen. Weitere Maßnahmen während der Laufzeit des Planes sind nicht einzuleiten.

**Entgeltgruppe 10**

**M < 45%, M = 0%**

Analyse:

In der Entgeltgruppe 10 zwei Frauen (Vollzeit) beschäftigt.

Maßnahmen:

Maßnahmen in der Entgeltgruppe 10 entfallen, da hier während der Laufzeit ein Ausgleich nicht möglich ist. Durch die ggf. eintretende Höherbewertung einer Stelle würde nur eine Stelle verbleiben.

**Entgeltgruppe 9**

**M < 45%; M = 39,54%**

Analyse:

Die 20 Beschäftigten in der Entgeltgruppe 9 setzen sich zusammen aus 8 weiblichen und 5 männlichen Vollzeitkräften sowie je 3 Teilzeitkräfte. Dieses führt zu einer Männerunterrepräsentanz von 39,54 %. Gegenwärtig sind 3 der männlichen Kräfte in Altersteilzeit und daher als Teilzeitstellen ausgewiesen. Eine Teilzeitstelle ist abgeordnet zur EWT. 1,58 Stellen müssten dem S-Tarif zugeordnet werden. Eine der mit einer Mitarbeiterin besetzten Stelle ist beurlaubt bis Mitte 2014.

Maßnahmen:

1,58 der mit Frauen besetzten Stellen sollten tariflich in den S- Tarif eingeordnet werden. Würden die 0,58- Stelle beim EWT und die eine beurlaubte Stelle ausgenommen, führte dies fast zum Ausgleich (W < 45 % = 44,4 %).

**Entgeltgruppe 8**

**M < 45%; M = 38,46%**

Analyse:

Bei der Entgeltgruppe 8 sind von den 13 Beschäftigten 9 weiblichen Mitarbeiterinnen, davon 2 in Ganztagsbeschäftigung und 7 in Teilzeit. Die 4 männlichen Beschäftigten sind in Vollzeit. Eine weibliche Mitarbeiterin (Abtl. 3, 0,67 Stelle), die in Altersteilzeit geht, wird durch eine weibliche Vollzeitkraft ersetzt. Eine weitere weibliche Mitarbeiterin (Bücherei, 1 Stelle) geht 2013 in Altersteilzeit. Die Nachbesetzung ist offen. Eine Mitarbeiterin (0,50- Stelle müsste in den S-Tarif).

Maßnahmen:

In der Entgeltgruppe 8 ist für die 2013 in Altersteilzeit ausscheidende Mitarbeiterin eine Nachbesetzung mit einer männlichen Arbeitskraft anzustreben. Damit könnte ein Ausgleich erreicht werden.

**Entgeltgruppe 6**

**M < 45%; M = 33,90%**

Analyse:

Von den 24 in der der Entgeltgruppe 6 Beschäftigten sind 5 Männer und 5 Frauen Ganztagskräfte. 12 Frauen und 2 Männer befinden sich in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis. Eine Mitarbeiterin geht Anfang 2013 in Rente.

Maßnahmen:

Bei Nachbesetzung ist verstärkt auf die Besetzung mit männlichen Arbeitskräften abzustellen.

**Entgeltgruppe 5**

**W < 45%; W = 39,02%**

Analyse:

Die Entgeltgruppe 5 ist mit 51 Beschäftigten die stärkste Gruppe. 10 Frauen und 25 Männer sind Ganztagskräfte, 12 Frauen und 3 Männer in Teilzeit. Es gibt eine Unterrepräsentanz der Frauen (39,02 %). 16 Männer sind im KSL, einige im technischen Dienst als Hausmeister bzw. Bademeister (dann Saisonkraft). Eine Mitarbeiterin hat unbezahlten Urlaub bis Mai 2015. 2 Mitarbeiterinnen müssten in den S-Tarif überführt werden (1,24 Stellen), eine weitere nimmt ab Januar Elternzeit und eine ist abgeordnet zur EWT (0,26 Stelle). Eine Mitarbeiterin nimmt ab Januar eine höherwertige Tätigkeit auf, dafür rückt eine Frau nach. Bei den Männern gab es nach dem Stichtag zwei Abgänge (Saisonkräfte, eine davon soll 2013 mit einer Frau besetzt werden) und ein Mitarbeiter befindet sich in der Freistellungsphase. Insgesamt wird das Ungleichgewicht größer.

Maßnahmen:

Es sind keine Maßnahmen ersichtlich, die während der Laufzeit des Gleichstellungsplans einen Ausgleich in dieser Entgeltgruppe schaffen könnten. Durch den Anteil der Mitarbeiter des KSL in Ganztagsbeschäftigung wird langfristig bei den Verwaltungsarbeitsplätzen auf die Einstellung von Frauen abzustellen sein.

**Entgeltgruppe 3**

**M < 45%; M = 27,17%**

Analyse:

Von den Beschäftigten in der Entgeltgruppe 3 ist ein Mann als Vollzeitkraft und 5 Frauen als Teilzeitkräfte beschäftigt. 2 der teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen müssten in den S-Tarif überführt werden. 3 Mitarbeiterinnen haben Teilzeit Verträge, die in der Summe 1,26-Vollzeitstellen entsprechen.

Maßnahme:

Die Überführung der 2 teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen in den S-Tarif. Damit wäre der Ausgleich nahezu erreicht ( $M < 45\% = 44,25\%$ ).

### **Entgeltgruppe 2**

**M < 45%; M = 30,21%**

Analyse:

In der Entgeltgruppe 2 sind insgesamt 33 Beschäftigte. Davon sind allerdings nur 3 Frauen und 5 Männer Ganztageskräfte und davon wiederum 3 Saisonkräfte; 22 Frauen und 2 Männer sind Teilzeitkräfte. Hierbei handelt es sich überwiegend um Reinigungstätigkeiten.

Maßnahme:

Im Bereich der Entgeltgruppe 2 wird sich auch zukünftig die Repräsentanzverteilung nicht wesentlich beeinflussen lassen.

### **Entgeltgruppe 1**

**M < 45 %; M = 0%**

Analyse:

In der Entgeltgruppe 1 sind von den 10 weiblichen Beschäftigten 9 Teilzeitkräfte. Es handelt sich hierbei um geringfügige Beschäftigte die im Reinigungsdienst und als Saisonkräfte eingesetzt sind.

Maßnahme:

Auch im Bereich der Entgeltgruppe 1 ist ein Repräsentanzausgleich nicht zu erwarten.

## **2. Beschäftigte im Sozialen- und Erziehungsdienst ( S. Anlage 3.1 und Anlage 3.2)**

### **Entgeltgruppe S 11**

**M < 45%, M = 0%**

Analyse:

In der Entgeltgruppe S 11 sind zwei Schulsozialarbeiter befristet bis zum 31.07.2014 eingestellt. Hierbei handelt es sich um eine geförderte Maßnahme. Eine Erweiterung ist gegenwärtig nicht abzusehen.

Maßnahme:  
entfällt.

**Entgeltgruppe S06**  
**M u. W = 0%**

Analyse:  
Zurzeit sind hier noch keine Mitarbeiter eingruppiert.

Maßnahme:  
Mit der Überführung der bisher noch in dem Verwaltungstarif befindlichen Mitarbeiterin (0,5 Stelle) in den S-Tarif würden die Männer hier unterrepräsentiert sein. Ein Ausgleich könnte bei zukünftigen Einstellungen erfolgen.

**Entgeltgruppe S 04**  
**M u. W > 45%**

Analyse:  
Die Entgeltgruppe S 04 ist zurzeit mit je einem weiblichen und männlichen Mitarbeiter in Teilzeit noch ausgeglichen. Eine Mitarbeiterin verlässt die Samtgemeinde zum 31.12.2012

Maßnahme:  
Bei einer Nachbesetzung sollte möglichst eine weibliche Bewerberin berücksichtigt werden.

**Entgeltgruppe S 03**  
**M < 45%; M = 0**

Analyse:  
Von den 4 in dieser Entgeltgruppe eingesetzten Mitarbeiterinnen verlassen 2 bis zum 31.01.2013 die Verwaltung. Eine weitere Mitarbeiterin, die zurzeit im Verwaltungstarif eingruppiert ist, erhält ab 01.01.2013 einen neuen Arbeitsvertrag und würde in diese Entgeltgruppe einzugruppiert sein. Aufgrund des Aufgabenschnitts (Beschäftigung im Spielkreis in Teilzeit) ist ein Ausgleich in dieser Entgeltgruppe nicht zu erwarten, weil es keine männlichen Bewerber gibt.

Maßnahmen:  
entfällt

**5. Auszubildende (s. Anlage 2.1 und Anlage 2.2)**

**M < 45%; M = 0**

Analyse:  
Die Samtgemeinde Lüchow (Wendland) bildet grundsätzlichen Verwaltungsbereich und im Bereich des KSL aus. Die Ausbildung von Beamtinnen und Beamten im ehemaligen gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienst findet zurzeit nicht statt. Im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst werden im Wechsel ein bzw. zwei Auszu-

bildende gleichzeitig eingestellt. Im Bereich des KSL wird alle 3 Jahre ein Straßenwärtler ausgebildet. Die gegenwärtig 5 Auszubildenden im Verwaltungsdienst sind alle weiblich. Der Auszubildende beim KSL ist männlich.

Maßnahme:

Im Bereich des mittleren allgemeinen Verwaltungsdienstes soll zukünftig bei den Bewerbungen bevorzugt männliche Auszubildende ausgewählt werden, da in diesem Bereich die Männer deutlich unterrepräsentiert sind.

Für den Bereich des KSL wäre es wünschenswert, auch einmal eine weibliche Auszubildende zu gewinnen.

## **6. Handlungsziele:**

Die Samtgemeinde Lüchow (Wendland) legt zum Ausgleich von Unterrepräsentanz nachfolgende Handlungsziele fest:

1. Förderung der Fortbildung und Qualifizierung, insbesondere Aufstiegsqualifizierung und berufsbegleitende Ausbildungsgänge, die zu höheren Berufsabschlüssen führen,
2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit,
3. Prüfung der Möglichkeiten von Telearbeit und
4. Beachtung der Ziele des Gleichstellungsplan bei Einstellungen, Beförderungen Höhergruppierungen etc.
5. Zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Samtgemeinde auf dem Arbeitsmarkt sollten berufliche Entwicklungschancen als Anreiz bei der Gewinnung von Auszubildenden aber auch Fachkräften vorgehalten werden.

Lüchow, .....

---

Schwedland  
Samtgemeindebürgermeister