



Samtgemeinde Lüchow (Wendland)
Fortschreibung des Gleichstellungsplans
für die Zeit von
01.01.2018 bis 31.12.2020

Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeines	3
2. Ergebnisse des Gleichstellungsplans 2015 bis 2017	4
3. Bereiche mit Zielerreichung:	4
4. Bereiche, in denen nur eine Person eingestuft ist	5
5. Erläuterungen zu den Besoldungs-/Entgeltgruppen	5
5.1 Beamtinnen und Beamte	5
5.2. Tarifbeschäftigte.....	6
5.3. Beschäftigte im Sozialen- und Erziehungsdienst.....	11
5.4. Auszubildende	12
6. Gesamtbetrachtung.....	12
7. Handlungsziele und Maßnahmen.....	13

1. Allgemeines

Am 01.01.2011 ist in Niedersachsen das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Das Ziel des Gesetzes ist es, Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familie- und Erwerbsarbeit zu ermöglichen sowie ihnen eine Gleichstellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Um dieses Ziel zu erreichen, ist der Gleichstellungsplan unter Bezug auf § 15 NGG von den Dienststellen alle drei Jahre fortzuschreiben.

Die Aufstellung des Gleichstellungsplanes ist in den § 15 ff NGG geregelt. 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.

Der erste verbindliche Gleichstellungsplan wurde für 2012 bis 2014 aufgestellt und dann für 2015 bis 2017 erneuert. Das Vorhaben der Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Samtgemeinde Lüchow (Wendland) für den Zeitraum 2018 bis 2020 wird nachfolgend näher erläutert.

Die Angaben beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2017. Es sind alle Beschäftigten der Samtgemeinde Lüchow (Wendland) erfasst.

Bei Betrachtung der Beschäftigten der Samtgemeinde insgesamt wird ein hoher Anteil von weiblichen Beschäftigten mit 65% bei der Zahl der Beschäftigten deutlich. Der Anteil am Beschäftigungsvolumen beträgt allerdings nur 58% (die aktuell beurlaubten Frauen sind hier mit einberechnet).

Der Frauenanteil in den Führungspositionen bzw. an höherwertigen Stellen spiegelt dies nicht entsprechend wieder. Auch die Verwaltungsspitze – die Position des Samtgemeindebürgermeisters und des Allgemeinen Vertreters – ist nur männlich besetzt. Hier handelt es aber um Einzelpositionen und auch um Wahlämter, die also nur bedingt durch Maßnahmen beeinflusst werden können.

In der Führungsebene (Abteilungs-/Betriebsleitungen) sind zurzeit 4 Frauen und 4 Männer eingesetzt. Die Führungspositionen sind aber unterschiedlichen Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe zugeordnet, so dass die Führungsebene nicht gesondert im Gleichstellungsplan auftaucht, da dieser nur die Besoldungsgruppe/Entgeltgruppe vergleicht und nicht die Positionen, die dahinter stehen.

Bei den Führungspositionen wird es voraussichtlich während der Laufzeit des Gleichstellungsplans keine Veränderung geben, so dass hier nur langfristig mit weitergehenden Projekten vorzugehen ist, die generell gesellschaftliche Rollenverständnisse und das Geschlechterverhältnis verändern wollen.

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

2. Ergebnisse des Gleichstellungsplans 2015 bis 2017

Am 03.12.2014 verabschiedete der Rat der Samtgemeinde Lüchow (Wendland) den zweiten Gleichstellungsplan für den Zeitraum 01.01.2015 bis 31.12.2017 nach dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz (NGG).

In folgenden Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen hat es Veränderungen zum Stand 30.06.2014 des vor dem Beginn der Laufzeit liegenden Jahres in Bezug auf das Beschäftigungsvolumen gegeben:

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Stand 30.06.2014	Stand 30.06.2017	Bemerkung
EG 8	W = 64,24 % M = 35,76 %	W = 51,41% M = 48,59 %	Ausgeglichen nach Beschäftigungsvolumen
EG 6	W = 64,08 % M = 35,92 %	W = 70,13% M = 29,87%	
EG 5	W = 44,02 % M = 55,98 %	W = 42,59% M = 57,41%	Ausgeglichen nach Anteil an Personen (siehe unten)
EG 3	W = 77,83 % M = 27,17 %	W = 37,69 % M = 62,31 %	Weniger Beschäftigte
EG 2	W = 80,66 % M = 19,34 %	W = 90,28 % M = 9,72 %	Weniger Beschäftigte
EG 1	W = 90,08 % M = 09,92 %	W = 94,23% M = 5,77%	Neueinstellung
S 11b	W = 100 % M = 0,00 %	W = 68,97% M = 31,03 %	Neueinstellung
S 04	W = 00,00 % M = 100 %	W = 65,55% M = 34,45%	Neubesetzung
Auszubildende	W = 75,00 % M = 25,00 %	W = 60,00% M = 40,00%	Ein Auszubildender mehr

3. Bereiche mit Zielerreichung

	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Bemerkung
Beamte				
Tarifbeschäftigte	EG 11	EG 8 nach Beschäftigungsvolumen	EG 5 nach Anteil der Personen	
Sozial- und Erziehungsdienst				
Auszubildende				

War 2014 nur eine Gruppe mit Zielerreichung zu verzeichnen, so sind jetzt EG 11 und EG8 ausgeglichen und EG5 zumindest beim Anteil der Personen. Auch die Gruppen EG9a und die Auszubildenden sind mit einem 40/60 nicht weit entfernt von einem ausgeglichenen Verhältnis. Somit sind wichtige Schritte für die Zielerreichung

genommen worden. Negativ auffallend ist hingegen, dass sich der Trend in den untersten Gruppen verstärkt hat und hier der Frauenanteil auf 90% gestiegen ist. Die obere Verteilung an der Spitze bleibt zu 2014 fast unverändert.

4. Bereiche, in denen nur eine Person eingestuft ist

	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Bemerkung
Beamte	B 4 (Mann)	B 2 (Mann)	A 10 (Frau in Teilzeit)	
Tarifbeschäftigte	EG 12 (Mann)	EG 7 (Mann)		
Sozial- und Erziehungsdienst	S 08a (Frau in Teilzeit)			
Auszubildende				

5. Erläuterungen zu den Besoldungs-/Entgeltgruppen

Zu den Besoldungs-/Entgeltgruppen wird wie folgt Stellung genommen.

Anmerkung: Nachstehend bedeutet ein (+) eine Abnahme der Unterrepräsentanz, ein (-) eine Zunahme.

5.1. Beamtinnen und Beamte

(siehe Anlage 1)

Besoldungsgruppe A 12	M = 66,67 % / W = 33,33 % (+/- 0)
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 66,67% / W = 33,33 %
Analyse:	Am Stichtag gab es eine Beamtin und zwei Beamte in dieser Besoldungsgruppe. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans es ist keine Veränderung absehbar.
Maßnahmen:	Entfällt

Besoldungsgruppe A 11	M = 100,00% / W = 00,00% (+/- 0)
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 100,00 % / W = 00,00 %
Analyse:	In dem Bereich beträgt der Männeranteil derzeit bei zwei Stellen 100 Prozent. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans ist keine Veränderung absehbar.
Maßnahmen:	Entfällt

Auffällig bleibt, dass bei der Gesamtbetrachtung der Personen im gehobenen Dienst der Frauenanteil am Beschäftigungsvolumen lediglich bei 28,95% liegt (33,33 % bei pro Kopf Betrachtung).

Bei den Beamten und Beamtinnen insgesamt betrachtet beläuft sich der Frauenanteil auf nur 21,36% (25 % bei pro Kopf Betrachtung). Hier wird innerhalb der Laufzeit des Gleichstellungsplans keine Veränderung möglich sein, deshalb sollte hier nur langfristig darauf geachtet werden, dass gerade in dieser Gruppe mehr Frauen vertreten sind.

Bei den Positionen im höheren Dienst beläuft sich der Frauenanteil tatsächlich auf 0%. Hier handelt es sich um Einzelpositionen und um Wahlämter, so dass sich der Frauenanteil an dieser Stelle nur mit entsprechenden offenen Strukturen in der Kommunalpolitik verändern kann, die mehr Frauen motivieren und ermutigen, sich zur Wahl zu stellen. Die Zusammensetzung des Rates der Samtgemeinde zeigt eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen (von 35 Ratsmitgliedern sind 7 Frauen, das sind 20%). Die Zahlen unterstreichen, dass sich gerade im Bereich der Kommunalpolitik Strukturen ändern müssen. Für die Laufzeit dieses Gleichstellungsplans finden keine planmäßigen Kommunalwahlen statt, so dass hier nur langfristig für die nächste Wahlperiode gedacht und mit Öffentlichkeitsarbeit und Projekten unterstützt werden kann.

5.2. Tarifbeschäftigte

(s. Anlage 2)

Entgeltgruppe 10	M = 0,00% / W = 100% (+/- 0)
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 0,00 % / W = 100,00 %
Analyse:	In der Entgeltgruppe 10 sind zwei Frauen in Vollzeit beschäftigt.
Maßnahmen:	Maßnahmen in der Entgeltgruppe 10 entfallen, da hier während der Laufzeit ein Ausgleich nicht möglich ist.

Entgeltgruppe 9b	M = 00,00 % / W = 100,00 %
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 33,33%/ W = 66,67%
Analyse:	In der neudefinierten Entgeltgruppe 9b sind zwei Frauen in Vollzeit beschäftigt und ein Mann ist aktuell beurlaubt. Im nächsten Jahr wird eine Stelle frei werden.
Maßnahme:	Je nachdem wessen Stelle frei wird, sollte die Stelle entweder mit einem Mann besetzt werden oder es ist beides möglich, da aufgrund der Stellenzahl kein ausgeglichenes Verhältnis möglich ist.

Entgeltgruppe 9a	M = 40,04 % / W = 59,96 %
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 33,33% / W = 66,67%;
Analyse:	Die 12 Beschäftigten in der neudefinierten Entgeltgruppe 9a setzen sich zusammen aus 4 weiblichen und 4 männlichen Vollzeitkräften sowie 3 weiblichen Teilzeitkräften. Eine weitere Frau ist beurlaubt. Dies führt zu einer Männerunterrepräsentanz von 40.04%. Zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans wird eine Stelle frei werden.
Maßnahmen	Die Stelle sollte vorzugsweise mit einem Mann besetzt werden.

In den höher vergüteten Entgeltgruppen 9-12 zeigt sich ein gemischtes Bild, was durchaus auch eine recht hohe Frauenpräsenz erkennen lässt. In den Gruppen 9a, 9b und 10 sind die Männer unterrepräsentiert. Gruppe 11 ist ausgeglichen und in Gruppe 12 ist nur ein Mann beschäftigt. Die Gruppen bestehen generell aus wenigen Personen, so dass sich mit einer personellen Veränderung die Verhältnisse auch sehr deutlich verändern können und ein prozentualer Ausgleich nur bedingt zentrales Ziel sein kann. Bei Stellenbesetzungen muss somit berücksichtigt werden, dass sich Verhältnisse schon mit einer personellen Maßnahme sehr deutlich drehen können.

Dadurch dass der Frauenanteil bei den gut dotierten Beamtenstellen so gering ist, ist es bei einer Gesamtbetrachtung der Beschäftigten durchaus auch positiv zu bewerten, dass zumindest in den Gruppen 9a, 9b und 10 Frauen leicht überproportional vertreten sind.

Entgeltgruppe 8	M = 48,59 % / W = 51,41% (+ 12,83 %)
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 35,71 % / W = 64,29%
Analyse:	In der Entgeltgruppe 8 sind von den 14 Beschäftigten 9 weibliche Mitarbeiterinnen, davon 3 in Ganztagsbeschäftigung und 3 in Teilzeit. Die 5 männlichen Beschäftigten arbeiten in Vollzeit. Drei weibliche Beschäftigte sind beurlaubt. Die Gruppe ist mittlerweile ausgeglichen (W = 51,41%; M = 48,49%) Im Verlauf der Laufzeit des Gleichstellungsplans werden zwei Stellen frei.
Maßnahmen:	Frei werdende Stellen möglichst mit einem Mann und einer Frau besetzen.

Entgeltgruppe 6	M = 29,87 % / W = 70,13 % (- 6,05 %)
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 25,81% / W = 74,19%
Analyse:	In der der Entgeltgruppe 6 sind 31 Personen beschäftigt. Davon sind 8 weibliche und 6 männliche Vollzeitkräfte, sowie 14 weibliche und 2 männliche Teilzeitkräfte. Eine weibliche Beschäftigte ist beurlaubt. Männer sind in dieser Gruppe unterrepräsentiert. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans werden 4 Stellen frei.
Maßnahmen:	Bei Nachbesetzung ist verstärkt auf die Besetzung mit männlichen Beschäftigten zu achten.

Entgeltgruppe 5	M = 57,41 % / W = 42,59 % (- 1,43 %)
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 48,84%; M= 51,16 %
Analyse:	Die Entgeltgruppe 5 ist mit 43 Beschäftigten die stärkste Gruppe. 7 Frauen und 21 Männer sind Ganztagskräfte, 14 Frauen und 2 Männer in Teilzeit. Zwei Mitarbeiterinnen sind beurlaubt. Nach dem Anteil der Zahl der Beschäftigten ist diese Gruppe hinsichtlich der Geschlechter zwar ausgeglichen, aber real sind Frauen mit einem Anteil von 42,59% am Beschäftigungsvolumen weiterhin unterrepräsentiert. Während der Laufzeit des Gleichstellungsplans werden 4 Stellen frei.
Maßnahmen:	Bei Nachbesetzung ist verstärkt auf die Besetzung mit weiblichen Beschäftigten zu achten.

Bei den Entgeltgruppen 5-8 ist positiv zu vermerken, dass sich die Gruppe 8 weiter und vollständig ausgeglichen hat, was bei kommenden Besetzungen möglichst erhalten werden sollte. Bei Gruppe 5 und 6 zeigen sich dahingegen eher Trends, die die Unterrepräsentanz verstärken, wobei sich die Gruppen dann gegeneinander auch schon wieder etwas ausgleichen, wenn berücksichtigt wird, dass in Gruppe 6 der Frauenanteil und in Gruppe 5 der Männeranteil überwiegt.

So ist insgesamt betrachtet durchaus festzustellen, dass mittlerweile im mittleren allgemeinen Verwaltungsdienst das Geschlechterverhältnis recht ausgeglichen ist. Dennoch müssen die Trends, die eine Unterrepräsentanz eher verstärken, im Blick behalten werden.

Entgeltgruppe 4	M = 100% / W = 0,00% (+/- 0)
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 100,00 % / W = 0,00 %
Analyse:	In dieser Entgeltgruppe sind 4 männliche Vollzeitkräfte beschäftigt. In den nächsten 3 Jahren wird keine dieser Stellen frei.
Maßnahmen:	Wenn weitere Stellen in dieser Entgeltgruppe geschaffen werden, sind möglichst Frauen einstellen. Bei weiteren Stellenausschreibungen wären gezielt weibliche Bewerberinnen anzusprechen, da es bisher schwer war, interessierte Kandidatinnen zu finden.

Entgeltgruppe 3	M = 62,31% / W = 37,69 % (+35,14%)
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 40% / W = 60%
Analyse:	Von den 5 Beschäftigten in der Entgeltgruppe 3 sind zwei Männer als Vollzeitkraft und 3 Frauen als Teilzeitkräfte beschäftigt. Der Anteil am Beschäftigungsvolumen von Frauen in dieser Gruppe liegt nur bei 37,69 %. Im Verlauf des nächsten Jahres wird eine Stelle frei.
Maßnahmen:	Bei Nachbesetzung ist verstärkt auf die Besetzung mit einer weiblichen Beschäftigten zu achten.

Entgeltgruppe 2	M = 9,72 % / W = 90,28 % (-9,65 %)
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 5,00% / W = 95,00 %
Analyse:	In der Entgeltgruppe 2 sind insgesamt 20 Beschäftigte eingruppiert. Davon sind allerdings nur eine Frau und ein Mann Ganztageskräfte. 15 Frauen sind Teilzeitkräfte. 3 Frauen sind beurlaubt. Somit sind Männer in dieser Gruppe sehr stark unterrepräsentiert. Im nächsten Jahr werden 3 Stellen frei.
Maßnahmen:	Bei der Besetzung der Stellen sollten Männer bevorzugt eingestellt werden, auch wenn die Erfahrung zeigt, dass sich gerade im Bereich der Reinigungskräfte vor allem Frauen bewerben, so dass eine Veränderung hier schwer möglich ist.

Entgeltgruppe 1	M = 5,77 % / W = 94,23 % (- 4,15 %)
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 12,50% / W = 87,50%
Analyse:	In der Entgeltgruppe 1 gibt es 7 weibliche und einen männlichen Beschäftigten in Teilzeit. Es handelt sich hierbei um Beschäftigte, die im Reinigungsdienst und als Unterstützungskräfte eingesetzt sind. Männer sind in dieser Gruppe am stärksten unterrepräsentiert, was sich nur bedingt ausgleichen lassen wird.
Maßnahmen:	Auch im Bereich der Entgeltgruppe 1 ist ein Ausgleich der Unterrepräsentanz nicht zu erwarten.

In den Entgeltgruppen 1-4 ist das Bild wieder gemischt und zweigeteilt. In den Gruppen 4 und 3 sind Frauen unterrepräsentiert und in den Gruppen 2 und 1 überwiegen die Frauen überdeutlich mit etwa 90%. In den Gruppen sind jeweils sehr geschlechterspezifische Berufe wie z.B. Reinigungspersonal, vertreten. Ein Ausgleich der Gruppen ist somit nur sehr langfristig erreichbar, da es verankerte Rollenbilder und auch gesellschaftliche Verhältnisse sind, die hier die Zuschreibungen und Möglichkeiten verankern. Diese Bereiche gilt es also auch im weitesten Sinne mit Öffentlichkeitsarbeit und politische Projekte zur Reflexion von Rollenvorstellungen zu verändern.

Eine konkrete Änderung der Verhältnisse in den Gruppen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans ist nicht zu erwarten.

5.3. Beschäftigte im Sozialen- und Erziehungsdienst

(s. Anlage 3)

Entgeltgruppe S 11b	M = 31,03 % / W = 68,97 % (+ 31,03 %)
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 25% / W = 75%
Analyse:	In der Entgeltgruppe S 11b sind 3 Frauen und ein Mann als Teilzeitkräfte angestellt. Das bedeutet einen deutlichen Zuwachs des Männeranteils auf 31,03%, dennoch ist diese Gruppe weiterhin nicht ausgeglichen.
Maßnahmen:	Bei weiteren Einstellungen sollten Männer bevorzugt werden.

Entgeltgruppe S 04	M = 34,45 % / W = 65,55 % (+ 65,55 %)
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 33,33 % / W = 66,67%
Analyse:	Die Entgeltgruppe S 04 ist zurzeit mit 4 weiblichen und 2 männlichen Teilzeitkräften besetzt. Der Frauenanteil von 0% wurde verkehrt zu einem Frauenüberschuss von 68.97%. Eine Stelle wird nächstes Jahr frei,
Maßnahmen:	Es ist vorrangig auf die Einstellung eines männlichen Bewerbers zu achten.

Entgeltgruppe S 03	M = 0,00 % / W = 100,00%, (+/- 0 %)
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 0,00 % / W = 100,00 %
Analyse:	Die 4 in dieser Entgeltgruppe eingesetzten Mitarbeiterinnen sind Teilzeitbeschäftigte in den Spielkreisen. Eine weitere Frau ist aktuell beurlaubt. Im nächsten Jahr werden zwei Stellen frei.
Maßnahmen:	Bekanntermaßen ist es schwierig diese Stellen mit männlichen Personen zu besetzen. Somit wäre es hier erstrebenswert schon bei der Ausschreibung und Rekrutierung auch Männer anzusprechen, da es im Sinne der Gleichstellung auch wichtig ist, dass im Bereich der Kleinkindpädagogik männliche Vorbilder zu finden sind.

In den Entgeltgruppen der Sozial- und Erziehungsdienste sind Männer unterrepräsentiert. Dies spiegelt auch die gesamtgesellschaftliche Situation wieder, die zeigt, dass überwiegend Frauen in den entsprechenden Berufen beschäftigt sind, deshalb muss fast positiv verbucht werden, dass in den Gruppen S011b und S04 immerhin über 30% Männeranteil zu finden ist. Trotzdem wird natürlich weiterhin angestrebt den Männeranteil in diesen Gruppen zu steigern. Hier bietet sich an, mit Projekten zu Rollenverständnissen grundsätzliche Veränderungen anzustoßen und gerade in Schulen bei Schülern über pädagogische Berufe und bei Schülerinnen über technische Berufe verstärkt zu informieren.

5.4. Auszubildende

(s. Anlage 2)

Auszubildende	M = 40,00% / W = 60,00 % (+ 15,00 %)
Anteil an der Zahl der Beschäftigten	M = 40,00% / W = 60,00 %
Analyse:	Am Stichtag waren 5 Auszubildende beschäftigt. Davon 3 weibliche und 2 männliche Auszubildende.
Maßnahmen:	Im Bereich der Auszubildenden konnte sich das Verhältnis verbessern und ist mittlerweile 40/60. Da dies eine ungerade Zahl an Auszubildenden ist, kann sich das Ungleichverhältnis nur umkehren, aber nicht ausgeglichen werden. Für den Bereich des KSL wäre es wünschenswert, auch einmal eine weibliche Auszubildende zu gewinnen.

6. Gesamtbetrachtung

Die Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der Samtgemeinde Lüchow (Wendland) sind im Mittelfeld der Entgeltgruppen verhältnismäßig ausgeglichen, wie die Betrachtung der Ergebnisse des Gleichstellungsplans 2015-2017 zeigt. Auffällig bleibt, dass die untersten Gruppen mit über 90% einen sehr hohen Frauenanteil aufweisen, der aber z.B. beim Reinigungspersonal dem bundesweiten Durchschnitt entspricht. Die Spitze der Verwaltung bleibt dahingegen männlich dominiert, wenn auch die Abteilungs- und Betriebsleitungspositionen ausgeglichen verteilt sind, was auf jeden Fall positiv vermerkt werden muss.

Da vielfach an den konkreten Stellenverteilungen nur bedingt etwas zu verändern ist, da es sich z.B. um Wahlämter handelt oder um Positionen, auf denen keinen personellen Veränderungen absehbar sind, gilt es hier weiterführende Projekte und Ansätze zu verfolgen, um in der Samtgemeinde für neue Rollenverständnisse und offene politische Strukturen einzutreten, die zum eine gerade auch Frauen für eine Mitwirkung in der Kommunalpolitik motivieren und diese auch ermöglichen und zum anderen ein Umdenken bei der Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit anstoßen.

7. Handlungsziele und Maßnahmen

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

1. Beachtung der Ziele des Gleichstellungsplans bei Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen etc.
2. Förderung der Fortbildung und Qualifizierung von Frauen, insbesondere Aufstiegsqualifizierung und berufsbegleitende Ausbildungslehrgänge, die zu höheren Berufsabschlüssen führen
3. Gezielte Gewinnung von männlichen Beschäftigten für Aufgaben des Sozial- und Erziehungsdienstes und von weiblichen Beschäftigten für den Bereich des KSL

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit werden weitere Maßnahmen festgelegt:

4. Prüfung der Möglichkeiten von Telearbeit/Homeoffice
5. Gestaltung von Führungspositionen mit Teilzeitmöglichkeit
6. Planung und Wiedereinstiegsbegleitung bei Elternzeit (Möglichkeit zu Fort- und Weiterbildung während der Beurlaubung, frühzeitige Gespräche zu den Möglichkeiten der Aufnahme der Erwerbsarbeit, Beratung zur Möglichkeit der Aufteilung der Elternzeit zwischen Vater und Mutter – ElterngeldPlus, Vätermonate, etc.)
7. Beratungen zur besonderen Belastung von Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben und Weiterbildungsangebote zur eigenen Resilienzfähigkeit

Lüchow (Wendland), 05.11.2017

Hubert Schwedland
-Samtgemeindebürgermeister-