



Samtgemeinde Lüchow (Wendland)
Fortschreibung des Gleichstellungsplans
für die Zeit von
01.01.2021 bis 31.12.2023

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeines	3
2.	Ergebnisse des Gleichstellungsplans 2017 bis 2020.....	4
2.1.	Übersicht	4
2.2.	Bereiche mit Zielerreichung	6
2.3.	Bereiche mit nur einer Person.....	7
3.	Erläuterungen zu den Besoldungs-/Entgeltgruppen	7
3.1.	Beamtinnen und Beamte.....	7
3.2.	Tarifbeschäftigte.....	7
3.3.	Beschäftigte im Sozialen- und Erziehungsdienst.....	8
3.4.	KSL	9
4.	Gesamtbetrachtung.....	10
5.	Handlungsziele und Maßnahmen.....	12

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 sowie 2018 bis 2020 erneuert. Das Vorhaben der Fortschreibung des Gleichstellungsplans der Samtgemeinde Lüchow (Wendland) für den Zeitraum 2021 bis 2023 wird nachfolgend näher erläutert.

Die Angaben beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2020. Es sind die Beschäftigten der Samtgemeinde Lüchow (Wendland) getrennt vom Kommunal-Service Lüchow (KSL) erfasst. Zum Stichtag waren bei der Samtgemeinde 145 Personen tarifbeschäftigt und acht Personen im Beamtenverhältnis. Beim KSL waren 25 Personen tarifbeschäftigt.

Bei Betrachtung der Tarifbeschäftigten der Samtgemeinde insgesamt wird ein sehr hoher Anteil von weiblichen Beschäftigten mit 78% bei der Zahl der Beschäftigten deutlich. Der Anteil beim Beschäftigungsvolumen liegt bei 73%. Hier ist ein Anstieg zur Analyse 2017 zu bemerken. Damals lagen der Anteil der weiblichen Beschäftigten bei 65% und der Anteil am Beschäftigungsvolumen bei 58%. Bei dem letzten Gleichstellungsplan wurden noch die Beschäftigten des KSL mit erfasst, wodurch die Unterschiede zum Teil zu erklären sind, weil der KSL rein mit männlichen Beschäftigten besetzt ist.

Den KSL und die Samtgemeinde an dieser Stelle getrennt voneinander zu betrachten, stellt einige Problematiken sichtbar hervor, als wenn die Beschäftigten zusammengefügt werden. So ist zum Stichtag 30.06.2020 der KSL komplett männlich besetzt und gleichzeitig wird der hohe Frauenanteil der Beschäftigten der Samtgemeinde deutlicher. Die Beschäftigtenzahlen des KSL und der Samtgemeinde werden also getrennt voneinander ins Verhältnis gesetzt, aber der KSL wird auch im Rahmen dieses Gleichstellungsplans betrachtet.

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass diese Art von Gleichstellungsplan für kleinere Kommunen im ländlichen Raum nur bedingt geeignet ist. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass die Zahl der Beschäftigten in den meisten Gruppen so gering ist, dass eine prozentuale Betrachtung wenig Sinn macht, wenn es sich nur um ein bis vier Personen handelt, weil sich die Verhältnisse gleich sehr stark verschieben, selbst wenn vielleicht nur eine Person für eine begrenzte Phase beurlaubt ist.

Neben diesem Aspekt sagen die Entgeltgruppen nicht unbedingt etwas darüber aus, welche Position jemand vertritt, so dass die rein prozentuale Betrachtung der Entgeltgruppen nur bedingt Erkenntnisse bringt, wie die Möglichkeiten der Einflussnahme geschlechtsspezifisch verteilt sind.

Der gesetzliche Vorgabe zu dem Gleichstellungsplan führt allerdings zu einer regelmäßigen Analyse der Beschäftigtenstruktur, was auf jeden Fall sinnvoll ist, um z.B. zu untersuchen, inwiefern sich das Gesamtbeschäftigungsverhältnis auch vertikal in den Führungspositionen widerspiegelt. Zunächst gibt es nun im Folgenden die Zahlenaufstellung im Überblick, um dann einzelne Aspekte genauer zu betrachten.

Zusätzlich hat sich gezeigt, dass die Fluktuation nur ganz bedingt abzusehen ist, weil auch das altersbedingte Ausscheiden sehr individuell gestaltet wird und je nach Erwerbsbiographie sehr unterschiedlich ist. In diesem Plan ist somit an mancher Stelle eine Idee angegeben, wo es eine Verschiebung geben könnte, aber gesichert ist dies nie. Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt auch, dass sehr viel mehr Zu- und Abgänge als vorhergesehen zu verzeichnen sind.

Außerdem bleibt die Betrachtung der Entgeltgruppe ohne die Betrachtung des Gesamtkontextes in seiner Ausgangskraft sehr begrenzt und zum Teil auch zweifelhaft. Ist bei einem Gesamtbeschäftigungsverhältnis von 70% Frauen zu 30% Männern die jeweilige Entgeltgruppe bei einem Verhältnis von 70 zu 30 ausgeglichen oder bei 50 zu 50? Deshalb stehen in diesem Gleichstellungsplan die Gesamtbetrachtung und die Ziele, die sich daraus ableiten lassen, im Vordergrund.

2. Ergebnisse des Gleichstellungsplans 2017 bis 2020

Am 14.12.2017 verabschiedete der Rat der Samtgemeinde Lüchow (Wendland) den dritte Gleichstellungsplan für den Zeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2020 nach dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz (NGG).

Folgende Tabelle zeigt Veränderungen zum Stand 2017 auf. Bei der Gegenüberstellung ist zu berücksichtigen, dass die Mitarbeiter des KSL nicht mehr in die Rechnung mit aufgenommen werden, weswegen manche Veränderungen zu erklären sind.

2.1. Übersicht

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Stand 30.06.2017 Prozentualer Anteil am Beschäftigungsvolumen (BV)	Stand 30.06.2017 Zahl der Personen	Stand 30.06.2020 Prozentualer Anteil am BV	Stand 30.06.2020 Zahl der Personen	Veränderung zu 2017
B4	W= 0% M= 100%	W= 0 M= 1	W= 0% M= 100%	W= 0 M= 1	Keine Veränderung
B2	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	Keine Veränderung

A 12	W= 33% M= 67%	W= 1 M= 2	W= 50% M= 50%	W= 1 M= 1	ausgeglichenes Verhältnis
A 11	W= 0% M= 100%	W= 0 M= 2	W= 0% M= 100%	W= 0 M= 2	Keine Veränderung
A 10	W= 100% M= 0%	W= 1 M= 0	W= 100% M= 0%	W= 1 M= 0	Keine Veränderung
BanW	Stelle noch nicht vorhanden		W= 100% M= 0%	W= 1 M= 0	
EG 12	W= 0% M= 100%	W= 0 M= 1	W= 0 % M= 100 %	W= 0 M= 1	Keine Veränderung
EG 11	W= 45% M= 55%	W= 4 M= 3	W= 60% M= 40%	W= 4 M= 3	Weibliche Überpräsenz am BV steigt leicht an
EG 10	W= 100% M= 0%	W= 2 M= 0	W = 100% M= 0%	W= 4 M= 0	Keine prozentuale Veränderung
EG 9c	Zum Stichtag keine Beschäftigten		W= 60 % M= 40%	W= 2 (+ 1 beurlaubt) M= 1	
EG 9b	W= 100%	W= 2 M = 0 (+ 1 beurlaubt)	M = 100%	W= 0 (+ 1 beurlaubt) M = 2	Nur männlich besetzt
EG 9a	W= 60% M=40%	W= 7 (+ 1 beurlaubt) M = 4	W= 77% M = 23%	W= 15 (+ 1 beurlaubt) M = 4	Erhöhung der weiblichen Überpräsenz
EG 8	W = 51,41% M = 48,59 %	W = 6 (+3 beurlaubt) M = 5	W= 47% M = 53%	W = 2 M = 2	Leichte prozentuale Veränderung am BV, bleibt aber ausgeglichen
EG 7	W= 0% M= 100%	W= 0 M= 1	W= 70 % M= 30%	W= 5 M= 2	Weibliche Überpräsenz
EG 6	W = 70,13% M = 29,13%	W= 22 (+ 1 beurlaubt) M= 8	W= 74% M= 26%	W= 15 (+ 1 beurlaubt) M= 5	Weibliche Überpräsenz verstärkt sich leicht
EG 5	W = 42,59% M = 57,47%	W= 21 M = 23	W= 70% M= 30%	W= 18 (+ 2 beurlaubt) M = 6	Weibliche Überpräsenz
EG 4	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 4	W= 0% M= 100%	W= 0 M= 1	Keine prozentuale Veränderung
EG 3	W = 37,69 % M = 62,31 %	W= 3 M= 2	W= 100% M= 0%	W= 3 M= 0	Nur weiblich besetzt
EG 2	W = 90,28 % M = 9,72 %	W= 16 (+ 3 beurlaubt) M= 1	W= 93,85% M= 6,14 %	W= 14 (+ 2 beurlaubt) M= 1	Weibliche Überpräsenz

					verstärkt sich leicht
EG 1	W = 94,23% M = 5,77%	W= 7 M= 1	W=100% M= 0%	W= 9 M= 0	Nur weiblich besetzt
Auszubildende	W = 60,00% M = 40,00%	W= 5 M= 2	W= 100% M= 0%	W= 4 M= 0	Nur weiblich besetzt
S 11b	W = 68,97% M = 31,03 %	W= 3 M= 1	W = 60% M = 40 %	W= 2 M= 1	Weibliche Überpräsenz am BV sinkt leicht
S 08a	W= 0% M= 100%	W= 0 M= 1	W= 62% M= 38%	W= 2 M= 2	Weibliche prozentuale Überpräsenz am BV
S 03	W= 100% M= 0%	W= 4 M= 0	W= 100% M= 0%	W= 3 M= 0	Nur weiblich besetzt
S 04	W = 65,55% M = 34,45%	W= 2 M= 2	W= 50% M= 50%	W= 2 M= 2	Verhältnis gleicht sich aus

Der hohe Anteil an weiblichen Beschäftigten an der Gesamtzahl spiegelt sich nicht entsprechend in der Führungsebene oder der Verwaltungsspitze wider. In der Führungsebene (Abteilungsleitungen) sind zurzeit drei Frauen und vier Männer eingesetzt. Hier ist also an sich ein halbwegs ausgeglichenes Verhältnis zu sehen. Gleichzeitig zeigt die Zusammensetzung von drei weiblichen zu vier männlichen Abteilungsleitungen im Verhältnis zur über 70%igen weiblichen Beschäftigungsanteiles eine nicht verhältnismäßige Präsenz von weiblichen Führungspositionen. Gerade bei den Führungspositionen wird es in den kommenden Jahren altersbedingte Ausscheidungen und andere Veränderungen geben, so dass Möglichkeiten frei werden, qualifizierte Frauen entsprechend zu fördern.

Der Frauenanteil in der Verwaltungsleitung ist weiterhin 0%, die Position des Samtgemeindebürgermeisters und des Allgemeinen Vertreters sind nur männlich besetzt. Hier handelt es aber um Einzelpositionen oder um ein Wahlamt, weswegen hier nur bedingt durch Maßnahmen beeinflusst werden kann. Eine Veränderung der Zusammensetzung in der Spitze ist auch durch die Kommunalwahl 2021 nur sehr fraglich zu erwarten, weil unter den potentiellen Bewerbern um das Amt bisher keine Frau genannt wurde.

2.2. Bereiche mit Zielerreichung

	Besoldungs-/Entgeltgruppe
Beamte	A 12
Tarifbeschäftigte	EG 8
Sozial- und Erziehungsdienst	S 04
Auszubildende	

Waren 2017 drei Gruppe mit Zielerreichung zu verzeichnen, sind 2020 ebenfalls drei Gruppen zu finden. EG 8 ist die einzige Entgeltgruppe, die sowohl 2017 also auch 2020 ausgeglichen waren. EG 11 und EG 5 konnten den ausgeglichenen Zustand zu 2020 nicht halten. A 12 und S 04 sind dafür beim Stand 2020 auch ausgeglichen.

Bei den Entgeltgruppen, die ausgeglichen sind, handelt sich um Gruppen von zwei oder vier Beschäftigten. Das prozentuale Verhältnis in diesen Gruppen unterliegt also sehr großen Schwankungen und die Aussagekraft ist nur sehr gering. Dennoch bleibt festzuhalten, dass diese Gruppen ein ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen haben.

2.3. Bereiche mit nur einer Person

	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Besoldungs- /Entgeltgruppe	Besoldungs- /Entgeltgruppe
Beamte	B 4 (Mann)	B 2 (Mann)	A 10 (Frau in Teilzeit)	BanW (Frau)
Tarifbeschäftigte	EG 12 (Mann)	EG 4 (Mann)		
Sozial- und Erziehungsdienst				
Auszubildende				

Die Tabelle mit den Entgeltgruppen, in denen nur eine Person eingestellt ist, macht deutlich, dass aktuell sechs Entgeltgruppen allein aus dem Grund nicht ausgeglichen sind, da nur eine Person beschäftigt ist. Hier stellt sich das gerade herausgestellte Problem der nicht weitreichenden Aussagekraft der prozentualen Verhältnisse in Entgeltgruppen mit sehr wenigen Personen in besonders deutlicher Form.

3. Erläuterungen zu den Besoldungs-/Entgeltgruppen

3.1. Beamtinnen und Beamte

Folgende Betrachtung betrifft den blauen Bereich der Tabelle 2.1.

Bei den Beamten und Beamtinnen insgesamt betrachtet beläuft sich der Frauenanteil mittlerweile auf 35%, was eine deutliche Steigerung zu den 21% aus dem vorhergehenden Berichtszeitraum darstellt. Die Veränderung begründet sich dadurch, dass eine Stelle mit Beamtenanwartschaft geschaffen wurde und für diese eine Beamtenanwärterin gewonnen werden konnte. Wie eingangs erwähnt bleibt der Frauenanteil bei den Positionen im höheren Dienst weiterhin 0%, hier hat es wie erwartet keine Veränderung geben.

3.2. Tarifbeschäftigte

Folgende Betrachtung betrifft den orangen Bereich der Tabelle 2.1.

In den höher vergüteten Entgeltgruppen 9 bis 12 zeigt sich ein gemischtes Bild, was durchaus auch eine recht hohe Frauenpräsenz erkennen lässt. In den Gruppen 9a, 9c 10, 11 sind Männer unterrepräsentiert. Rein an den Zahlen orientiert sind dann allerdings EG 12 und EG 9b rein männlich besetzt. Diese Zahlen sind an dieser Stelle aber nur bedingt aussagekräftig, da in EG 12 ist nur ein Mann beschäftigt und in EG 8 zwei Männer.

Bis auf EG 9a bestehen die Gruppen generell aus wenigen Personen, so dass mit einer personellen Veränderung sich 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.

Folgende Betrachtung betrifft gelben Bereich der Tabelle 2.1.

Bei den Entgeltgruppen 5 bis 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, was auch schon von 2014 zu 2017 der Fall war. Dies steht aber auch im Zusammenhang mit dem steigenden Frauenanteil insgesamt. Ein großer Anteil der Beschäftigten findet sich in diesen beiden Gruppen.

In den unteren Entgeltgruppen überwiegt der Frauenanteil überdeutlich mit etwa 90% bis 100% Frauen. Der Trend hat sich zu 2017 auch eher noch verstärkt, was nicht nur daran liegt, dass die Beschäftigten des KSL nicht mit aufgenommen wurden. Wie auch schon 2017 vermerkt ist ein Ausgleich in den Entgeltgruppen 1 und 2 nicht zu erwarten. In den Gruppen sind jeweils sehr geschlechterspezifische Berufe vertreten, wie z.B. Reinigungspersonal. Hier geht es um sehr langfristige Veränderungen, die sich auf verankerte Rollenbilder und gesellschaftliche Verhältnisse beziehen, in denen geschlechtsspezifische Zuschreibungen und Möglichkeiten verankert sind.

Die Auszubildenden sind im Vergleich zu 2017 weiterhin rein weiblich aufgestellt. Trotz großem Interesse an männlichen Azubis und entsprechender Beachtung in den Auswahlverfahren konnten jungen Männer weder durch Testergebnisse, Gesprächsauftreten oder Qualifikation entsprechend ihrer weiblichen Mitbewerberinnen überzeugen. In diesen Zahlen taucht allerdings der Azubi im EDV-Bereich nicht auf, der zu dem Untersuchungsdatum noch nicht angefangen hatte. Dieses Beispiel zeigt aber auch, dass die Verteilung der Azubis sehr geschlechtsspezifisch ist. Es bleibt auf jeden Fall das Ziel, geeignete, männliche Azubis zu motivieren und im EDV-Bereich vielleicht auch eine weibliche Auszubildende zu finden.

3.3. Beschäftigte im Sozialen- und Erziehungsdienst

Folgende Betrachtung betrifft den grünen Bereich der Tabelle 2.1.

In den Entgeltgruppen der Sozial- und Erziehungsdienste sind Männer zum Stichtag noch leicht unterrepräsentiert. Der positive Trend von 2017 setzt sich fort, so dass in der Gruppen S 11b über 40% Männeranteil zu finden ist und sich die Gruppe S 04 ausgleicht. Nach dem Stichtag zur Erhebung der Daten wurden alle Spielkreise der Samtgemeinde in Kindertagesstätten umgewandelt und in andere Trägerschaften übergeben, so dass wir voraussichtlich in diesem Bereich der Sozialen- und Erziehungsdiensten tatsächlich einen überwiegenden Männeranteil haben und für die Laufzeit des Gleichstellungsplan voraussichtlich eher weibliches Personal einstellen müssen, um die prozentuale Ausgeglichenheit zu erreichen. Somit bewegt sich diese Gruppe entgegen des gesamtgesellschaftlichen Trends und zeigt für den Bereich der Sozial- und Erziehungsdienste ein ausgesprochen erfreuliches und modernes Bild mit einem hohen Männeranteil.

3.4. KSL

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Stand 30.06.2017 Prozentualer Anteil am Beschäftigungsvolumen (BV)	Stand 30.06.2017 Zahl der Personen	Stand 30.06.2020 Prozentualer Anteil am Beschäftigungsvolumen	Stand 30.06.2020 Zahl der Personen	Veränderung zu 2017
9a	W= 50% M= 50%	W= 1 M= 1	Zum Stichtag keine Beschäftigten		
9b	Zum Stichtag keine Beschäftigten		W= 0% M= 100%	W= 0 M= 1	
7	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	Keine Veränderung
6	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 2	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 2	Keine Veränderung
5	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 15	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 15	Keine Veränderung
4	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 3	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	Keine prozentuale Veränderung
3	Zum Stichtag keine Beschäftigten		W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	
2	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 3	Keine prozentuale Veränderung
Azubi	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	Keine Veränderung

Der KSL hat 25 Tarifbeschäftigte. Die größte Gruppe der Beschäftigten ist in Entgeltgruppe 5 angestellt, hier finden sich 15 Personen. Höchste vertretene Entgeltgruppe beim KSL ist die 9b mit einem Beschäftigten, niedrigste die Entgeltgruppe 2, in der 3 Personen beschäftigt sind. Es gibt einen männlichen Auszubildenden. Alle Beschäftigten sind - wie erwähnt - männlich und arbeiten in Vollzeit. Das war zum Vergleichszeitpunkt 2017 noch anders, weil sich hier eine leitende Beschäftigte finden konnte, mittlerweile sind 0% Frauen im KSL angestellt. Die Tätigkeiten des KSL fallen in den Bereich dessen, was gesamtgesellschaftlich als männliche Arbeitsfelder angesehen wird.

Es ist schwer einen bundesweiten Vergleich zu finden, weil die Branchen meist unterschiedliche zusammengefasst werden und meist die Entsorgungsleistungen noch mitgezählt werden. In größeren Städten wird gerade auch in diesen Branchen versucht, weibliche Angestellte zu gewinnen und das Ziel formuliert, den Anteil von weiblichen Beschäftigten auf über 20% zu erhöhen. So bleiben auch diese engagierten Kommunen zunächst von einem ausgeglichenen Verhältnis weit entfernt.

Dennoch sollte auch für den KSL die Gewinnung von weiblichen Beschäftigte oder weiblichen Azubis ein Ziel sein, gerade auch um Geschlechterstereotypen vorzubeugen und Berufschancen offener zu denken. Hier sollte insbesondere geschaut werden, wie und in welchen Foren freie Stellen angekündigt und beworben werden.

4. Gesamtbetrachtung

Bei der Gesamtbetrachtung der Analyse fällt vor allem der hohe Frauenanteil an der Beschäftigtenzahl der Samtgemeinde insgesamt ins Auge. Dieser ist in den letzten drei Jahren noch leicht gestiegen, was nicht nur an der getrennten Betrachtung von KSL und Samtgemeinde liegt. Die Spitze der Verwaltung bleibt dahingegen männlich dominiert. Wie eingangs erwähnt bleibt der Frauenanteil hier weiterhin 0%. In den nächsten drei Jahren kann nur die Position des HVB durch die Kommunalwahl 2021 verändert werden. In dieser Wahl könnte auch die Zusammensetzung des Samtgemeinde Rats anders ausgestaltet werden. Hier könnte z.B. die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen (von aktuell 34 Ratsmitgliedern sind 5 Frauen) verändert werden, wenn die Fraktionen versuchen, mehr Frauen zu gewinnen und mit erfolgversprechenden Listenplätzen auszustatten. Dies ist in Anbetracht der generellen Herausforderung von Nachwuchsgewinnung ein wichtiger Aspekt, der mitbedacht werden sollte.

Bei den Abteilungsleitungen ist das Verhältnis mit vier zu drei leicht männerdominiert und steht vor allem in keinem Verhältnis zum eigentlich über 70%igen Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung. Bei den stellvertretenden Abteilungsleitungen entspricht das Verhältnis von fünf Frauen zu zwei Männern in dieser Position fast genau dem Gesamtbeschäftigungsverhältnis. Positiv fällt weiter auf, dass im Bereich für Aufgaben des Sozial- und Erziehungsdienstes der Männeranteil weiter angehoben werden konnte. Anders sieht es in den untersten Entgeltgruppen aus. Hier ist eine steigende Tendenz festzustellen, so dass der Frauenanteil jetzt bei 90% bis 100% liegt. Damit hier Veränderungen erreicht werden können, gilt es, weiterführende Projekte und Ansätze zu verfolgen, um in der Samtgemeinde für neue Rollenverständnisse und Chancengleichheit einzutreten und ein Umdenken bei der Verteilung von Familien- und Erwerbsarbeit anzustoßen.

Langfristig ist es wichtig, dass auch wieder männliche Auszubildende für die Samtgemeinde gewonnen werden können. Für die Verwaltung ist es ratsam eine durchmischte und diverse Zusammensetzung anzustreben, weswegen der steigende Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten durchaus problematisch zu bewerten ist. Hier gilt es gerade auch im Bereich der nachwachsenden Generation zu schauen, wie auch männliche Bewerber motiviert und unterstützt werden können.

Die 2017 formulierten Ziele wurden in Teilen sehr gut umgesetzt und beachtet. So wurden im Bereich des *Mobile Office* flächendeckend Möglichkeiten für alle Mitarbeitenden geschaffen und gerade auch von Seiten der Verwaltungsspitze *Mobile Office* sehr positiv vorangetrieben. Auf der Ebene der Abteilungen ist dieser Bereich weiter in Erprobung und kann mit Sicherheit noch ausgebaut werden, wenn mehr Erfahrungen gesammelt werden und wenn Mitarbeitende weiterhin von der Möglichkeit Gebrauch machen.

Der Bereich Förderung von Teilzeit hat sich insofern positiv verändert, so dass fast alle Ausschreibungen mittlerweile auch als „Teilzeit geeignet“ ausgeschrieben werden. Auf der Ebene der Führungspositionen fällt es weiterhin schwer, diese auch in Teilzeit zu denken und zu konzipieren. Hier kann und muss mit Sicherheit auch gerade im Hinblick des Fachkräftemangels ein Umdenken stattfinden, damit das Potential der jungen, gutausgebildeten Frauen noch besser gefördert und genutzt werden kann.

In den nächsten drei Jahren wird es einige Veränderungen gerade auch in den leitenden Positionen geben. Hier können Chancen genutzt werden, um Vereinbarkeit und Führungspositionen neu zu gestalten, wenn in diesen z.B. auch Teilzeit ermöglicht wird. Insgesamt sollte die Diskrepanz von Frauenanteil am Beschäftigungsverhältnis insgesamt und Frauenanteil an Führungspositionen bei Besetzungsstrategien im Blick behalten werden. Vor dem Hintergrund der Analyse 2020 und dem Blick auf die nächsten drei Jahre ergeben sich unter gleich folgendem Punkt 5 angegebene Ziele und Maßnahmen. Es muss darum gehen, diese Ziele weiter im Blick zu behalten und die guten Ansätze der Umsetzung weiterzuverfolgen.

5. 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.; insbesondere Gewinnung von männlichen Beschäftigten für die Samtgemeinde
2. Förderung der Fortbildung und Qualifizierung von Frauen, insbesondere Aufstiegsqualifizierung und berufsbegleitende Ausbildungslehrgänge, die zu höheren Berufsabschlüssen führen
3. Gezielte Gewinnung von weiblichen Beschäftigten für den Bereich des KSL
4. Gezielte Gewinnung von männlichen Auszubildenden für die Samtgemeinde, sowie weiblichen Auszubildenden für den EDV-Bereich und für den KSL

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

5. Fortführung der Flexibilisierung der Arbeitsmöglichkeiten durch *Mobile Office*
6. Gestaltung von Führungspositionen mit Teilzeitmöglichkeit
7. 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, Vätermomente, etc.)
8. Beratungen zur besonderen Belastung von Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben und Weiterbildungsangebote zur eigenen Resilienzfähigkeit

Lüchow (Wendland), 11.11.2020

Hubert Schwedland
-Samtgemeindebürgermeister-