



**Samtgemeinde Lüchow (Wendland)**  
**Fortschreibung des Gleichstellungsplans**  
**für die Zeit von**  
**01.01.2024 bis 31.12.2026**

## Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeines .....	2
2.	Ergebnisse des Gleichstellungsplans 2021 bis 2023 .....	3
2.1.	Übersicht .....	3
2.2.	Bereiche mit Zielerreichung .....	5
2.3.	Bereiche mit nur einer Person.....	5
3.	Erläuterungen zu den Besoldungs-/Entgeltgruppen .....	6
3.1.	Beamtinnen und Beamte.....	6
3.2.	Tarifbeschäftigte.....	6
3.3.	Beschäftigte im Sozialen- und Erziehungsdienst.....	8
3.4.	KSL .....	8
4.	Gesamtbetrachtung.....	9
5.	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, sich dem Ziel angenähert werden kann, Frauen und Männern möglichst gleiche Chancen im Erwerbsleben zu bieten.

Der erste verbindliche Gleichstellungsplan wurde für 2012 bis 2014 aufgestellt und dann ab 2015 alle drei Jahre erneuert. Der vorliegende Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2024 bis 2026 ist somit der fünfte Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Lüchow (Wendland).

Die prozentualen Angaben und die der Beschäftigungsstruktur beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2023. Es sind die Beschäftigten der Samtgemeinde Lüchow (Wendland) getrennt vom Kommunal-Service Lüchow (KSL) erfasst. Zum Stichtag waren 150 Personen in der Samtgemeinde tarifbeschäftigt und acht Personen im Beamtenverhältnis. Beim KSL sind 24 Personen tarifbeschäftigt.

Bei Betrachtung der Tarifbeschäftigten der Samtgemeinde tritt wie im vorhergehenden Gleichstellungsplan der sehr hohe Anteil von weiblichen Beschäftigten mit 78% bei der Zahl der Beschäftigten ins Auge. Trotz einiger personeller Wechsel während des Zeitraums des Gleichstellungsplans und dem bewussten Bestreben den Anteil von männlich Beschäftigten zu erhöhen, ist dieser Anteil zum letzten Bericht erstaunlicherweise exakt gleichgeblieben. Der Anteil beim Beschäftigungsvolumen liegt ebenfalls weiterhin bei 73%. In den Jahren zuvor ist der Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen allerdings stetig leicht gestiegen und stagniert an dieser Stelle das erste Mal, was vielleicht der erste Schritt zu weiteren Entwicklungen ist. Der KSL bleibt rein männlich besetzt. Die großen Überblickszahlen zu den Beschäftigten weisen zum Vorbericht also keine Veränderungen auf

Auch im letzten Gleichstellungsplan wurde schon auf die Problematik hingewiesen, dass bei einer prozentualen Betrachtung die Größe der untersuchten Einheit eine zentrale Rolle spielt. Im Fall der Samtgemeinde Lüchow (Wendland) kommt es schnell zu größeren prozentualen Veränderungen, wenn z.B. bei einer Entgeltgruppe mit vier Personen, eine Person zeitweilig beurlaubt wird. Für unseren Kontext ist das Instrument „Gleichstellungsplan“ also weniger in erster Linie als ein Marker für zukünftigen Besetzungsverfahren geeignet, sondern als ein sinnvolles Analyseinstrument zu betrachten. Außerdem wird sich mit den Zahlen an einem gesetzlich vorgegebenen Stichtag orientiert, der auch nur als Momentaufnahme funktioniert und bestimmte Entscheidungen möglicherweise noch nicht widerspiegelt.

Neben den reinen Zahlen wird in der Analyse und dem Gleichstellungsplan auch auf Maßnahmen und Ansätze der Samtgemeinde im Bereich der flexiblen Arbeitsmöglichkeiten und der Familienfreundlichkeit eingegangen

Zunächst folgt nun die Zahlenaufstellung im Überblick, um dann verschiedene Aspekte und Gruppen genauer zu betrachten. Hier hilft die farbige Markierung in der Überblickstabelle für die Orientierung,

## 2. Ergebnisse des Gleichstellungsplans 2021 bis 2023

Am 11.3.2021 verabschiedete der Rat der Samtgemeinde Lüchow (Wendland) den vierten Gleichstellungsplan für den Zeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2023 nach dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz (NGG).

Folgende Tabelle zeigt Veränderungen zum Stand 2020 auf. Die Zahlen werden dann in den folgenden Abschnitten genauer erläutert.

### 2.1. Übersicht

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Stand 30.06.2020 Prozentualer Anteil am Beschäftigungsvolumen	Stand 30.06.2020 Zahl der Personen	Stand 30.06.2023 Prozentualer Anteil am Beschäftigungsvolumen	Stand 30.06.2023 Zahl der Personen	Veränderung zu 2020
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= 50% M= 50%	W= 1 M= 1			Besoldungsgruppe nicht mehr vertreten
A 11	W= 0% M= 100%	W= 0 M= 2	W= 43 % M= 57 %	W= 1 M= 1	Das Verhältnis hat sich fast vollständig ausgeglichen
A 9			W= 100% M= 0%	W= 1 M= 0	Besoldungsgruppe war 2020 nicht vertreten
A 10	W= 100% M= 0%	W= 1 M= 0	W= 100% M= 0%	W= 0 M= 0	Keine Veränderung
BanW	W= 100% M= 0%	W= 1 M= 0	W= 50% M= 50%	W= 1 M= 1	Das Verhältnis hat sich vollständig ausgeglichen
EG 12	W= 0 % M= 100 %	W= 0 M= 1	W= 34,6 % M= 65,4 %	W= 2 M= 3	Verhältnis gleicht sich an

EG 11	W= 60% M= 40%	W= 4 M= 3	W= 26,9% M= 73,1%	W= 1 M= 3	Verhältnis kehrt sich um, jetzt Frauen unterrepräsentiert
EG 10	W= 100% M= 0%	W= 4 M= 0	W= 49,6% M= 50,4%	W= 4 M= 2	BV komplett ausgeglichen
EG 9c	W= 60 % M= 40%	W= 1 (+ 1 beurlaubt) M= 1	W= 33,3 % M= 66,7%	W= 1 (+ 1 beurlaubt) M= 1	Verhältnis kehrt sich um, jetzt Frauen unterrepräsentiert
EG 9b	M = 100%	W= 0 (+ 1 beurlaubt) M = 2	W= 33,3 % M= 66,7%	W = 2 M = 2	Anstieg des Frauenanteils am BV in dieser Gruppe
EG 9a	W= 77% M = 23%	W= 15 (+ 1 beurlaubt) M = 4	W= 67,4% M = 32,6%	W= 15 (+ 1 beurlaubt) M = 7	Anstieg des Männeranteils am BV in dieser Gruppe
EG 8	W= 47% M = 53%	W = 2 M = 2	W= 67,9% M = 32,1%	W = 7 M = 3	Anstieg des Frauenanteils, Gruppe nicht mehr ausgeglichen
EG 7	W= 70 % M= 30%	W= 5 M= 2	W= 61,2 % M= 38,8%	W= 4(+ 1 beurlaubt) M= 3	Anstieg des Männeranteils am BV in dieser Gruppe
EG 6	W= 74% M= 26%	W= 15 (+ 1 beurlaubt) M= 5	W= 84,4% M= 16,6%	W= 17 (+ 2 beurlaubt) M= 3	Weibliche Überpräsenz verstärkt sich leicht
EG 5	W= 70% M= 30%	W= 18 (+ 2 beurlaubt) M = 6	W= 72,7% M= 27,3%	W= 20 (+ 1 beurlaubt) M = 6	Weibliche Überpräsenz bleibt konstant
EG 4	W= 0% M= 100%	W= 0 M= 1	W= 76,6% M= 23,4%	W= 4 M= 1	Verhältnis kehrt sich komplett um, jetzt weibliche Überpräsenz
EG 3	W= 100% M= 0%	W= 3 M= 0	W= 100% M= 0%	W= 3 M= 0	Keine Veränderung, Gruppe bleibt nur weiblich besetzt
EG 2	W= 93,85% M= 6,14 %	W= 14 (+ 2 beurlaubt) M= 1	W=100% M= 0%	W= 10 (+ 2 beurlaubt) M= 0	Weibliche Überpräsenz verstärkt sich, Gruppe jetzt nur weiblich besetzt
EG 1	W=100% M= 0%	W= 9 M= 0	W=100% M= 0%	W= 10 M= 0	Keine Veränderung, Gruppe bleibt nur weiblich besetzt
Auszubildende	W= 100% M= 0%	W= 4 M= 0	W= 25% M= 75%	W= 1 M= 3	Verhältnis kehrt sich um, jetzt Frauen unterrepräsentiert
S 11b	W = 60% M = 40 %	W= 2 M= 1	W = 38,2% M = 61,8%	W= 1 M= 2	Verhältnis kehrt sich um, jetzt Frauen unterrepräsentiert

S 08a	W= 62% M= 38%	W= 2 M= 2	W= 50% M= 50%	W= 1 M= 1	Gruppe gleicht sich vollständig aus
S 03	W= 100% M= 0%	W= 3 M= 0			Keine Beschäftigten mehr in dieser Gruppe
S 04	W= 50% M= 50%	W= 2 M= 2			Keine Beschäftigten mehr in dieser Gruppe

Auf ersten Blick wird deutlich, dass sich der hohe Anteil an weiblichen Beschäftigten an der Gesamtzahl nicht entsprechend in der Führungsebene oder der Verwaltungsspitze widerspiegelt. In der Führungsebene (Abteilungsleitungen) sind zurzeit drei Frauen und drei Männer eingesetzt. Hier ist somit ein ausgeglichenes Verhältnis gegeben, wenngleich Abteilungsleitungen nicht alle die gleiche Entgeltgruppe vertreten. Gleichzeitig zeigt die Zusammensetzung von drei weiblichen zu drei männlichen Abteilungsleitungen im Verhältnis zur über 70%igen weiblichen Beschäftigungsanteiles eine nicht verhältnismäßige Präsenz von weiblichen Führungspositionen.

Auch wird zugleich deutlich, dass die weibliche Überpräsenz zu den unteren Entgeltgruppen fast systematisch ansteigt, bis in EG 3, 2 und 1 nur noch Frauen angestellt sind. Im Folgenden werden jetzt einzelne Aspekte und Abschnitte der Tabelle genauer betrachtet, um dann abschließend einen Überblick der Analyse zu bekommen und einige Empfehlungen auszusprechen.

## 2.2. Bereiche mit Zielerreichung

	Besoldungs-/Entgeltgruppe
Beamte	A 11 und BanW
Tarifbeschäftigte	EG 10
Sozial- und Erziehungsdienst	S 08a
Auszubildende	

Waren 2020 drei Gruppen mit Zielerreichung zu verzeichnen, sind 2023 sogar vier ausgeglichene Gruppen zu finden. Es sind andere Entgeltgruppen als die, die noch 2020 ausgeglichen waren. Bei den Entgeltgruppen, die ausgeglichen sind, handelt sich meist 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. Bei der ausgeglichenen Gruppe EG 10, finden sich immerhin sechs Beschäftigte – vier Frauen zu zwei Männern. Trotz der verschiedenen Zahlen an Köpfen, ist diese Gruppe ausgeglichen, weil die Frauen eben in Teilzeit arbeiten und deshalb das Beschäftigungsvolumen auf die beiden Geschlechter in dieser Gruppe gleich verteilt ist.

## 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)	A 9 (Frau)
Tarifbeschäftigte				
Sozial- und Erziehungsdienst				
Auszubildende				

Die Tabelle mit den Entgeltgruppen, in denen nur eine Person eingestellt ist, macht deutlich, dass aktuell vier 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. Der Anteil der Gruppen mit nur einer Person, ist im Verhältnis zu 2020 aber von sechs auf 4 Gruppen gesunken. Alle Personen befinden sich im Beamtenverhältnis. Diese Beobachtung begründet sich daraus, dass die Gruppe von Personen im Beamtenverhältnis in der Samtgemeinde an sich recht klein ist.

### 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 47%, so dass das Verhältnis daher ausgeglichen ist. Dies bedeutet eine deutliche Steigerung zu den 35% zum vorhergehenden Berichtszeitraum. 2017 noch lag der Anteil der Frauen sogar noch bei 21%. Allerdings ist diese Gruppe zahlenmäßig auch sehr klein, so dass die Aussagekraft weiterhin sehr beschränkt bleibt, dennoch kann festgehalten werden, dass das Geschlechterverhältnis bei den Besoldungsgruppen im Beamtenbereich insgesamt ausgeglichen ist.

Der Frauenanteil in der Verwaltungsleitung ist weiterhin 0%, die Position des Samtgemeindebürgermeisters und des Allgemeinen Vertreters sind nur männlich besetzt. Dies war zu erwarten, da zwar die Besetzung der Position des Bürgermeisters gewechselt hat, aber für dieses Amt keine Frau zur Wahl stand. Es handelt sich hier um Einzelpositionen oder um ein Wahlamt, weswegen dieses Verhältnis nur bedingt durch Maßnahmen beeinflusst werden kann. Die B2-Position wird zur Laufzeit dieses Gleichstellungsplans bestätigt oder neu besetzt, es besteht also theoretisch die Möglichkeit, dass sich der Geschlechteranteil in der Verwaltungsleitung ausgleicht.

#### 3.2. Tarifbeschäftigte

Folgende Betrachtung betrifft den orangen Bereich der Tabelle 2.1.

In den höher vergüteten Entgeltgruppen 9 bis 12 gab es 2020 noch ein sehr gemischtes Bild. Jetzt zeigt sich eine Veränderungen der Verhältnisse des Beschäftigungsvolumen in diesen Gruppen, was sich eher zu Ungunsten des Frauenanteils entwickelt hat. In den Gruppen 9b, 9c, 11 und 12 sind Frauen

unterrepräsentiert. Die Gruppen bestehen generell aus wenigen Personen, so dass sich mit einer personellen Veränderung die Verhältnisse sehr deutlich verändern können, weswegen auch hier die Aussagekraft eingeschränkt ist. Dennoch ist festzuhalten, dass Frauen in den höheren Entgeltgruppen der Samtgemeinde nur mit 1/3 vertreten sind, wobei sie 2/3 der Gesamtbeschäftigten stellen.

In der Entgeltgruppe 9a sind Frauen überrepräsentiert und mit fast 70% vertreten. Ab dieser Gruppe zeigt sich jetzt eine Verteilung, die sich in den folgenden Entgeltgruppen 8 bis 1 fortsetzt.

Folgende Betrachtung betrifft hellgelben Bereich der Tabelle 2.1.

Bei den Entgeltgruppen 8 bis 5 ist positiv zu vermerken, dass der Männeranteil in Gruppe 7 angestiegen ist und sich die Gruppe somit zu 2020 etwas angleicht. Sonst ist zu den Zahlen in 2020 in allen Gruppen eine Erhöhung des Frauenanteils zu verzeichnen, der die Gruppen unausgeglichener macht. Fast kontinuierlich steigt der Frauenanteil in den Entgeltgruppen von 8 bis 1 an. Der Frauenanteil wird also in den Entgeltgruppen mit geringer Entlohnung immer größer, bis in den Gruppen 1,2 und 3 zu 100% Frauen vertreten sind. Der Trend, dass sich in diesen Gruppen die Überrepräsentanz von Frauen verstärkt, war auch in den vorhergehenden Gleichstellungsplänen zu beobachten. 2023 zeigt sich allerdings ein so deutliches und eindeutiges Bild, welches bisher noch nicht zu sehen war, nämlich eine Unterpräsenz von Frauen bei den Gruppen 12 bis 9b (ausgenommen EG 10) und eine ansteigende Überrepräsentanz von Frauen in den Gruppen 9a bis 1.

Wie auch schon 2020 vermerkt ist ein Ausgleich in den Entgeltgruppen 1 und 2 nicht zu erwarten. In den Gruppen sind jeweils sehr geschlechterspezifische Berufe wie z.B. Reinigungspersonal, vertreten. Hier geht es um sehr langfristige Veränderungen, die sich auf verankerte Rollenbilder und gesellschaftliche Verhältnisse beziehen, in denen geschlechtsspezifische Zuschreibungen und Möglichkeiten verankert sind.

Hier bleibt ein positiver Nachsatz, der sich in den Zahlen noch nicht widerspiegelt: es ist der Abteilung 1 gelungen, alle Reinigungskräfte in EG 2 zu gruppieren und damit den Angestellten aus EG 1 mehr Entlohnung und Anerkennung für die harte und anspruchsvolle Reinigungstätigkeit zu ermöglichen. Damit sind auch endlich alle Reinigungskräfte nach gleichem Grundsatz bezahlt. EG 1 dürfte somit in der Samtgemeinde gar nicht mehr vertreten sein, was sich an dieser Stelle noch nicht zeigt, da die Höhergruppierung erst nach dem Stichtag 30.6.2023 erfolgt ist. An dem 100%igen Frauenanteil in dieser Gruppe ändert die Höhergruppierung nichts, aber sie bedeutet dennoch eine gewisse monetäre Aufwertung einer gesellschaftlich vollkommen unterschätzten Tätigkeit.

Die folgende Betrachtung betrifft dunkelgelben Bereich der Tabelle 2.1.

Sehr erfreulich ist die Entwicklung der Gruppe der Auszubildenden, die erstmalig eine Männeranteil von 75% hat. In allen Jahren zuvor war hier durchgehend eine Überrepräsentanz von Frauen zu vermerken. Hier wird deutlich, dass sich die Ideen und Konzepte, auch männliche Kandidaten zu motivieren und anzusprechen, durchaus bemerkbar machen konnten. Jetzt gilt es, das Verhältnis wieder auszugleichen und gerade auch für den EDV-Bereich eine weibliche Auszubildende zu finden.

### 3.3. Beschäftigte im Sozialen- und Erziehungsdienst

Die folgende Betrachtung betrifft den grünen Bereich der Tabelle 2.1.

In den Entgeltgruppen der Sozial- und Erziehungsdienste sind die beiden bestehenden Gruppen entweder fast oder komplett ausgeglichen. Der positive Trend von 2017 setzt sich also über 2020 bis zu 2023 fort. Mittlerweile sind alle Spielkreise der Samtgemeinde in Kindertagesstätten umgewandelt und in andere Trägerschaften übergeben, weswegen die Gruppen S 04 und S 03 nicht mehr vertreten sind. Somit bewegt sich die Gruppe der Sozial- und Erziehungsdienste entgegen dem gesamtgesellschaftlichen Trend und zeigt für diesen pädagogischen Bereich ein ausgesprochen erfreuliches und modernes Bild mit einem hohen Männeranteil. Hier stellen auch die männlichen Beschäftigten entgegen der gesellschaftlich gängigen Verteilung den Hauptanteil an den Beschäftigten in Teilzeit.

### 3.4. KSL

Besoldungs-/Entgeltgruppe	Stand 30.06.2020 Prozentualer Anteil am Beschäftigungsvolumen	Stand 30.06.2020 Zahl der Personen	Stand 30.06.2023 Prozentualer Anteil am Beschäftigungsvolumen (BV)	Stand 30.06.2023 Zahl der Personen	Prozentuale Veränderung zu 2020
9b	W= 0% M= 100%	W= 0 M= 1	W= 0% M= 100%	W= 0 M= 1	Keine prozentuale Veränderung
8			W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	Entgeltgruppe neu dazu gekommen
7	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1			Entgeltgruppe nicht mehr vertreten
6	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 2	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	Keine prozentuale Veränderung
5	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 15	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 14	Keine prozentuale Veränderung
4	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 2	Keine prozentuale Veränderung
3	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 3	Keine prozentuale Veränderung
2	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 3	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	Keine prozentuale Veränderung
Azubi	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	W= 0 % M= 100%	W= 0 M= 1	Keine prozentuale Veränderung

Der KSL hat zum Stichtag 24 Tarifbeschäftigte, das ist eine Person weniger als zu 2020. Die größte Gruppe der Beschäftigten ist in Entgeltgruppe 5 angestellt, hier finden sich 14 Personen. Höchste vertretene Entgeltgruppe beim KSL ist die 9b mit einem Beschäftigten, niedrigste die Entgeltgruppe 2, in der 1 Person beschäftigt ist. Es gibt einen Auszubildenden. Von den 24 männlich Beschäftigten arbeitet einer in Teilzeit.

Bundesweit versucht die Branche insgesamt mühsam den Anteil von weiblichen Beschäftigten zu erhöhen, damit hier auch mehr Vielfalt zu finden ist. Die Tätigkeiten des KSL fallen in den Bereich dessen, was gesamtgesellschaftlich als männliche Arbeitsfelder angesehen wird. Es wird deutlich, dass die Rollenbilder, die mit bestimmten Tätigkeiten verbunden werden, noch sehr festgefahren sind und sich nur mühsam verändern lassen. Dennoch ist ein Frauenanteil von 0% schon sehr deutlich und macht auch die Gewinnung von weiblichem Nachwuchs schwierig.

Bei Besetzungsverfahren für Stellen des KSL hat zur Laufzeit des letzten Gleichstellungsplan bei den offenen Stellen hat zwar keine Frau teilgenommen, so dass es der Samtgemeinde gar nicht möglich war, das Geschlechterverhältnis des KSL zu verändern. Bei der Auswahl der Auszubildenden in dem Bereich hat eine Frau teilgenommen, andere Kandidaten waren aber überzeugender. Es ist aber ein kleines Zeichen, dass sich in diesem Bereich vielleicht langfristig etwas ändern kann. Es bleibt damit als Aufgabe, die Ausschreibungen für die KSL-Stelle weiterhin so zu gestalten, dass sie möglichst ansprechend für alle Geschlechter sind.

#### 4. Gesamtbetrachtung

Bei der Gesamtbetrachtung der Analyse fällt vor allem der exakt gleichbleibend hohe Frauenanteil an der Beschäftigtenzahl und dem -volumen insgesamt ins Auge. Im letzten Gleichstellungsplan war dieser Anteil noch steigend, insofern ist eine Stagnation wie erwähnt vielleicht sogar schon eine positive Entwicklung. Es ist auf jeden Fall ein Bewusstsein vorhanden, dass eine durchmischte und diverse Zusammensetzung für die Verwaltung anzustreben ist. Die Herausforderungen der aktuellen Bewerbenden-Lage und des Fachkräftemangels machen es nicht leicht, solche Ideen umzusetzen. Das Wendland als Standort und die Samtgemeinde als kleinere Verwaltung konkurriert mit anderen Orten und Verwaltungen um wenige qualifizierte Personen. Bei Bewerbungsverfahren steht dabei meist im Vordergrund, überhaupt eine geeignete Person zu finden. Trotzdem gilt es im Blick zu behalten, dass das Geschlechterverhältnis innerhalb der Beschäftigungsvolumen sich weiter ausgleicht.

In den höheren Entgeltgruppen 9b, 9c, 11 und 12 sind Frauen unterrepräsentiert und das trotz des hohen Frauenanteils der Beschäftigten insgesamt. Der Frauenanteil in den höheren Entgeltgruppen ist somit zurückgegangen und hat gleichzeitig in den unteren Entgeltgruppen zugenommen. Die Höhergruppierung einer weiblichen Angestellten war zum Stichtag noch nicht umgesetzt, so dass EG 11 mit zwei Frauen vertreten ist. Das Verhältnis dieser Gruppe ist damit eigentlich zum jetzigen Zeitpunkt nicht so ungleich, wie es sich zum Stichtag für die Analyse dargestellt hat.

Wenn die Anteile am Beschäftigungsverhältnis komplett gleichgeblieben sind, aber die Anteile in den Entgeltgruppen sich wie beschrieben verändern, erscheint es rein zahlenmäßig zunächst so, dass zwar auch neue männliche Mitarbeiter gewonnen werden konnten, diese aber vor allem für höher dotierte Stellen ausgesucht wurden

oder Kollegen auf besser dotierte Stellen gewechselt haben, bzw. höhergruppiert werden konnten.

An dieser Beobachtung ist in dieser Klarheit allerdings nicht zu festzuhalten, sondern hat vor allem mit den Teilzeitanteilen zu tun, die meistens sehr geschlechtsspezifisch genommen werden und entsprechend das Verhältnis im Beschäftigungsvolumen verändern. Eigentlich ist in den hohen Entgeltgruppen ausgewogen besetzt worden (drei Männer, vier Frauen). Hier wurde nur z.B. auch eine Beamtin eingestellt, weshalb sie ja das Verhältnis bei den Besoldungsgruppen – wie oben beschrieben – ausgeglichen hat, sich aber wiederum negativ auf den Frauenanteil in den höheren Angestelltengruppen auswirkt.

Die Beobachtung und Bewertung der vergangenen Bewerbungsverfahren fließt als Analyse in diese Gesamtbetrachtung mit ein. Hier kann eindeutig festgehalten werden, dass die Lage der Bewerbenden sehr divers und schwankend war – an manchen Stellen, gab es unzählige Zuschriften, an anderer Stelle auch keine einzige passende. Es ist an keiner Stelle beobachtet worden, dass bei höher dotierten Stellen männliche Bewerber bevorzugt wurden, aufgefallen ist höchstens, dass für diese Stellen mit höheren Entgeltgruppen überhaupt Bewerbungen von Männern eingegangen sind.

Der Anstieg des Frauenanteils in den unteren Entgeltgruppen hängt auch mit der Übernahme der Auszubildenden der Samtgemeinde ab. Hier gab es in den letzten Jahren vor allem weibliche Azubis, die jetzt feste Mitarbeiterinnen werden konnten. An diesem Verhältnis wird sich in den nächsten Jahren voraussichtlich etwas tun, da ja das Verhältnis der Auszubildenden – wie oben beschrieben – sich so stark ausgleichen konnte und vier männliche sowie drei weibliche Auszubildende hoffentlich in den nächsten Jahren nach erfolgreicher Prüfung übernommen werden können.

Zusätzlich wird aktuell Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben sowohl den Angestelltenlehrgang I, als auch den Angestelltenlehrgang II zu belegen. Hier sind gerade nur weibliche Angestellte involviert, so dass durch diese Maßnahme ebenfalls eine Veränderung in den unteren Entgeltgruppen möglich wird, da weiblichen Angestellten durch die Weiterbildungsmaßnahmen die Möglichkeit zum Aufstieg in höhere Entgeltgruppen eröffnet wird.

Die Spitze der Verwaltung bleibt männlich dominiert. Wie eingangs erwähnt bleibt der Frauenanteil hier weiterhin 0%. In den nächsten drei Jahren läuft die Stelle des Allgemeinen Vertreters aus. Hier kann also theoretisch eine Veränderung und ein Ausgleich des Geschlechterverhältnisses möglich werden.

Für die politische Vertretung in den Kommunalparlamenten wird es relevant sein, die Unterrepräsentanz von Frauen in den Organen zur Laufzeit des Gleichstellungsplans frühzeitig in den Blick zu nehmen, denn im Herbst 2026 stehen Kommunalwahlen an. Zwar ist die Zahl von Frauen bei der letzten Kommunalwahl leicht gestiegen von zuvor 5 Frauen, auf jetzt 7 Frauen von 34 Ratsmitgliedern, dennoch gilt es hier weiterhin mehr Mandatsträgerinnen in die Räte zu bekommen, damit auch auf kommunaler Ebene eine Vielzahl an gesellschaftlichen Stimmen präsent ist.

An dieser Stelle können keine Maßnahmen des Gleichstellungsplans auf die politische Ebene wirken. Es liegt an den Fraktionen, mehr Frauen zu gewinnen und mit erfolgversprechenden Listenplätzen auszustatten, um hier eine deutliche Veränderung

zu schaffen. Es bleibt nur der Vermerk, dass es mittlerweile ein sehr tragfähiges Netzwerk von Kommunalpolitikerinnen im Kreis gibt, was gerade auch neue Mandatsträgerinnen unterstützt, sich in dem Aufgabenfeld der Kommunalpolitik zurecht zu finden. Vielleicht kann auf dieses bei der Gewinnung neuer Kandidatinnen verwiesen werden.

Entgegen gesellschaftlichen Rollenbildern und geschlechtlicher Zuschreibungen von Jobprofilen fällt die Stellenverteilung im Bereich der Aufgaben des Sozial- und Erziehungsdienstes der Samtgemeinde sehr positiv auf. Eine Entgeltgruppe ist komplett ausgeglichen, in der anderen gibt es einen leichten Männerüberhang. Außerdem stellen die männlichen Beschäftigten entgegen der gesellschaftlich gängigen Verteilung den Hauptanteil an den Beschäftigten in Teilzeit. Ein positiver Trend setzt sich somit fort. Das ist gerade für den pädagogischen Bereich sehr erfreulich, weil hier auch Vorbilder für offene Rollenbilder gelebt werden, die auf die zukünftigen Generationen wirken.

Positiv ist ebenfalls zu vermerken, dass erstmalig mehr männliche Auszubildene bei der Samtgemeinde lernen und das Verhältnis der Beamtenanwärter\*innen ausgeglichen ist. Hier kann für die nächsten Jahre geschaut werden, dass das Verhältnis ausgeglichen wird, aber nach jahrelangem Ausbleiben von männlichen Azubis ist dies zunächst positiv zu vermerken. Offen bleibt die Aufgabe auch junge Frauen für den technischen Bereich einer Ausbildung in der EDV und den KSL zu motivieren.

Die im letzten Gleichstellungsplan formulierten Ziele wurden gerade in Bezug auf Fragen der Familienfreundlichkeit, flexible Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten sehr vorangebracht. Im direkten Umfeld beispiellos sind die verschiedenen Arbeitszeitmodelle, die gelebt und unterstützt werden. Moderne Arbeitsformen von Desk-Sharing bis hin zu Wechselmodelle mit Präsenz- und Remotephase werden ausprobiert und gelebt, aber nicht von oben verordnet, damit alle bei diesem Transformationsprozess mitgenommen werden können. Ziel ist es, moderne Arbeitsformen zu etablieren, aber individuell gestaltbar zu lassen damit jede Person eine Balance zwischen Arbeiten was mobil und flexibel, aber eben auch kollegial verbunden und nicht vollkommen entgrenzt ist zu finden und für die eigene Lebenslage zu gestalten.

Ebenso steht den Führungspositionen auch die Teilzeitmöglichkeit zu, was aber auch zuvor schon gelebt wurde. Hier gilt nur weiter im Blick zu behalten, dass bei Teilzeit nicht nur die Stunden geringer werden, sondern auch die Arbeitspakete. Hier wird geschaut, wie freiwerdende Stellenanteile anders gefüllt werden können, damit die Arbeitsbelastung an anderer Stelle aufgefangen wird. Dies ist ein mühsamer Prozess, aber es ist eine gute Entwicklung, Stellenprofile offener und nicht nur an den 39 Stunden orientiert zu denken. Es ist positiv zu vermerken, dass all diese Prozesse schon angelaufen sind.

Es gab einige Veränderungen auf den leitenden Positionen, die mit jungen Kolleg\*innen besetzt wurden, so dass hier in den nächsten drei Jahren zunächst keine Veränderung bedingt durch Renteneintritt zu erwarten ist. Es ist deutlich geworden, dass die Abteilungsleitungen mehr Raum und Kapazitäten brauchen, um wirklich auch die eigene Führungsaufgabe ausfüllen zu können. Dies geht nur über eine Entlastung in Bezug auf ihre Tätigkeiten im Bereich der Sachbearbeitung. Für die neuen Formen von Arbeit ist es eine Führung, die im Kontakt mit den Kolleg\*innen steht und die

Prozesse im Überblick hat noch relevanter, weswegen es gut ist, dass diese Stärkung der Profile der Leitungspositionen einhergeht mit der Flexibilisierung von Arbeit in der Samtgemeinde.

Diese Aspekte werden an dieser Stelle deshalb so positiv herausgestellt, weil sie nachhaltig gleichstellungsrelevant sind. Das zuvor vorherrschende Bild des Vollzeit-Angestellten im öffentlichen Dienst, der morgens in die Dienststelle kommt und am späten Nachmittag geht, war und ist gerade für Menschen mit Sorgeaufgaben immer eine Schablone, in die sie nicht reingepasst haben. So mussten sie sich immer dem System anpassen und starke Einschränkungen entweder für Familie oder den Karriereweg in Kauf nehmen. Ein Arbeitsumfeld, was Arbeit offener denkt und individuelle Situationen nicht als Ausnahme, sondern als Alltag betrachtet, ermöglicht gerade Menschen mit Sorgeaufgaben, Räume zur Mitgestaltung und damit auch zur Entfaltung. Das ist für die individuelle Fachkraft gut, aber auch für das Gesamtgefüge, weil mehr unterschiedliche Stimmen präsent werden. Die Samtgemeinde Lüchow (Wendland) hat sich aufgemacht, Arbeit modern, einschließend und geschlechtergerechter zu denken. Und nur in so einem Umfeld können Gleichstellungsaspekte weiterentwickelt werden. Hierzu folgen nun Handlungsziele und Maßnahmen für die nächsten drei Jahre.

## 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.; hier besonders die Diskrepanz zwischen hohem Männeranteil in den höheren Entgeltgruppen und sehr hohem Frauenanteil in den niedrigeren Entgeltgruppen
2. Gezielte Gewinnung von männlichen Beschäftigten für Entgeltgruppen 1-9a und von weiblichen Beschäftigten für den Bereich des KSL
3. Förderung der Fortbildung und Qualifizierung von Frauen, insbesondere Aufstiegsqualifizierung und berufsbegleitende Ausbildungslehrgänge, die Kolleginnen einen internen Aufstieg oder eine Höhergruppierung ermöglichen.
4. Gezielte Gewinnung von weiblichen Auszubildenden für den EDV-Bereich und für den KSL

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

5. Prüfung der Möglichkeiten von Telearbeit/Homeoffice für Bereiche, wo das bisher schwer möglich war
6. Weiterentwicklung der Gestaltung von Führungspositionen mit Teilzeitmöglichkeit und angemessene Ausgestaltung von Teilzeit
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, Vätermonate, etc.)
8. Beratungen zur Belastung von Mitarbeitenden mit Pflegeaufgaben
9. Ausbau des Gesundheitsmanagement mit einem ganzheitlichen Verständnis von Gesundheit, was auch die psychische Gesundheit mit einschließt.

Lüchow (Wendland), 27.11.2023

---

Sascha Liwke  
-Samtgemeindebürgermeister-