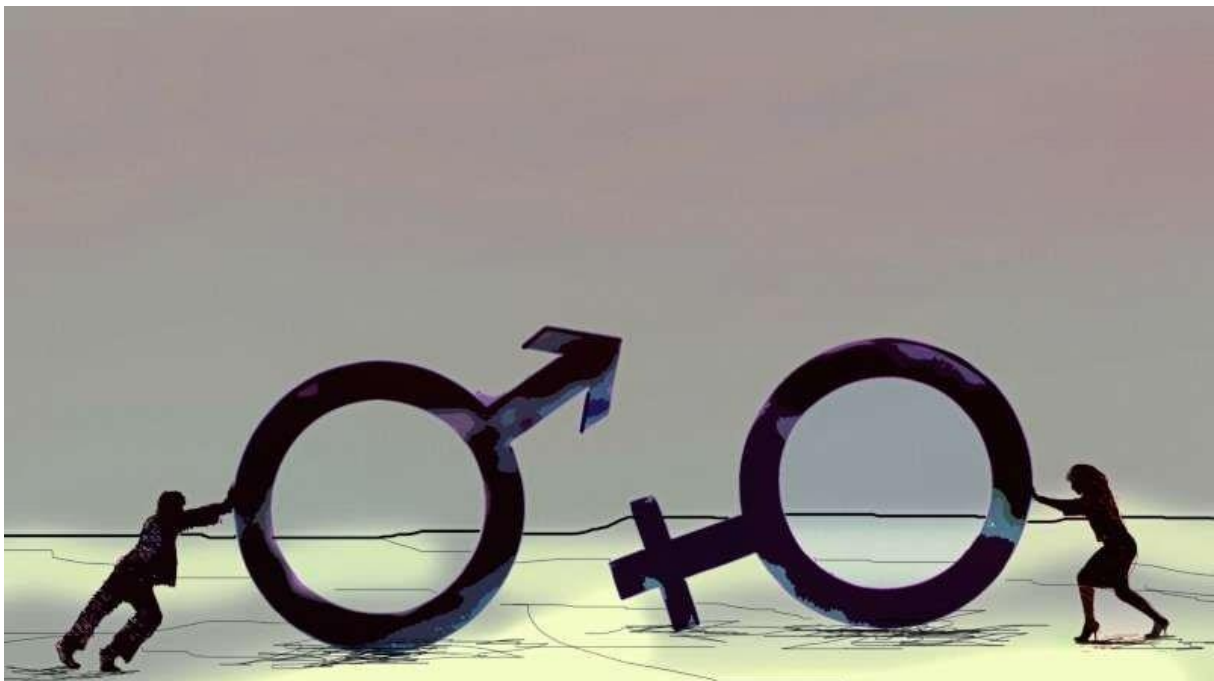


Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Bersenbrück 2021 – 2023

Nach § 15 Nds. Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09.12.2010, zuletzt geändert mit Wirkung vom 01.12.2011 (Nds. GVBl. Nr. 28/2011, S. 456)



1. Inhaltsverzeichnis

| | Seite/n |
|--|----------------|
| 1. Inhaltsverzeichnis | 1 |
| 2. Vorwort | 2 |
| 3. Gesetzlicher Hintergrund | 3 |
| 4. Ziel des Gleichstellungsplanes | 3-4 |
| 5. Gesamtüberblick und Bestandsaufnahme | 4-5 |
| 6. Beschäftigungsvolumen und Beschäftigungsstruktur | 5-8 |
| 7. Analyse und Ursachenforschung der Beschäftigungsstruktur | 9-10 |
| 8. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung | 10 |
| 9. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz/ Evaluation der bisherigen Maßnahmen | 11 |
| 9.1 Personelle Maßnahmen | 11-12 |
| 9.2 Organisatorische Maßnahmen | 12-14 |
| 9.3 Fort- u. weiterbildende Maßnahmen | 14-15 |
| 10. Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Evaluation der bisherigen Maßnahmen | 15-17 |
| 11. Fazit | 17-18 |
| Anlage 1 Bestandsaufnahme Beamtinnen und Beamte | |
| Anlage 2 Bestandsaufnahme Tarifbeschäftigte (ehemals Angestellte u. Arbeiter) | |
| Anlage 3 Bestandsaufnahme Tarifbeschäftigte im Sozial- u. Erziehungsdienst (S-Stellen) | |
| Anlage 4 Fluktuationsabschätzung Beamtinnen und Beamte | |
| Anlage 5 Fluktuationsabschätzung Tarifbeschäftigte (ehemals Angestellte u. Arbeiter) | |
| Anlage 6 Fluktuationsabschätzung Tarifbeschäftigte im Sozial- u. Erziehungsdienst (S-Stellen) | |

2. Vorwort

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) zielt auf die Verwirklichung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern ab. Es soll Frauen und Männern im öffentlichen Dienst Chancengleichheit auf allen Ebenen des Erwerbslebens und der beruflichen Qualifikation einräumen.

Zwar stellen Frauen den überwiegenden Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, doch zeigt eine Aufschlüsselung nach Besoldungs- u. Entgeltgruppen, dass im Bereich Verwaltung Frauen in höheren Positionen und in Leitungsfunktionen weiterhin unterrepräsentiert sind. In den unteren Entgeltgruppen sind die weiblichen Beschäftigten dementsprechend vermehrt zu finden. Im Sozial- und Erziehungsdienst sind dagegen die Männer (auch in Leitungsfunktionen) unterrepräsentiert.



Der Gleichstellungsplan ist ein zentrales Hilfsmittel zum Abbau von Unterrepräsentanz sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit. Dieses Dokument wurde auf Grundlage einer Bestandsaufnahme und einer Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation erarbeitet und dient als Leitfaden für die nächsten drei Jahre. Es löst den Gleichstellungsplan für die Jahre 2018 - 2020 ab.

Die Samtgemeindeverwaltung verfolgt mit der Herausgabe dieser Dokumentation das Ziel, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gleiche Chancen in Bezug auf ihre berufliche Entwicklung zu bieten. Es soll ihnen leichter ermöglicht werden, Betreuungsaufgaben von Kindern oder älteren Angehörigen in ihren Familien zu übernehmen oder aufzuteilen.

Ein ausgeglichenes und möglichst paritätisches Verhältnis von Frauen und Männern trägt dazu bei, auf allen Ebenen ein gutes Arbeitsklima zu erreichen.

Bersenbrück, den 01.12.2021

Michael Wernke

Samtgemeindebürgermeister

Regina Bien

Gleichstellungsbeauftragte

3. Gesetzlicher Hintergrund

Am 01.01.2011 trat in Niedersachsen das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft und wurde mit Wirkung vom 01.12.2011 zuletzt geändert. § 15 NGG sieht die Aufstellung eines Gleichstellungsplans für jeweils drei Jahre vor. Nach Ablauf ist zu evaluieren, wie die Unterrepräsentanz verringert wurde und wie die Vereinbarkeit von Erwerbs- u. Familienarbeit verbessert werden konnte. Der Gleichstellungsplan ist nach dem erstmaligen Erstellungszeitpunkt alle drei Jahre fortzuschreiben.

Im Sinne des § 3 Abs. 3 NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil entsprechend dem Beschäftigungsvolumen in einem Bereich (Besoldungs- oder Entgeltgruppe) unter 45 % liegt.

Nach § 67 Abs. 1 Ziff. 5 des Nds. Personalvertretungsgesetzes bedarf die Aufstellung des Gleichstellungsplanes der Zustimmung des Personalrates. Der Personalrat hat sich mit diesem Thema beschäftigt und seine Zustimmung erteilt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Erstellung dieses Gleichstellungsplanes gemäß § 9 NKomVG beteiligt worden.

Gemäß § 15 Abs. 4 NGG wird der Gleichstellungsplan nach Fertigstellung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Samtgemeinde Bersenbrück zur Kenntnis gegeben.

Für die Samtgemeinde Bersenbrück wurde der Gleichstellungsplan erstmals zum 01.01.2015 aufgestellt. Der aktuelle Gleichstellungsplan ist der dritte und gilt für die Jahre 2021-2023. Für die Datenerhebung gilt als Stichtag der 31.12.2020.

Das NGG kann auf der Internetseite des Nds. Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration unter www.ms.niedersachsen.de/themen/gleichberechtigung_frauen/gleichberechtigungsgesetz in der aktuellen Fassung heruntergeladen werden.

4. Ziel des Gleichstellungsplanes

Das Gesetz beabsichtigt, die Verwirklichung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichstellung zu fördern und in allen Bereichen zu erreichen. Dafür benennt das NGG zwei Handlungsziele:

- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sowie
- Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

Um die Zielsetzung so zu erreichen, sind

- Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,

- das Handeln der Verwaltung stärker geschlechtersensibel zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
- die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
- Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen,
- Frauen und Männer in den Besoldungs- und Entgeltgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Wesentliche Eckpunkte zukünftiger Gleichstellungsaktivitäten sollen die kontinuierliche Erhebung und Auswertung von geschlechterrelevanten Daten sowie die Entwicklung und Umsetzung von Konzepten sein.

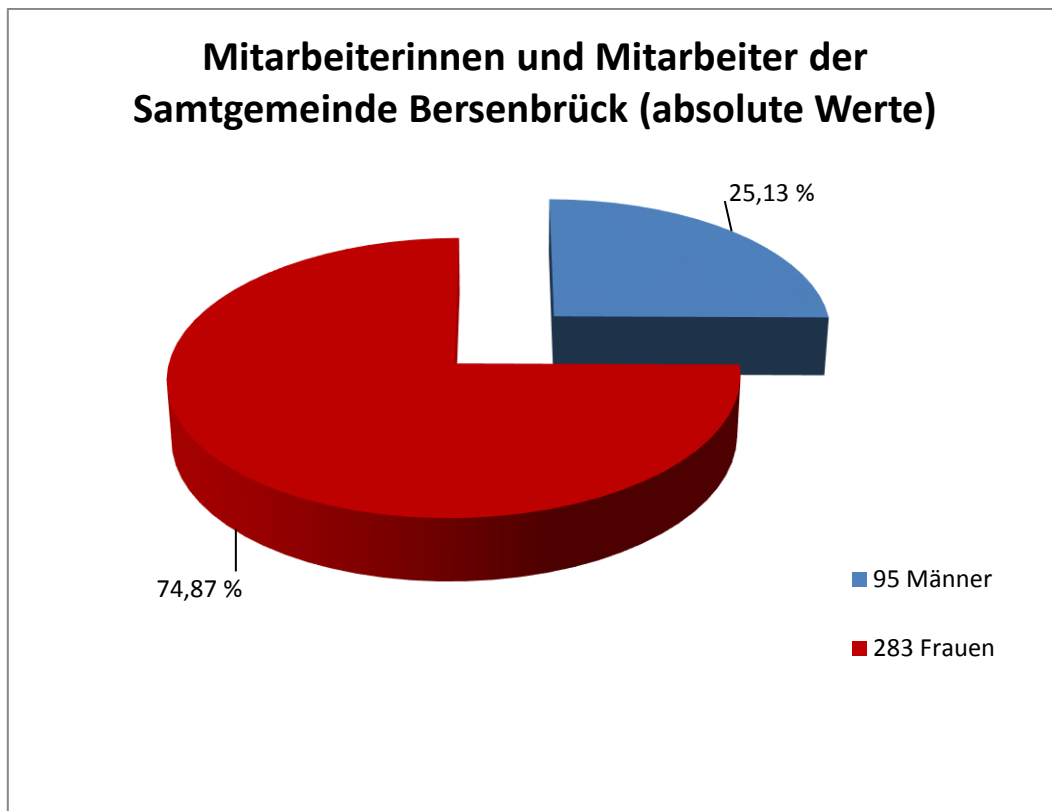
Familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen erst die Voraussetzungen dafür, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Qualifikationspotentiale voll einbringen und diese auch entsprechend genutzt werden. Dazu ist es erforderlich, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer wieder in den Blick zu nehmen und Themen wie Besetzung von Führungspositionen, Teilbarkeit von Führungsaufgaben und Telearbeit/Homeoffice zu verfestigen. Anträgen auf Elternzeit bzw. Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen stattgegeben.

Derartige Maßnahmen tragen positiv zu einem Klima bei, das den Abbau von Unterrepräsentanzen und dadurch die tatsächliche Gleichberechtigung aller bei der Samtgemeinde beschäftigten Frauen und Männer fördert.

Voraussetzung ist dabei, dass alle Führungskräfte die Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbs- u. Familienarbeit sowie den Abbau von Unterrepräsentanz als Teil ihres Wertesystems und damit ihrer Führungsaufgaben verstehen. Hierbei steht eine „familienbewusste Führung“ im Vordergrund der Maßnahmen.

5. Gesamtüberblick und Bestandsaufnahme

Zum Stichtag 31.12.2020 wurden die in den Anlagen 1, 2, 3 aufgeführten Beschäftigungszahlen ermittelt. Die Samtgemeinde Bersenbrück beschäftigte zu diesem Zeitpunkt 378 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. **Hier sind, wie bereits im vorherigen Gleichstellungsplan, auch die geringfügig Tarifbeschäftigten enthalten.** Nicht berücksichtigt worden sind Honorar-/Pauschal-/Vertretungskräfte und die Bundesfreiwilligen, da diese Personengruppen keiner Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe nach § 3 Abs. 4 NGG zugeordnet werden können.



Unabhängig von der Besoldungs- oder Entgeltgruppe stellen die weiblichen Beschäftigten mit 74,87 %, dies entspricht 283 Mitarbeiterinnen, den größten Anteil an der Gesamtmitarbeiterzahl. Dem gegenüber stehen 95 männliche Beschäftigte (25,13 %). Im Vergleich zum vorherigen Gleichstellungsplan hat sich der Anteil der Frauen gegenüber den Männern um **7,16 % (+ 86 Frauen!)** erhöht. Ein entscheidender Faktor hierfür dürfte die sehr hohe Anzahl der im Geltungszeitraum neu eingestellten Erzieherinnen sein (neue kommunale Kindertagesstätten, Ausbau der Ganztagsbetreuung).

Der Anteil der Frauen und Männer in den einzelnen Besoldungs- u. Entgeltgruppen ist sowohl nach „Personenanzahl“ als auch am „Beschäftigungsvolumen“ den Anlagen 1-3 zu entnehmen.

Die Unterteilung erfolgt nach Statusgruppen:

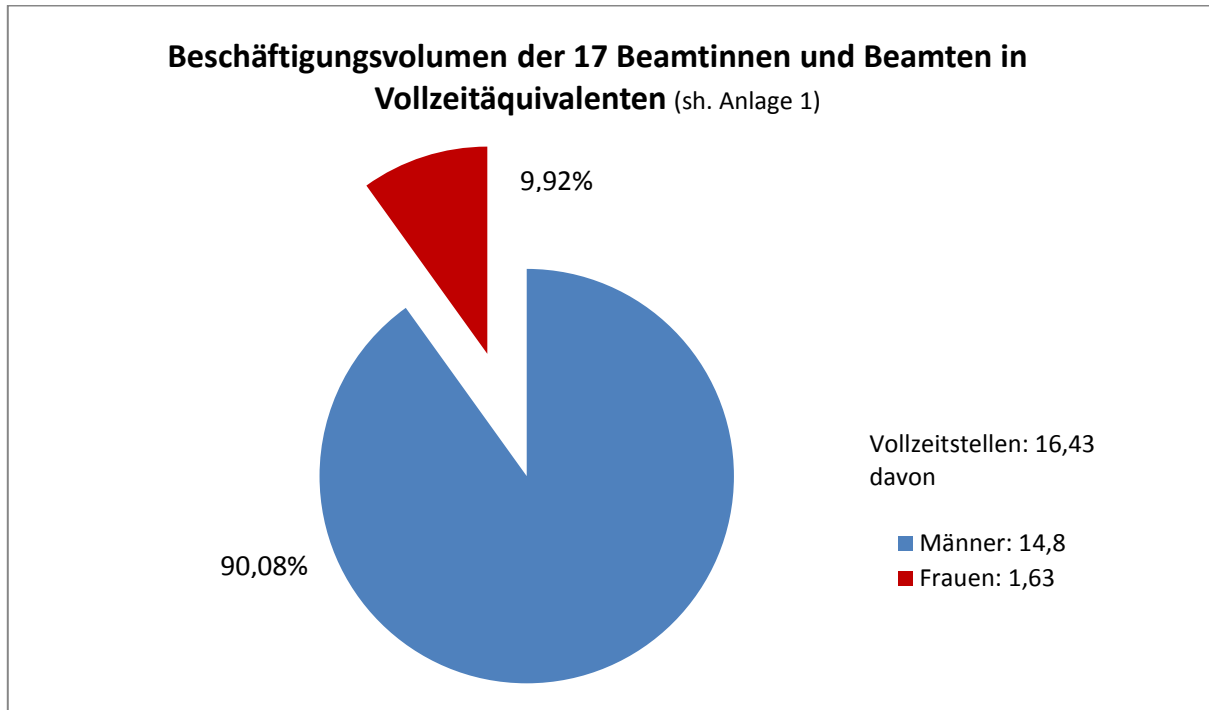
- | | | |
|----|--|-----------------|
| 1) | Beamtinnen und Beamte | Anlage 1 |
| 2) | Tarifbeschäftigte (ehemals Angestellte u. Arbeiter*innen) | Anlage 2 |
| 3) | Tarifbeschäftigte im Sozial- u. Erziehungsdienst (S-Stellen) | Anlage 3 |

6. Beschäftigungsvolumen und Beschäftigungsstruktur

Bei der Auswertung der Daten zur Feststellung der Unterrepräsentanz (Beschäftigungsvolumen unter 45%) wird deutlich, dass in fast allen Besoldungs-/Entgeltgruppen eine Unterrepräsentanz besteht. Es zeigt sich trotz einer lebendigen Gleichstellungsarbeit in den vergangenen zwei Jahrzehnten ein ganz typisches Bild:

- Unterrepräsentanz der Frauen vor allem in den höheren Besoldungs-/Entgeltgruppen der Verwaltung,
- Unterrepräsentanz der Männer im Sozial- u. Erziehungsdienst,
- hohe Teilzeitquoten der Frauen.

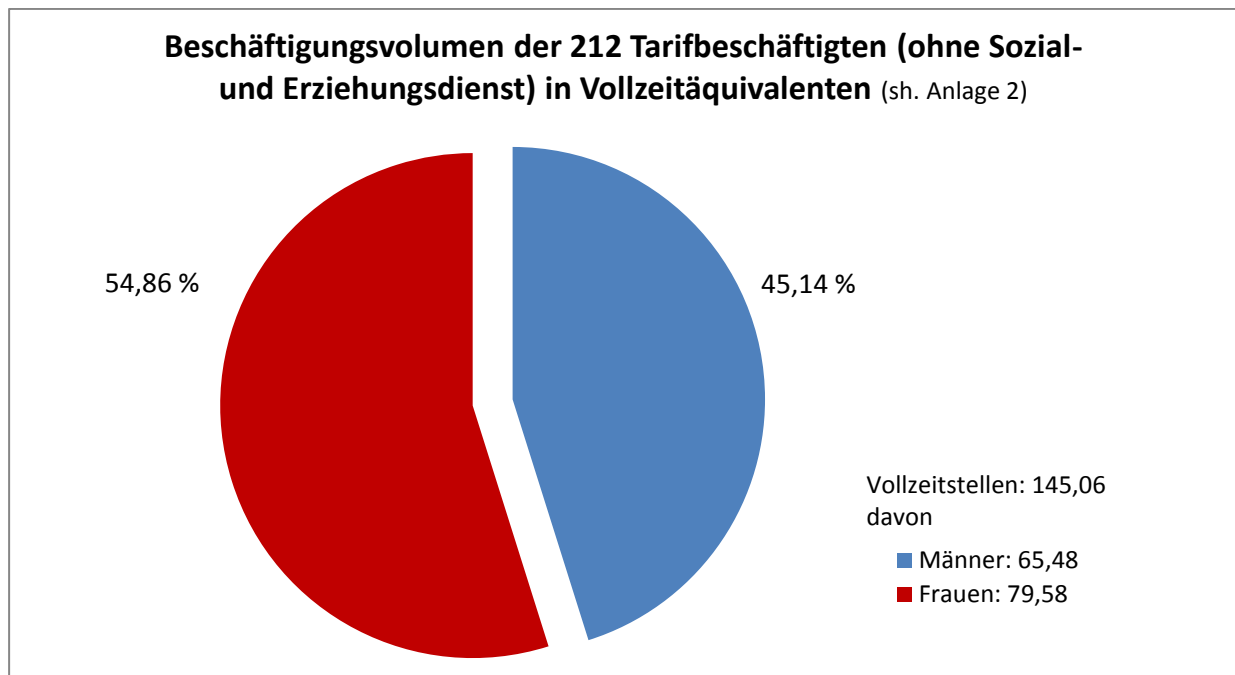
Nachfolgend wird **das Beschäftigungsvolumen (BV)** der Beamten, Tarifbeschäftigten und gesondert der Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst in **Vollzeitäquivalenten (VZÄ)** dargestellt. Damit soll gezeigt werden, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben (so ergeben beispielsweise 2 Teilzeitbeschäftigten mit je 50 % der wöchentlichen Stundenzahl einer Vollzeitbeschäftigung = 1 Vollzeitäquivalent).



| | Anzahl Männer | Vollzeitäquivalent | Anzahl Frauen | Vollzeitäquivalent |
|------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|
| Vollzeit | 14 | 14 | 1 | 1 |
| Teilzeit | 1 | 0,8 | 1 | 0,63 |
| Insgesamt | 17 | 14,8 | 2 | 1,63 |

Die Auswertung (Anlage 1) zeigt, dass in allen Besoldungsgruppen Frauen unterrepräsentiert sind.

Durch die Nachbesetzung einer Fachdienstleitung (Vollzeit) durch eine Beamtin, konnte allerdings ggü. dem letzten Gleichstellungsplan eine Führungsposition (A13) hinzu gewonnen werden. Der Frauenanteil bei den Beamten konnte insgesamt von einer auf zwei Beamtinnen (+ 6,27 % bei den Vollzeitäquivalenten) gesteigert werden.



| | Anzahl Männer | Vollzeitäquivalent | Anzahl Frauen | Vollzeitäquivalent |
|------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|
| Vollzeit | 64 | 64 | 29 | 29 |
| Teilzeit | 7 | 1,48 | 112 | 50,58 |
| Insgesamt | 71 | 65,48 | 141 | 79,58 |

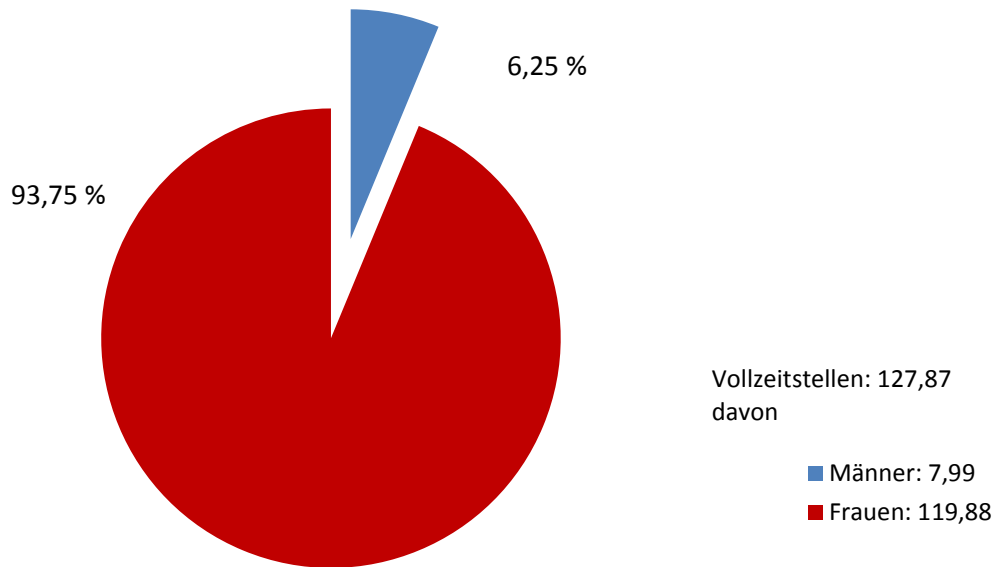
Beim Gesamtbeschäftigungsvolumen (145,06 Vollzeitstellen) liegt der Anteil der Männer mit 45,14 % (-7,76 %) ggü. dem letzten Gleichstellungsplan diesmal niedriger als der der Frauen mit 54,86 % (+7,76 %). Bei den absoluten Beschäftigtenzahlen ist der Frauenanteil mit 66,51 % noch höher (sh. Anlage 2).

Der Bestandsaufnahme für die Tarifbeschäftigten (sh. Anlage 2) ist zu entnehmen, dass in den Entgeltgruppen E 10 bis E 12 die Frauen unterrepräsentiert sind. Allerdings ist der Frauenanteil in E 10 mittlerweile auf 37,97 % gestiegen (+ 12,26). In der Entgeltgruppe 9 c liegt keine Unterrepräsentanz mehr vor (Frauenanteil 48,35 %). In der Entgeltgruppe 9b sind die Frauen (26,25 %), in der Entgeltgruppe 9a die Männer (28,41 %) unterrepräsentiert. Bei den Entgeltgruppen E 6 bis E 8 ergibt sich keine Änderung gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan. Hier bleiben die Männer unterrepräsentiert. Bei den unteren Entgeltgruppen zeigt sich in den Entgeltgruppen E 3 und E 5 eine Unterrepräsentanz der Frauen und in den Entgeltgruppen E 1 und E 2 eine Unterrepräsentanz der Männer. Bei den Auszubildenden/Studenten sind ebenfalls die Männer unterrepräsentiert.

Insgesamt wird somit deutlich, dass auch bei den oberen Entgeltgruppen eine erkennbare Steigerung beim Frauenanteil entstanden ist, aber weiterhin eine Unterrepräsentanz besteht.

Bei der Anzahl der Beschäftigten fällt auf, dass von 71 beschäftigten Männern lediglich 7 Männer in Teilzeit arbeiten, während von 141 Frauen 112 teilzeitbeschäftigt sind. Der Anteil an Männern in Teilzeit konnte aber gegenüber dem vorherigen Gleichstellungsplan von 7,2 % auf 9,8 % gesteigert werden.

Beschäftigungsvolumen der 149 Tarifbeschäftigten im Sozial- u. Erziehungsdienst (S-Stellen) in Vollzeitäquivalenten (sh. Anlage 3)



| | Anzahl Männer | Vollzeitäquivalent | Anzahl Frauen | Vollzeitäquivalent |
|------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|
| Vollzeit | 4 | 4 | 53 | 53 |
| Teilzeit | 5 | 3,99 | 87 | 66,88 |
| Insgesamt | 9 | 7,99 | 140 | 119,88 |

Bei den Beschäftigten im Sozial- u. Erziehungsdienst ist zunächst zu erwähnen, dass durch neue kommunale Kindertagesstätten und gesteigertem Betreuungsbedarf **gegenüber dem vorherigen Gleichstellungsplan (32 neue Erzieher*innen) nochmal 54 (!) neue Erzieher*innen eingestellt worden sind. Die Vollzeitäquivalente haben sich um fast 50 (47,69) gesteigert**, was sich auch in den Stundenzahlen der Erzieher*innen niederschlägt. Sehr viele arbeiten mittlerweile Vollzeit bzw. annähernd Vollzeit. Der Anteil der Männer ist weiterhin erheblich unterrepräsentiert. Zwar kann gegenüber dem vorherigen Gleichstellungsplan eine leichte Steigerung verzeichnet werden (+1), der Männeranteil am Beschäftigungsvolumen ging allerdings um 3,04 % zurück. Mit Ausnahme der Entgeltgruppen S 15 (43,5 % Männeranteil) und S 11 b (33,33 % Männeranteil) sind in allen weiteren Entgeltgruppen die Männer erheblich unterrepräsentiert bzw. gar nicht vorhanden.

Der geringe Männeranteil entstand wie im vorherigen Gleichstellungsplan nicht aufgrund der Bevorzugung von Frauen, sondern dadurch, dass sich Männer für diese Stellen nur in geringer Anzahl beworben haben - trotz gezielter Ansprache und guter Einstellungschancen.

7. Analyse und Ursachenforschung der Beschäftigungsstruktur

Für die Analyse und Ursachenforschung ist eine detaillierte Betrachtung der einzelnen Unterrepräsentanzen erforderlich. Hier gilt es vor allem die Gründe, die dazu geführt haben, herauszufinden. Diese sind vielschichtig und liegen nicht unbedingt immer im Einflussbereich des Arbeitgebers. Bei der Ursachenforschung muss unter anderem auch die Bewerbungslage nach Geschlechtern berücksichtigt werden.

Untersuchungen zeigen, dass bestimmte Berufe bevorzugt von Frauen, andere in erster Linie von Männern ergriffen werden. Besteht aber auf dem Arbeitsmarkt und in den Ausbildungsstätten bereits Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts, so kann der Arbeitgeber auch mit den besten Maßnahmen zumindest kurzfristig kaum etwas an diesen Situationen ändern. Dies betrifft beispielsweise auch die Beschäftigten im Sozial- u. Erziehungsdienst, Bauhofmitarbeiter*innen, Hausmeister*innen sowie die Reinigungskräfte. **Gegenüber dem letzten Gleichstellungsplan konnte aber eine weitere Bauhofmitarbeiterin gewonnen werden, so dass in diesem Bereich mittlerweile 2 Frauen beschäftigt sind.**

Wenig Gestaltungsspielraum besteht für die Samtgemeinde Bersenbrück als Arbeitgeberin bei den Wahlbeamten. Auch wenn es in § 8 NGG heißt, dass Gremien paritätisch zu besetzen sind, so liegt es im Ermessen der Politik und des Samtgemeindebürgermeisters zu entscheiden, wer als Wahlbeamtin bzw. Wahlbeamter bestellt wird. Gibt es, wie häufig bei Wahlbeamten, nur eine Stelle in einer bestimmten Besoldungsgruppe, stellt sich die Frage der Unterrepräsentanz nicht.

Die Zahlen aus der Bestandsaufnahme (Anlagen 1-3) geben allgemeine gesellschaftliche Gegebenheiten wieder und lassen darauf schließen, dass es noch immer meistens die Frauen sind, die Familie und Beruf „unter einen Hut bringen“ und deshalb nicht in Vollzeit tätig sind. Es sind vorwiegend Frauen, die zu Hause bleiben, wenn die Betreuung von Kindern oder die Pflege Angehöriger notwendig ist. Dabei wählen viele das, was am besten machbar ist: Teilzeitarbeit + Familie. Das spiegelt sich auch in den Zahlen wieder: bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten arbeiten **200 Frauen in Teilzeit, bei den Männern sind es nur 13**. Dieses ist heutzutage neben dem teilweise immer noch vorhandenen Rollenbild zwischen Mann und Frau und die Aufteilung der Familienaufgaben, auch auf das jeweilige Einkommen, die Berufsausbildung und familiäre Verpflichtungen zurückzuführen.

Nach wissenschaftlichen Erkenntnissen wünschen sich mehr als die Hälfte der Eltern, dass beide Partner im gleichen Umfang erwerbstätig sind und im gleichen Umfang Familien-/Haushaltsaufgaben übernehmen. Jedoch lebt nur ein relativ geringer Prozentsatz dieses Modell, wobei die Tendenz steigend ist. Vor allem wünschen sich die Väter mehr Zeit für ihre Kinder.

In den Führungs- u. Leitungspositionen der Verwaltung finden sich überwiegend Männer, während im Sozial- und Erziehungsdienst überwiegend Frauen in leitender Funktion tätig sind. Im Bereich Verwaltung könnte ein Grund sein, dass eine Leitungstätigkeit in vielen Bereichen als Vollzeit-Job verstanden wurde und Teilzeitarbeit in der Regel eine geringe Akzeptanz bei der Übernahme von Leitungstätigkeiten hatte. Allerdings werden mittlerweile auch Führungspositionen als teilzeitgeeignet ausgeschrieben.

Darüber hinaus kommen folgende Gründe zum Tragen.

- Schwierige Vereinbarkeit von Familie und Karriere,
- Traditionelle Rollenbilder in Familie und Gesellschaft,
- tradierte und festgefahrene Strukturen,
- Bei Weiterbildungsangeboten (z. B. Angestelltenlehrgang I u. II) teilweise fehlende Motivation oder schwierige Realisierbarkeit durch die familiäre Situation. **In diesem Bereich ist in den letzten Jahren allerdings eine deutliche Verbesserung eingetreten.**

Im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes liegt der Mangel an Männern in Führungspositionen wohl eher daran, dass zumindest im Erzieher*innen-Bereich größtenteils Frauen beschäftigt sind und es daher auch an männlichem Nachwuchs für Leitungstätigkeiten fehlt.

Eine erfreuliche Entwicklung zeigt sich in den seit einigen Jahren möglichen „Vätermonaten“ bei der Elternzeit. Diese werden auch von den Mitarbeitern der Samtgemeinde Bersenbrück vermehrt in Anspruch genommen. Dies wird positiv begrüßt. Die Männer sollen zunehmend dazu motiviert werden. Der anschließende Wiedereinstieg erfolgte im Verwaltungsbereich für die Väter bislang ausschließlich in der Stundenanzahl wie vor der Elternzeit und am Arbeitsplatz mit dem gleichem Tätigkeitsfeld, für die Frauen überwiegend in Teilzeit und an einem anderen Arbeitsplatz (mittlerweile auch in Teilzeit während der Elternzeit).

8. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen / Fluktuationsabschätzung

In der Fluktuationsabschätzung (Anlage 4-6) wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. In der Bestandsaufnahme sind die Stellen ausgewiesen, die durch altersbedingtes Ausscheiden der Inhaberinnen und Inhaber während dieses Zeitraumes voraussichtlich frei werden. Dabei werden vor allem die gesetzlichen Altersabgänge berücksichtigt.

Die Unterteilung erfolgt nach Statusgruppen:

- | | | |
|----|--|-----------------|
| 1) | Beamtinnen und Beamte | Anlage 4 |
| 2) | Tarifbeschäftigte (ehemals Angestellte u. Arbeiter) | Anlage 5 |
| 3) | Tarifbeschäftigte im Sozial- u. Erziehungsdienst (S-Stellen) | Anlage 6 |

Für die Bestandsaufnahme der frei werdenden Stellen ist zunächst die Altersstruktur der Beschäftigten in der Samtgemeinde Bersenbrück von Bedeutung. Das Durchschnittsalter beträgt bei den Beamtinnen und Beamten 49,59 Jahre (+ 1,48); bei den Tarifbeschäftigten in der Verwaltung 45,71 Jahre (-1,31) und bei den Beschäftigten des Sozial- u. Erziehungsdienstes 35,04 Jahre (-0,87).

Bei den Beamtinnen und Beamten (sh. Anlage 4) wird im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes voraussichtlich ein altersbedingtes Ausscheiden einer Planstelle A 11 im Jahr 2022 stattfinden.

Bei den Tarifbeschäftigten (sh. Anlage 5) ist voraussichtlich bei 22 Beschäftigten ein altersbedingtes Ausscheiden zu erwarten. Bei den Auszubildenden/Studenten kann davon ausgegangen werden, dass alle ihre Ausbildungs-/ Studienzeit einhalten und somit junge Menschen nachrücken.

Bei den Beschäftigten des Sozial- u. Erziehungsdienstes sind im Geltungszeitraum altersbedingt keine Abgänge zu erwarten. Durch die **enorm gestiegene Anzahl an Erzieher*innen (+ 86 in den letzten 6 Jahren)** sind aber erfahrungsgemäß viele Stellen durch Elternzeiten, Kündigungen und interne Umsetzungen nach zu besetzen.

Als Berechnungsgrundlage wurde zur Vereinfachung das Renten-/bzw. Pensionsalter mit 65 Jahren angenommen, sowie die persönliche Lebensplanung, soweit diese der Personalabteilung bekannt ist. Abgänge und Fluktuationen, die nicht altersbedingt sind, sondern aus anderen Gründen wie z. B. Kündigung und Krankheit erfolgen könnten, wurden soweit bekannt berücksichtigt bzw. anhand von Erfahrungswerten geschätzt.

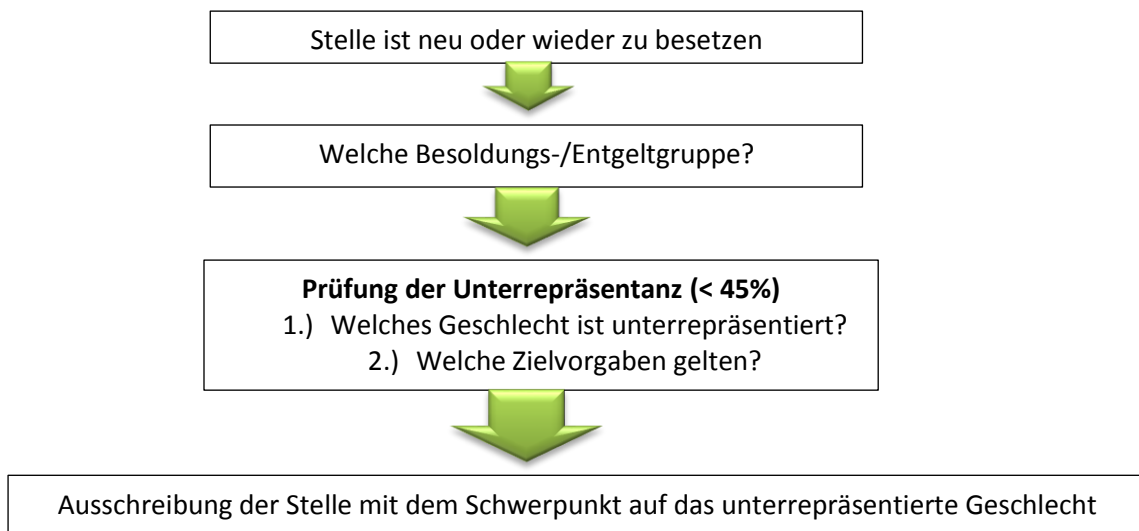
Für die Samtgemeinde Bersenbrück als Arbeitgeberin ist aufgrund der überschaubaren altersbedingten Fluktuation – unabhängig vom Grund der Unterrepräsentanz – eine Veränderung der Quote schwer möglich. Zumal bei Stellenbesetzungen das unterrepräsentierte Geschlecht nur bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden darf.

9. Ziele und Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz/Evaluation der bisherigen Maßnahmen

Um Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen, sieht das NGG eine Festlegung in von-Hundert-Sätzen vor. Die Zielquoten beziehen sich hierbei auf die Anteile des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen und geben vor, um welchen Anteil er im Geltungszeitraum gesteigert werden soll. **Unterrepräsentanz eines Geschlechts liegt vor, wenn dessen Anteil in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe unter 45% sinkt.**

Ausgehend von der Fluktuationsuntersuchung wird bei konsequenter Besetzung der frei werdenden Stellen mit dem unterrepräsentierten Geschlecht eine deutliche Verbesserung erzielt. Tatsache ist aber auch, dass in den Besoldungs- u. Entgeltgruppen, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter altersbedingt ausscheiden, die bereits das unterrepräsentierte Geschlecht in der betrachteten Gruppe darstellen, eine Anpassung erschwert.

Bei einer Neu- oder Wiederbesetzung wird angestrebt, die Quote zu erreichen. Nach folgendem Ablaufschema wird bereits geprüft:



Nachstehend werden die Maßnahmen genannt, die zum Abbau der Unterrepräsentanz für geeignet angesehen werden. Die Unterteilung in personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen trifft hierbei nicht immer eindeutig auf die jeweilige Maßnahme zu. Einige Maßnahmen lassen sich zusätzlich auch einer anderen Rubrik zuordnen.

Die Maßnahmen aus dem vorherigen Gleichstellungsplan wurden, soweit möglich, evaluiert und bei Erforderlichkeit mit einem neuen Ziel versehen.

9.1 Personelle Maßnahmen

Personelle Maßnahmen dienen der Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer professionellen und persönlichen Entwicklung. Mit Hilfe der geplanten Maßnahmen soll dafür gesorgt werden, dass kurz-, mittel- und langfristig das benötigte Personal zum richtigen Zeitpunkt zur Verfügung steht.

- Stellenausschreibungen

Bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen von höherwertigen Tätigkeiten ist nach wie vor das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gemäß NGG gegenüber den anderen Bewerberinnen und Bewerbern bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange zu berücksichtigen, bis in jedem Bereich eine Gleichstellung erreicht ist.

Wie im vorherigen Gleichstellungsplan gefordert, berücksichtigen mittlerweile alle Ausschreibungen, dass gem. § 11 NGG das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich angesprochen wird. Weiterhin erfolgt ein Hinweis darauf, dass die Samtgemeinde Bersenbrück in vielfacher Weise die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert. Auf die Teilzeiteignung, auch bei Führungspositionen, wird ebenso hingewiesen (Abweichung nur in Ausnahmefällen). Auch die Ausbildungsplätze werden als teilzeitgeeignet ausgeschrieben.

Für die Beurteilung der Eignung und Befähigung werden auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären und sozialen Arbeit einbezogen (vgl. § 13 NGG), soweit diese für die Aufgabe von Bedeutung sind.

Eine Verschriftlichung und Konkretisierung des Personalauswahlverfahrens zum objektiven Vergleich der Bewerber*innen wurde mittlerweile mit Hilfe eines Leitfadens umgesetzt. Er beinhaltet die im letzten Gleichstellungsplan geforderte Festlegung auf eine einheitliche Durchführung der Stellenausschreibung, des Bewerbungsverfahrens und des Anforderungsprofils.

- Unterstützung bei der persönlichen Entwicklung

Die individuellen Personalentwicklungsgespräche mit der unmittelbaren Führungskraft wurden mittlerweile durch eine Dienstvereinbarung festgelegt. Sie beinhaltet, dass in allen Organisationseinheiten regelmäßig Personalentwicklungsgespräche durchgeführt und zu einem festen Bestandteil werden. So erhalten die Mitarbeiter*innen die Gelegenheit, ihre Entwicklungswünsche und ihre Vorschläge für die Gestaltung ihres Arbeitsplatzes zu formulieren und bekommen Anregungen unter Berücksichtigung der vorhandenen Stellen- und Weiterbildungsangebote sowie Informationen zu bestehenden Personalentwicklungsmaßnahmen.

9.2 Organisatorische Maßnahmen

- Flexible Arbeitszeitmodelle

Die bei der Samtgemeinde Bersenbrück angebotenen flexiblen Arbeitszeitmodelle sollen beibehalten und bei Bedarf ausgeweitet werden.

- Teilzeitarbeit in Leitungsfunktion

Stellen in Leitungsfunktion werden als teilzeitgeeignet ausgeschrieben, um speziell Frauen zu ermutigen, sich um entsprechende Stellen zu bewerben.

Folgende Modelle können in Betracht gezogen werden:

- Inhaltliche Teilung/ Job-Sharing (2 Personen teilen sich eine Leitungsstelle und stimmen die Aufgaben ab)
- Reduzierung der Arbeitstage (z.B. 4 Tage/Woche)
- Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit. Dabei ist festzulegen, welche Aufgaben dann von anderen Beschäftigten übernommen werden müssen.
- Nachwuchswerbung

In der Vergangenheit fand Ausbildungswerbung im Rahmen der ILEK-Nordkreismesse „Azubis werben Azubis“ statt. Anregungen für Nachfolgeaktionen werden geprüft und bei Bedarf umgesetzt.

Auch eine Kooperation mit den Schulen erfolgt und sollte auf Anfrage beibehalten werden.

Ziel ist es, immer wieder Aktionen zur Nachwuchsförderung zu unterstützen.

Die im letzten Geltungszeitraum geplante Ergänzung der Homepage der Samtgemeinde Bersenbrück um ein Portal zur Mitarbeiter*innen-Gewinnung ist mittlerweile erfolgreich umgesetzt worden. So wurde die Möglichkeit geschaffen, den jeweiligen Ausbildungsberuf und die Samtgemeinde Bersenbrück als Arbeitgeberin bekannt zu machen und interessierte Jugendliche für eine Bewerbung zu motivieren. Ein weiterer Punkt war 2020 die Einrichtung eines eigenen Instagram-Accounts zusammen mit den anderen Auszubildenden der umliegenden Samtgemeinden. Ziel ist es, diesen Bereich stetig zu aktualisieren und zu optimieren.

So könnten zukünftig regelmäßig Aktionen für die Auszubildenden stattfinden, um die Attraktivität einer Ausbildung bei der Samtgemeinde Bersenbrück zu erhöhen. Dieses könnten z.B. Kennlerntage, Bildungsfahrten oder die Möglichkeit sein, eine kurze Zeit der Ausbildung im Ausland zu absolvieren.

- Einführung von Teams

Die geforderte Einrichtung von Teams wurde im Fachdienst II bereits erfolgreich eingeführt. Im Jahr 2021 ist die Bildung von Teams in allen anderen Fachdiensten vorgesehen. Es werden somit weitere Führungsebenen mit Leitungstätigkeiten in den entsprechenden Entgeltgruppen geschaffen. Bei zukünftigen Stellenbesetzungen in diesem Bereich sollte auf eine Erhöhung des Frauenanteils geachtet werden.

So können interne Aufstiegschancen ermöglicht werden, Unterrepräsentanzen abgebaut, neue fachliche Verantwortungen geschaffen, die Motivation der Beschäftigten gefördert und die Fachdienstleistungen entlastet werden.

- Informationsaustausch

Über das Intranet-Portal „info.bersenbrueck.de“ und per E-Mail wird sichergestellt, dass alle Beschäftigten Informationen über Fortbildungen, Aktivitäten, Stellenausschreibungen usw. erhalten. Beurlaubte und elternzeitnehmende Kolleginnen und Kollegen erhalten diese Infos

schriftlich. Durch die Erweiterung der Homeoffice-Möglichkeiten, ist mittlerweile für die meisten Mitarbeiter*innen ein problemloser Zugang auf die Arbeitsoberfläche möglich, so dass alle Informationen abgerufen werden können. Ziel ist es, die Nutzung des Intranets weiter zu optimieren.

- Interne Bewerber*innen motivieren

Die Mitarbeiter*innen sollten durch die Führungskräfte konkret angesprochen und ermutigt werden, sich auf interne Stellenausschreibungen zu bewerben. So könnte bei Bedarf auch das unterrepräsentierte Geschlecht gezielt angesprochen werden.

- Paritätische Besetzung von Arbeitskreisen/Projektgruppen

Bei Einrichtung von Arbeitskreisen/Projektgruppen sollte auf eine möglichst paritätische Besetzung zwischen Männern und Frauen geachtet werden. Auch die Projektleitungen sollten paritätisch erfolgen.

- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Samtgemeinde Bersenbrück entwickelt das eingeführte betriebliche Gesundheitsmanagement stetig weiter, um systematisch und nachhaltig gesundheitsförderliche betriebliche Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse zu schaffen und zu gestalten. Mitarbeiter*innen zu gesundheitsförderndem Verhalten anzuregen, ist weiterhin ein sehr wichtiges Ziel. Hierfür wurden entsprechende Angebote geschaffen. Auch zukünftig sollen regelmäßig präventive Aktionen durchgeführt werden. Langfristig werden geschlechtersensible Gesundheitsmaßnahmen angestrebt. Bislang konnte dieser Punkt aus organisatorischen Gründen nicht weiter verfolgt werden.

9.3 Fort- und weiterbildende Maßnahmen

Fort- und Weiterbildung sind zentrale Elemente der individuellen Personalentwicklung, die einen Beitrag zur Steigerung der Motivation und Arbeitszufriedenheit leisten. Die Beschäftigten sollen durch Fort- u. Weiterbildung in die Lage versetzt werden, ihre Aufgaben unter Berücksichtigung der steigenden Leistungsanforderungen ordnungsgemäß zu erfüllen und ihre Kompetenzen langfristig zu sichern. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- u. Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

- Fortbildungen (extern)

Die Samtgemeinde Bersenbrück ist als Arbeitgeberin weiterhin bestrebt, den Fort- u. Weiterbildungswünschen der Beschäftigten nachzukommen und sie darüber hinaus über geeignete Maßnahmen zu informieren. Der Fachdienst I ermittelt einmal jährlich die Fort- u. Weiterbildungsbedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Fachdienstleitungen ermuntern zur Teilnahme.

- Fortbildungen (Inhouse)

In den vergangenen Jahren wurden vielfältige Schulungen in den Bereichen Office, Zeitmanagement, Schulsekretariat, Gesundheitsmanagement usw. intern angeboten. Diese Schulungen fanden überwiegend halbtags statt.

Um auf die familiären Verpflichtungen und die Teilzeitbeschäftigten weiterhin Rücksicht zu nehmen, sollten wieder möglichst arbeitsplatznahe Angebote geschaffen werden, die bedarfsgerecht in Teilzeit durchgeführt werden können. Bei Fortbildungsveranstaltungen, die eine zusätzliche Kinderbetreuung verursachen, übernimmt die Samtgemeinde Bersenbrück als Arbeitgeberin die nachgewiesenen Betreuungskosten.

- Lehrgänge

Der Forderung nach einem regelmäßigen Angebot von weiterführenden Lehrgängen wurde entsprochen. Aktuell nehmen am nebenberuflichen Angestellten II-Lehrgang 4 Beschäftigte (4 Frauen) teil. Der Angestelltenlehrgang I wird ebenfalls nebenberuflich angeboten. Hier nimmt aktuell eine Beschäftigte teil.

Die Zulassung zu den entsprechenden Lehrgängen erfolgt bedarfsgerecht. Bei gleicher Eignung ist zunächst das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen.

Ziel sollte es weiterhin sein, regelmäßig nach Bedarf die Teilnahme an A I- und A II –Lehrgängen beziehungsweise den Aufstieg in den gehobenen Dienst zu ermöglichen. Die nebenamtlichen Lehrgänge sollten möglichst ortsnahe angeboten werden, damit sie mit der jeweiligen familiären Situation vereinbar sind.

10 Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Evaluation der bisherigen Maßnahmen

Die Balance zwischen der Anforderung am Arbeitsplatz und im familiären Umfeld bleibt für alle Beteiligten ein wichtiges Thema. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in den nächsten Jahren eine konstante Weiterverfolgung der familienorientierten Personalpolitik erforderlich.

Folgende Maßnahmen werden bei der Samtgemeinde Bersenbrück praktiziert und sollten bei Bedarf erweitert werden:

- Familiengerechte Arbeitsgestaltung (§ 4 NGG)

Die bei der Samtgemeinde Bersenbrück bestehende Arbeitszeitregelung sieht im Verwaltungsbereich keine Kernarbeitszeiten vor, so dass die Kolleginnen und Kollegen die Arbeitszeit weitgehend frei bestimmen können. Der Gleitzeitbereich wurde auf das Zeitfenster von 06.00 Uhr bis 19.00 Uhr ausgeweitet. In kundenintensiven Bereichen mit festen Öffnungszeiten wird auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit familiären Verpflichtungen Rücksicht genommen.

- Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung (§ 5 NGG)

Weitere Arbeitszeitmodelle werden erarbeitet, um variable Wochenarbeitszeiten zu ermöglichen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten, wird die Möglichkeit gegeben, ihre Arbeitszeit wieder zu erhöhen, bis hin zur Vollzeit. Durch ein lebensereignisorientiertes Personalmanagement sollen so revidierbare Optionen auf Reduzierung und Aufstockung der Arbeitszeit entstehen.

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit wird oberste Priorität eingeräumt.

Für die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen gewährt die Samtgemeinde Bersenbrück Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung nach den gesetzlichen bzw. tariflichen Regelungen.

- Elternzeit

Durch die Betreuung von Kindern werden vielfältige Kompetenzen erworben, die im Berufsleben wichtig sind. Zudem profitieren Kinder davon, dass auch Väter Erziehungsaufgaben und -verantwortung übernehmen. Durch Elternzeit darf für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kein Nachteil in der Erwerbsbiografie entstehen. Väter sollen ausdrücklich darauf angesprochen werden, ihr Recht auf Elternzeit wahrzunehmen.

Weiterhin wird mittlerweile auch mehrfach das Modell der „Arbeit während der Elternzeit“ praktiziert. Mütter bzw. Väter haben die Möglichkeit, bis zu 30 Stunden in der Woche während der Elternzeit zu arbeiten. Dieses Modell sollte weiterhin als zusätzliche Möglichkeit kommuniziert und gefördert werden.

- Wiedereinstieg

Ein umfangreiches Kontaktangebot sorgt dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während des Mutterschutzes, der Elternzeit oder der Beurlaubung zeitnah informiert werden. Die jeweiligen Fachdienstleitungen halten engen Kontakt zu diesen Beschäftigten.

Stellenausschreibungen und weitere Informationen erhalten die Beschäftigten schriftlich. Bevor eine vakante Stelle öffentlich ausgeschrieben wird oder zusätzlicher Personalbedarf besteht, erfolgt mittels einer Abfrage, ob Interesse an der Stelle und einer vorzeitigen Rückkehr besteht. Nach Beendigung der Mutterschutzfrist bzw. Rückkehr aus der Elternzeit soll nach Möglichkeit der Einsatz am alten Arbeitsplatz erfolgen bzw. ein Arbeitsplatz gefunden werden, der der aktuellen Lebenssituation vom Umfang her gerecht wird.

- Kinderbetreuung

Seit einigen Jahren gibt es die Ferienbetreuung für Grundschul- u. Kindergartenkinder. Durch dieses Angebot wird Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert. Auch die Bediensteten der Samtgemeinde Bersenbrück können von diesem Angebot profitieren.

Bei kurzzeitigem Betreuungsbedarf können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Kinder an den Arbeitsplatz mitbringen. Allerdings ist die Nachfrage hier kaum noch vorhanden, da die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten.

- Telearbeit/Homeoffice

Dieser Bereich wurde in den letzten Jahren stark ausgeweitet, so dass mittlerweile der überwiegende Teil der Beschäftigten von dieser Möglichkeit Gebrauch machen kann. Gerade im Jahr 2020 wurde dieser Bereich durch die Corona-Pandemie immer wichtiger und war ein zentrales Instrument für die Beschäftigten der Samtgemeinde Bersenbrück.

Der Bereich Telearbeit/Homeoffice sollte weiterhin gefördert und anhand der Erfahrungswerte ggf. verbessert werden.

Die Samtgemeinde Bersenbrück plant im Verwaltungsbereich eine Beschaffung von Notebooks für alle Mitarbeiter*innen, damit diese ortsunabhängig auf ihre Arbeitsoberfläche zugreifen können.

Durch die Ausweitung der Homeoffice-Möglichkeiten hat die Samtgemeinde Bersenbrück einen weiteren großen Schritt als familienfreundliche Arbeitgeberin gemacht.

11 Fazit

Die Entwicklung der Gesellschaft ist geprägt von einer wachsenden Vielfalt der Lebensformen, der zunehmenden Individualität und dem Wunsch nach Selbstverwirklichung, des erhöhten Betreuungsbedarfs von Kindern und Pflegebedarfs Älterer sowie dem Wandel der Rollenmuster.

Dem stehen in der dynamischen Arbeitswelt höhere Anforderung an Flexibilität und Mobilität, globale Herausforderungen, Projektarbeit und schnelle Veränderungen in den anfallenden Aufgaben und Strukturen sowie die Notwendigkeit und der Wunsch nach lebenslanger Bildung gegenüber. Diesem Spannungsfeld und der Dynamik sind sowohl die Beschäftigten der Samtgemeinde Bersenbrück als auch die Samtgemeinde als Arbeitgeberin ausgesetzt.



Vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft ist davon auszugehen, dass die Anzahl der Pflegebedürftigen in den nächsten Jahren weiter ansteigen wird, da geburtenstarke Jahrgänge das Rentenalter erreichen und aufgrund der demografischen Entwicklung der Anteil alter Menschen steigt.

Die steigende Zahl der pflegebedürftigen Personen wird sich auch in den Familien der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wiederfinden. Hier gilt es Maßnahmen anzubieten, die es den Angehörigen ermöglichen, diese Herausforderung zu meistern und gleichzeitig ihre Arbeitskraft für den Arbeitgeber zu erhalten. Des Weiteren wird sich in den kommenden Jahren auch der Mangel an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt verstärken.

Mit den im Gleichstellungsplan genannten Zielen und Maßnahmen ermöglicht die Samtgemeinde Bersenbrück ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihr Leben und ihre Arbeit möglichst individuell

zu gestalten. Gleichzeitig ist zu gewährleisten, dass der Arbeits- u. Dienstbetrieb auch zukünftig optimal aufrecht erhalten bleibt. Somit stellt sich die Samtgemeinde Bersenbrück den Anforderungen aus dem demografischen und gesellschaftlichen Wandel sowie der dynamischen Arbeitswelt. Darüber hinaus entwickelt sie sich so zu einer attraktiven Arbeitgeberin mit Vorbildfunktion für die Region.

So erhielt die Samtgemeinde Bersenbrück im Jahr 2017 das Qualitätssiegel „familienfreundlicher Arbeitgeber“ vom Familienbündnis von Stadt und Landkreis Osnabrück verliehen. Im Jahr 2020 konnte hier die Re-Zertifizierung erreicht werden, so dass die Samtgemeinde Bersenbrück dieses Siegel noch bis zum Jahr 2023 tragen darf.

Die Umsetzung beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern ist eine Gemeinschaftsaufgabe aller. Alle sind gefordert an dieser gemeinsamen Aufgabe mitzuarbeiten. Insbesondere Führungskräfte mit personeller Verantwortung tragen im Rahmen der ihnen übertragenen Kompetenzen in ihren Zuständigkeitsbereichen die Verantwortung dafür, dass die Ziele realisiert werden können.

Der Gleichstellungsplan ist somit ein wichtiges Personalentwicklungsinstrument. Die Maßnahmen werden einen maßgeblichen Beitrag zur Erreichung der selbstgesteckten Ziele leisten.

Anhand der Bemessungskriterien gibt im Anschluss die aktuelle Bestandsaufnahme Auskunft darüber, ob die gesetzten Ziele im Geltungszeitraum erreicht werden konnten.