

## Mitteilungsvorlage

**Vorlage-Nr.: 2016/166**

freigegeben am **14.09.2016**

**Stab**

Sachbearbeiter/in: Binnewies, Hanna

**Datum: 13.09.2016**

### **Bericht der Gleichstellungsbeauftragten**

**Beratungsfolge:**

<u>Status</u>	<u>Datum</u>	<u>Gremium</u>
Ö	27.09.2016	Rat

### **Beschlussvorschlag:**

Der Bericht wird zur Kenntnis genommen.

### **Sach- und Rechtslage:**

#### **Einleitung**

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hat Verfassungsrang (Artikel 3 Absatz 2 der Niedersächsischen Verfassung). In Konkretisierung dieses Verfassungsauftrages wurde erstmals im Rahmen der Gesetzesnovelle 2005 zur Niedersächsischen Gemeindeordnung (NGO) eine Regelung (§ 5a NGO) normiert, die den Bürgermeister und die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam dazu anhalten, diesbezüglich dem Rat regelmäßig Bericht zu erstatten.

Gesetzgeberisches Ziel der Berichtspflicht ist es, dass die Kommunen ihr Handeln noch stärker an gleichstellungsrelevante Gesichtspunkte ausrichten, die Auswirkungen des eigenen Handelns genauer analysieren und hieraus zu ziehende Schlussfolgerungen an konkrete Maßnahmen knüpfen.

Der Bericht soll ferner Aufschluss darüber geben, wie das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ausgestattet ist, in welcher Höhe der Gleichstellungsbeauftragten Haushaltsmittel zur Verfügung stehen, wie die Zusammenarbeit im Berichtsraum war, welche Anregungen, Initiativen und Vorschläge von der Gleichstellungsbeauftragten ausgingen und welche Maßnahmen davon in der Gemeinde umgesetzt beziehungsweise aus welchen Gründen nicht umgesetzt werden konnten.

Der Bericht fasst einen Betrachtungszeitraum von drei Jahren zusammen und wird in diesen Zeitabständen fortgeschrieben. Letztmalig wurde im Jahr 2013 Bericht erstattet. Vom seinerzeitigen Berichtszeitraum waren die Jahre 2010 bis einschließlich 2012 erfasst. Gegenstand der nachfolgenden Ausführungen sind daher die Jahre 2013 bis 2015.

## **Teil A - Maßnahmen zur Umsetzung des Auftrages aus Art. 3 Abs. 2 der Niedersächsischen Verfassung (NV) und deren Auswirkungen**

### **1. Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)**

Nach § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) ist ein sogenannter Gleichstellungsplan aufzustellen, der wiederkehrend beziehungsweise in 3-Jahres-Abständen fortzuschreiben ist. Der Gleichstellungsplan versteht sich als Handlungsrichtlinie der Kommune für ihre personalwirtschaftlichen Maßnahmen. Ziel und Zweck des Gleichstellungsplans ist es, auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Vergütungs-, Entgelt- und Besoldungsgruppen hinzuwirken (Stichwort Geschlechterparität). Mit dem Gleichstellungsplan wird eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation vorgenommen, um hieran anknüpfend Maßnahmen und Instrumente für den Abbau einer gegebenenfalls festzustellenden Geschlechterunterrepräsentanz darzustellen. Dabei erfolgt die Analyse / Bestandsaufnahme von der Darstellung her anhand eines textlichen und tabellarischen Teils.

In dieser Form wurde der entsprechend fortgeschriebene Gleichstellungsplan (Planungszeitraum: 2015 bis 2017 dem Rat in seiner Sitzung am 24.03.2015 (Vorlage-Nr. 2015/031) zur Beschlussfassung vorgelegt. Dargestellt wurde hierbei ebenso eine der wesentlichen Bezugs- und Gestaltungsgrößen, und zwar das Gesamtgeschlechterverhältnis. Dieses lag hinsichtlich des weiblichen Beschäftigtenanteils zum Stichtag 31.12.2014 bei rund 66 Prozent. Dies entsprach nahezu dem Stand der davor gegangenen Feststellungen im Gleichstellungsplan zum Stand 31.12.2011 (hier: gerundet 67 Prozent). Bezogen auf die drei Beschäftigtengruppen Tarifbeschäftigte, Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst und Beamte verhielt sich die Geschlechterverteilung wie folgt: Tarifbeschäftigte (57 männlich, 61 weiblich), Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (3 männlich, 58 weiblich), Beamte (4 männlich, 4 weiblich).

Wie in den Vorjahren war und ist zu konstatieren, dass der weibliche Anteil von Beschäftigten in den (höheren) Entgelt- und Besoldungsgruppe EG 9 bis 12 und den Besoldungsgruppen ab A 11 aufwärts weiterhin unterrepräsentiert ist. Diese Unterrepräsentanz bewegt sich seit mehreren Jahren – auch wegen geringer oder keine Personalfuktuation auf den (wenigen) besetzten Stellen – auf einem insgesamt gleichbleibenden Niveau; dies beschreibt insoweit ein für sämtliche Beteiligte zwar nicht befriedigendes, gleichwohl nicht unbekanntes Phänomen.

Als nahezu immer wiederkehrende Feststellung erweisen sich ebenso die spezifischen Geschlechterunterrepräsentanzen in den handwerklich- und sozialpädagogisch geprägten Berufsfeldern (Bauhof, Klärwerk und Hausmeisterdienste sind männlich geprägt, der Sozial- und Erziehungsdienst, speziell die Kindertagesstätten überwiegend weiblich). Diese nahezu komplett einen Geschlechtertypus kennzeichnenden Arbeitsbereiche sind insoweit weniger Ergebnis einer schleichenden (Fehl-) Entwicklung, sondern äußern sich zwischenzeitlich seit Jahrzehnten als - insoweit auch gemeindeübergreifende - strukturelle Größe. Indiziert wird dies auch dadurch, dass Veränderungsbemühungen der Gemeinde Rastede nur unwesentlich Einfluss auf diese verfestigten Geschlechterstrukturen haben.

Hieran ändern insoweit auch nicht die personalwirtschaftlichen Maßgaben, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht vorrangig einzustellen, höherzugruppieren / zu befördern oder in Stellenausschreibungen aktiv anzusprechen; vielmehr verschärfen der demografische Wandel und der Fachkräftemangel die Gesamtsituation und das Ansinnen, das Planungssoll des Gleichstellungsplans in der Praxis umzusetzen; schlichtweg auch deshalb, weil genügend geeignete und das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht äußernde Bewerber/innen fehlen. Damit muss auf Ebene der Gemeinde Rastede nicht nur auf eine sich abzeichnende (Fehl-) Entwicklung hingewiesen werden, sondern auf einen verschärften Arbeits- und Ausbildungsmarkt, der zwischenzeitlich nicht nur auch den öffentlichen Dienst im Allgemeinen, sondern ebenso die kommunale Ebene im Speziellen erreicht hat. Diese Umstände werden es zukünftig daher noch mehr erschweren, die im Gleichstellungsplan als solche festgestellten Geschlechterunterrepräsentanzen in der gewünschten zeitlichen Nähe zu beseitigen.

## **2. Teilzeitarbeitsplatzförderung**

Vergleichend zum letzten Berichtszeitraum haben sich keine nennenswerten Veränderungen ergeben. Die Förderung und Etablierung der Teilzeitarbeit ist und bleibt wichtiger Bestandteil personalwirtschaftlicher Gestaltungsmöglichkeiten im beiderseitigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteresse. An den bestehenden, flexiblen Regelungen (Arbeitszeitregelungen und -gestaltungsmöglichkeiten) hält die Verwaltung weiterhin fest. Eine interessengerechte und auf die Arbeitnehmerbelange rücksichtnehmende Handhabung soll insoweit auch weiterhin dort gelten, wo die Lebenssachverhalte im Grundsatz oder rahmenrechtlich per Gesetz oder Tarifrecht geregelt - und damit in gewisser Weise vorgegeben - sind. Die Verwaltung berücksichtigt weiterhin Teilzeitwünsche im Rahmen der betrieblichen Umsetzungsmöglichkeiten und ist ebenso bereit, neue Formen der Teilzeitarbeit auf ihre Erfolgswirksamkeit hin zu erproben (z. B. Arbeitsplatz-Sharing).

Zurzeit beträgt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Belegschaft rund 56 Prozent (Steigerung um rund 2 Prozent im 3-Vorjahresvergleich).

## **3. Auswirkungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**

Beschwerden oder Eingaben, die einen Verstoß gegen das AGG zum Gegenstand haben oder einen solchen indizieren, verzeichneten im Berichtszeitraum weder die Dienststelle, die nach dem AGG einzurichtende Beschwerdestelle, noch die Gleichstellungsbeauftragte oder Schwerbehindertenvertretung.

## **4. Beteiligungen aufgrund gesetzlicher Regelungen**

Die gesetzlichen Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten sind im Vergleich zum Vorberichtszeitraum unverändert geblieben. Maßgebliche Rechtsgrundlage, die die Beteiligungsbefugnis der Gleichstellungsbeauftragten regelt, ist § 9 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG).

Dabei äußert sich die gesetzliche Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten schwerpunktmäßig in der Einbeziehung in die Ausschuss- und Gremienarbeit sowie in der Beteiligung bei personellen, sozialen, innerdienstlichen und organisatorischen Angelegenheiten der Verwaltung. Letztere orientieren sich hinsichtlich des Beteiligungsumfanges weitestgehend an den Mitwirkungsrechten der Personalvertretung.

Vergleichbar dem Vorberichtszeitraum markierte wiederum auch in den Jahren 2013 bis 2015 das Feld der personellen Maßnahmen den Tätigkeitsschwerpunkt, was die

Zusammenarbeit zwischen der Gleichstellungsbeauftragten, der Verwaltung, der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung anbelangt (z. B. bei Stellenausschreibungen, Durchführung von Personalauswahl bzw. Besetzungsverfahren, Aus- und Fortbildungsfragen).

### **5. Kooperationspartner/innen bei Beteiligungsprozessen**

Das Zusammenwirken zwischen Gleichstellungsbeauftragte, Verwaltung, Personalvertretung und der in 2014 eingerichteten Schwerbehindertenvertretung verlief reibungslos. Das gefestigte Vertrauensverhältnis unter den Beteiligten verlief - wie im letzten Berichtszeitraum - ebenso in den Jahren 2013 bis 2015 kooperativ und konstruktiv.

### **6. Auswirkungen / Fazit**

Das Fazit für den Berichtszeitraum 2012 bis 2015 knüpft nahezu inhaltsgleich an die Feststellungen aus dem Vorbericht für die Jahre 2010 bis 2012 an. Neben den v. b. Faktoren (geschlechtstypische Berufsbilder; Etablierung weiblicher Beschäftigten in den höchsten Entgelt- / Besoldungsstrukturen), die entweder strukturell bedingt sind oder mangels entsprechender Personalfluktuations nicht kurzfristig abänderbar sind, sind nennenswerte Defizite hinsichtlich der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages nicht ersichtlich.

Auch das Aktions- / Reaktionsverhalten des vom Verfassungsauftrag aus Art. 3 Abs. 2 NV angesprochenen Adressatenkreis lässt auf eine grundlegend positive Situationseinschätzung schließen, denn: Weder aus der Belegschaft, noch aus den Reihen der Interessensvertretungen (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung), der Einwohner- / Bürgerschaft, oder den an Personalauswahlverfahren teilnehmenden Bewerberinnen und Bewerber wurden in belastbarer Weise Kritiken geäußert, die Anhaltspunkte dafür bieten, dass es hinsichtlich der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages nennenswerte Defizite gibt.

## **Teil B - Ausstattung des Frauenbüros / Zusammenarbeit**

### **1. Ausstattung des Gleichstellungsbüros**

Der Gleichstellungsbeauftragte stehen funktionsgerecht eingerichtete Büroräumlichkeiten im Rathaus mit zeitgemäßer Telekommunikation und PC-Technik einschließlich Internetzugang zur Verfügung. Für Veranstaltungen, Aus- und Fortbildungsseminare sowie den Ankauf von Literatur ist im Ergebnishaushalt ein Budget in Höhe von rund 3000 Euro eingestellt.

### **2. Tätigkeitsfeld**

Seit dem 01.01.2006 ist Frau Hanna Binnewies als ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte in der Gemeinde Rastede tätig. Eine wesentliche Zielvorgabe der ehrenamtlichen Aufgabe ist es, die spezifischen Belange der Frauen zu wahren und die Chancengleichheit in allen Lebensbereichen zu ermöglichen. Dabei geht es grundsätzlich um die Gleichbehandlung von Frauen und Männern mit oder ohne Kinder, in allen Altersstufen und Lebensphasen.

### 3. Projekte

#### **Informationsveranstaltung Rückkehr in den Beruf.**

Bei dieser Vormittagsveranstaltung ging es um die sogenannte „stille Reserve“, also um Frauen und Männer, die sich nach einer Familienphase wieder auf den Arbeitsmarkt vorbereiten möchten. Themenschwerpunkte waren unter anderem:

- Welche Chancen bietet der Arbeitsmarkt?
- Was muss ich besonders bei der neuen Berufswahl bedenken?
- Wie gestalte ich meine Bewerbung?
- Wie bereite ich mich auf ein Vorstellungsgespräch vor?

Als Referentin fungierte Heike Loers, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Erfreulich: Es nahmen an dieser Infoveranstaltung insgesamt 18 Frauen teil.

#### **Rechte und Pflichten Alleinerziehende**

Diese Abendveranstaltung hat die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Anwältin für Familienrecht, Frau B. Nitsche, Westerstede im Ratssaal des Rathauses, Rastede durchgeführt. Themenschwerpunkte waren:

- Rechte u. Pflichten der Alleinerziehenden.
- Finanzielle Ansprüche gegenüber dem anderen Elternteil beziehungsweise den öffentlichen Leistungsträgern.
- Das Modell „Patch-Work-Familien“ wurde aus verschiedenen Blickwinkeln Themenbezogenen beleuchtet.

Auch diese Veranstaltung war sehr gut besucht und brachte reichliche Diskussionen mit sich.

#### **Zukunftstage**

Fa. Popken 2014

Mit zehn Kindern ging es am 27. 03. 2014 zur Fa. Popken Fashion Group nach Hahn-Lehmden. Die Mädchen und Jungen konnten verschiedene Abteilungen kennenlernen (Versand, Produktion, Verwaltungstrakt usw.) und selbst praktische Arbeiten ausprobieren (z. B. telefonische Verkaufsanfragen beantworten).

Gemeinde 2015

Mit rund zehn Kindern ging es mit Unterstützung durch Ralf Kobbe am 23.04.2015 zu verschiedenen Einrichtungen der Gemeinde Rastede. Die Tour begann mit einem Stopp bei der Kläranlage, wo uns Andreas Schneider die verschiedenen Abschnitte der Anlage zeigte und deren Funktion erklärte. Danach besuchten wir die Bücherei, den Bauhof und das Freibad, wo die Jugendlichen von den zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Nicole Mühlmann, Wilfried Luks und Olaf zur Loye umfassende Informationen über die einzelnen Berufsfelder erhielt. Überall wurden die Schülerinnen und Schüler herzlich empfangen und haben in allen Institutionen fachgerechte Erklärungen erfahren dürfen. Abgerundet wurde die „Rundreise“ mit einem gemeinsamen Frühstück und dem Besuch der neuen Sportanlage am Köttersweg.

#### **4. Fachtagungen**

##### Mädchenarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte hat unter anderem im Berichtszeitraum an der Fachtagung Mädchenarbeit (Themen „Das ist mein Leben; ich entscheide“) teilgenommen. Es ging in erster Linie um Mädchen und Frauen, die sich gegen eine Zwangsheirat gewehrt haben, beziehungsweise wehren.

##### Kinderrechte

Ferner hat die Gleichstellungsbeauftragten an einer Fachtagung des Frauenbüros der Stadt Oldenburg mit Malala Yousafzai teilgenommen. Die Kinderrechtsaktivistin aus dem Swat-Tal in Pakistan wurde 2014 mit dem Friedensnobelpreis ausgezeichnet. Sie ist die jüngste Preisträgerin in der Geschichte des Nobelpreises und die mit Abstand jüngste in der Geschichte des Friedensnobelpreises. Sie kämpft für das Recht auf Bildung insbesondere für Mädchen. Ein wichtiges Thema, das auch die Flüchtlingssituation für uns vor Ort von Bedeutung ist.

##### Gesundheitsvorsorge für Frauen

Vormittagsveranstaltung im Mamomobil mit einem Vortrag zum Thema „Ist der Erfolg der Früherkennung durch Brustkrebs nachweisbar“.

#### **5. Kooperation mit Institutionen**

Umfangreich gestaltet sich die stetige Zusammenarbeit mit den verschiedensten Institutionen wie der Agentur für Arbeit und den kommunalen Frauenbüros. Es gilt immer den Informationsfluss zu wahren, um auf Veränderungen rechtzeitig zu reagieren und gute Kontakte zu wahren.

Außerdem nimmt die Gleichstellungsbeauftragte an Regionalkonferenzen und an Zusammenkünften mit den Kreisgleichstellungsbeauftragten teil. Wichtig sind auch die Treffen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden im Ammerland.

#### **6. Flüchtlinge**

Vor dem Hintergrund einer sich weiter abzeichnenden Aufnahme von Flüchtlingen in der Gemeinde Rastede fanden im Januar 2015 erste Gespräche mit der Verwaltung und der Deutsch-Ausländischen-Freundschaft statt. Es wurde eine Informationsveranstaltung für den Monat Februar 2015 vereinbart. Diese war ein voller Erfolg. Es wurden weitere Maßnahmen zur Integration der Flüchtlinge besprochen und der Personenkreis, der sich nun zukünftig auf freiwilliger Basis einbringen wird, festgelegt.

#### **7. Sprechzeiten im Rathaus**

Nach wie vor gibt es die feste Einrichtung der wöchentlichen Sprechzeit am Dienstagvormittag 9:30 bis 11:00 Uhr. Diese Zeit nutzt die Gleichstellungsbeauftragte unter anderem, um sich beispielsweise Informationen von der Verwaltung (z. B. Abteilung Personal) zu holen oder in enger und vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Familienservicebüro auszutauschen.

#### **Teil C - Resümee der Gleichstellungsbeauftragten und Ausblick**

Zum festen Bestandteil der ehrenamtlichen Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten gehört außerdem die regelmäßige Teilnahme an den Sitzungen der Ratsgremien sowie das Mitwirken bei Personaleinstellungen, welches im letzten Jahr sehr viel Zeit in Anspruch genommen hat.

Fest etabliert haben sich spezielle Fachtagungen, die durchweg gut besucht waren. An interessanten Themen für die Bürgerinnen mangelt es auf jeden Fall nicht.

Grundsätzlich hat sich die Arbeit der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten durch den dauerhaften Bestand und die zuletzt erfolgte Stundenaufstockung des Familienservicebüros weiter verändert. In enger Zusammenarbeit mit Anne Ahlers-Bolting vom Familienservicebüro erfolgt ein stetiger, vertrauensvoller Austausch, so dass auch gemeinsam verschiedenste Projekte umgesetzt werden konnten. Auch hier stand zuletzt die Flüchtlingsarbeit und die Unterstützung der ehrenamtlichen Flüchtlingshelfer im Fokus.

Ob und inwieweit der ehrenamtliche Status der Gleichstellungsbeauftragten auch in Zukunft Bestand haben wird, bleibt abzuwarten. Momentan sieht es aber danach aus, als ob die Hauptamtlichkeit auch in kleineren Kommunen wieder einziehen wird. Gegebenenfalls muss diesbezüglich bereits der neue Rat auf die geänderte Gesetzeslage reagieren.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Keine.

**Anlagen:**

Keine.