

**Wortbeitrag von Anke Wilken in der Ratssitzung am 26.06.2018 zum TOP 12 -
Gleichstellungsplan - Fortschreibung**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

sehr geehrter Herr Bürgermeister,

sehr geehrte Damen und Herren,

die im Gleichstellungsplan festgeschriebenen Zielsetzungen und Maßnahmen wurden in einer sehr gelungenen Zusammenarbeit von Personalamt, Personalrat und Gleichstellung entwickelt.

Die spezifische Größe und Struktur der Gemeindeverwaltung war hierbei leitend, denn jede Strategie ist nur so gut, wie sie sich auch umsetzen lässt.

Gemäß des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes ist eine möglichst paritätische Geschlechterverteilung in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen anzustreben.

Zum Jahresende 2017 wurden in der Kommunalverwaltung insgesamt 217 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, der Frauenanteil lag bei gut 70%. Während die männlichen Kollegen ganz überwiegend in Vollzeit arbeiten, sind 3/4 der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit tätig.

Bedingt durch Rollenverteilungen, Kinderbetreuung und Angehörigenpflege ist Teilzeitbeschäftigung nach wie vor nicht nur kommunal, sondern gesamtgesellschaftlich die vorrangige weibliche Arbeitsform.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes muss als ein kontinuierlicher und längerfristiger Prozess verstanden werden, denn zwei Faktoren schränken den personalpolitischen Handlungsspielraum wesentlich ein:

Zum einen weist die Kommunalverwaltung der Gemeinde eine eher geringe Fluktuation auf. Im vorliegenden 3-jährigen Geltungszeitraum sind es insgesamt 18 altersbedingte Vakanzen, die planbar neu zu besetzen sind.

Lediglich eine entfällt in die Spanne der stark männlich dominierten, höher dotierten Entgeltgruppen E9a bis E12.

Zum anderen macht sich der Fachkräftemangel auch bei der örtlichen Bewerbungslage deutlich bemerkbar. Dieser spiegelt sich sowohl in der Anzahl der Bewerbungen wieder als auch in ihrer Diversität. Wenn zum Beispiel auf Ausschreibungen der Kitas sich ausschließlich weibliche Fachkräfte bewerben, ist es schlichtweg unmöglich den Männeranteil zu erhöhen.

Grundsätzlich ist im Auswahlverfahren immer die Qualifikation entscheidend; erst in einem zweiten Schritt kann bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Ausgleich von Unterrepräsentanzen ausschlaggebendes Kriterium sein.

Für den vorliegenden Gleichstellungsplan mit der Geltungsdauer bis zum Jahresschluss 2020, haben wir insgesamt 15 Maßnahmen formulieren können.

Ganz grundlegend ist hierbei die Beachtung einer gendersensiblen und antidiskriminierenden Sprache bei der internen wie externen Kommunikation der Verwaltung. Denn Sprache ist Ausdruck einer wertschätzenden Haltung in allen Lebensbezügen.

So gilt, dass Ausschreibungstexte stets geschlechterneutral zu verfassen sind. Das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht wird gezielt aufgefordert, sich zu bewerben. In Abhängigkeit von Bewerbungslage und Qualifikation sind Frauen wie Männer gleichermaßen zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

Bereits vor Stellenausschreibung werden mögliche Teilzeitmodelle geprüft. Dies gilt insbesondere auch für Leitungspositionen.

Aber auch unbefristete, existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse müssen vor allem in den stark weiblich besetzten pädagogischen Arbeitsfeldern vorgehalten werden. Ziel muss es sein, sowohl Kinderarmut insbesondere von Alleinerziehenden als auch Altersarmut vorzubeugen. Ca. 45% der Alleinerziehenden in Deutschland leben in Armut. Betroffen sind ganz überwiegend Mütter. Aber auch Altersarmut ist in Folge geringfügiger bzw. Teilzeitbeschäftigung weiblich.

Zudem sollen durch Stellenangebote mit höherem Beschäftigungsvolumen verstärkt männliche Fachkräfte gewonnen werden. Im Sozial- und Erziehungsdienst sind derzeit 83 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, hiervon sind vier männlich.

Der Gleichstellungsplan ist verbindliches Personalentwicklungsinstrument und wird bei allen Beförderungen und Qualifizierungsmaßnahmen stets zugrunde gelegt. Um insbesondere Teilzeitbeschäftigte für eine berufliche Weiterentwicklung zu motivieren, werden Arbeits- und Wegezeiten bei Qualifizierungen in vollem Umfang angerechnet.

Die Gemeindeverwaltung ist bemüht, die unterschiedlichen work-life-balance-Konzepte ihrer Beschäftigten durch flexible Arbeitszeiten, Terminsetzungen zu familienfreundlichen Zeiten, Kinderbetreuungsurlaub sowie Arbeitszeitverringerungen nach Familiengründung zu unterstützen.

Elternzeitler werden auf Wunsch bei ihrem Wiedereinstieg durch den Fachbereich Personal und Entwicklung individuell beraten. Ebenso stehen die Leistungen des Familienservicebüros jederzeit zur Verfügung.

Bei darüberhinausgehenden Problemlagen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie beispielsweise ein erhöhter Pflegebedarf von Angehörigen, werden geeignete Lösungsmöglichkeiten gesucht.

Gemeinsam mit allen relevanten Akteuren sollen die vorgestellten Maßnahmen kontinuierlich angepasst und weiterentwickelt werden, um durch verbesserte Rahmensetzungen gleichberechtigte Zugänge und Partizipation für alle

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewährleisten und somit eine paritätische Geschlechterverteilung im Sinne des NGG dauerhaft zu fördern.

Vielen Dank