

## **1. Vermerk:**

### **Bericht nach § 5 a Abs. 9 NGO i.V. mit § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) – Fortschreibung des Gleichstellungsplanes für die Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen**

#### **A: Allgemeines**

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz vom 15.06.1994 in der derzeitigen Fassung vom 11.12.1997 wird zur Zeit politisch diskutiert und soll durch eine Novelle, die derzeit das Gesetzgebungsverfahren durchläuft, inhaltlich verändert werden.

Der neue inhaltliche Schwerpunkt wird die familiengerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze sein.

Demgegenüber werden die formellen Regelungen zum Thema Frauenförderung, hier die Pflichten des bisherigen § 4 NGG- Stufenplan - aufgegeben, ohne die grundlegende Zielrichtung der Förderung der Gleichstellung durch Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in Beschäftigungsbereichen aus dem Blick zu verlieren.

Nach § 24 NGG wurde zum 15.08.1994 erstmalig und weiter 1998 und 2002 ein Bericht zur Beschäftigtenstruktur bei der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen gefertigt und der Frauenbeauftragten vorgelegt. Neben den Aussagen nach den Anforderungen an einen Stufenplan wurden Stellungnahmen der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten erstellt und dem Rat zur Kenntnis gegeben.

Auf die eingeschränkten Möglichkeiten von durch Stufenpläne verbindliche Regelungen der Frauenförderung zu treffen, wurde inhaltlich eingegangen.

Insbesondere wird die Anwendung der Frauenförderquoten durch höherrangiges Recht z.B. im Bereich des Beamtenrechtes durch gefestigte einschlägige Rechtsprechung des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts und anderer Gerichte der Verwaltungsgerichtsbarkeit. Eine Bevorzugung von Frauen nach Maßgabe des § 5 Abs. 1 NGG in der bisherigen Form darf danach nur als nicht leistungsbezogenes Hilfskriterium der Bewerberauswahl herangezogen werden darf. Dies bedeutet, dass erst bei gleicher fachlicher Eignung auch unter Hinzuziehung der leistungsbezogenen Hilfskriterien wie Dienst- und Lebensalter die Frauenquote Anwendung finden darf. Durch diese Rechtsprechung werden die Möglichkeiten der verbindlichen Frauenförderung deutlich beschränkt.

Die Neufassung des NGG setzt daher den Schwerpunkt des Gleichberechtigungsgesetzes auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, die im direkten Zusammenhang mit den Möglichkeiten des beruflichen Vorankommens von Frauen zu sehen ist.

Im Hinblick auf die anstehende Gesetzesänderung wird daher in diesem Bericht bereits diesem Thema Rechnung getragen und eine Analyse und Aussagen zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit bei der Samtgemeinde Br.-Vilsen getroffen.

**B: Analyse der Beschäftigten und Altersstruktur auf der Grundlage des Berichtes nach § 24 NGG / neu § 15 NGG zum 31.12.2006 im Vergleich zum Bericht vom 31.12.2002 Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**

**Beschäftigtenstruktur**

Die Beschäftigungsstruktur in der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen hat sich in den vergangenen Jahren nicht wesentlich verändert. Allerdings ist die Anzahl älterer vor dem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben stehender Mitarbeiter/innen besonders in den höheren Gehaltsgruppen eher begrenzt.

Die personelle Situation bei der Samtgemeinde Br.-Vilsen ist seit 1997 ohnehin durch einen Stellenabbau im Arbeiterbereich wie auch im Bereich der Verwaltung gekennzeichnet. Dieser beträgt insgesamt etwa 30 % des gesamten Stellenumfanges.

Die Gesamtbeschäftigtenstruktur im Beamten- und Angestelltenbereich hat sich zu Gunsten der Beschäftigung von Frauen verändert. Der Anteil der mit Frauen besetzten Stellen ist sowohl von der Kopfzahl her wie auch dem Stellenumfang gleichgewichtig. Im Verwaltungsbereich steigt die Anzahl der Mitarbeiterinnen von Stellen des gehobenen Dienstes, auch in Beförderungspositionen, zwar nur geringfügig aber stetig.

Hintergrund ist hierbei die seit Jahren deutlich höhere Anzahl von weiblichen Auszubildenden.

Hierbei ist auch neben der Neugewinnung von Beschäftigten von Außerhalb auf die Ausbildung hinzuweisen. Von den zwischen 2000 und 2006 insgesamt 14 Auszubildenden waren 10 Frauen.

Ebenso wurde durch Fortbildungsmaßnahmen Frauen nebedienstlich die Möglichkeit zum Aufstieg vom mittleren in den gehobenen Dienst gegeben, bzw. der Besuch des 2. Angestelltenlehrgangs ermöglicht.

Die dargestellten Ausbildungsbereiche sowie die durchgeführten Einstellungen haben zu einer Beschäftigungsausweitung bei den Frauen beigetragen.

Leider ist durch Fluktuationen auch der Abgang von derart geförderten Mitarbeiterinnen des gehobenen Dienstes zu verzeichnen gewesen.

Insgesamt ist für den Bereich der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen jedoch weiter festzustellen, dass eine relativ geringe Fluktuation an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stattfindet. Soweit nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Dienst der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen wegen des Bezugs einer Rente bzw. Pension ausscheiden, sind wenig Personalabgänge zu verzeichnen.

Es bleibt festzustellen, dass die im § 6 NGG geforderte gleichmäßige Berücksichtigung bei der Besetzung von Ausbildungsstellen bereits seit Jahren bei der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen berücksichtigt bzw. sogar deutlich zu Gunsten der Frauen überschritten wird.

**Frauenanteil in höherwertigen Besoldungsgruppen/Vergütungsgruppen:**

Im Beamtenbereich ist bei der geringen Anzahl der Stellen und der vorhandenen Altersstruktur die Besetzung höherwertiger Stellen durch Frauen nur in längeren Zeiträumen möglich.

Im Vergleich der Struktur im Jahr 1998 zu 2002 hat sich der Anteil der Frauen in der Laufbahn des gehobenen Dienstes nicht geändert, der Anteil ist bei rd. 27 % nahezu unverändert geblieben. Der Anteil von Frauen in höherwertigen Positionen nimmt jedoch zu, so dass mit Stand 31.12.2006 im Bereich A 10 eine Quote von 50 % und bei A 11 von 20 % vorliegt.

Diese Quote wird sich in den nächsten Jahren voraussichtlich weiter erhöhen, da die nachrückenden Nachwuchskräfte Frauen sind.

Im Bereich der Angestellten ist durch den höheren Personalkörper eine aus Gleichstellungssicht recht günstige Entwicklung zwischen 1998 und 2002 nachzuweisen sowie auch für die Zukunft zu prognostizieren.

Der Anteil der Frauen im in den dem gehobenen Dienst analog entsprechenden Entgeltgruppen ist mit 44 % von 34 % gestiegen.

Die Entwicklung mit einem Anteil von rd. 56 % aller Stellen und 49 % des gesamten Stellenumfanges wird sich zu Gunsten von Frauen auch in höheren Entgeltgruppen fortsetzen.

### **Altersstruktur:**

Bei der Betrachtung der Altersstruktur der Verwaltung der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen ist auffällig, dass der Anteil der kurzfristig ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Beamten- und Angestelltenbereich weiter gering ist. Innerhalb der nächsten 10 Jahre werden sich besonders im Beamtenbereich nur eingeschränkt Veränderungsmöglichkeiten ergeben.

Durch die weiter junge Altersstruktur der Verwaltung sind den personalwirtschaftlichen Möglichkeiten zur Karriereförderung bereits Grenzen aufgezeigt. Hierdurch wird auch die Möglichkeit der Frauenförderung stark begrenzt sein.

### **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit / Teilzeitquote:**

Die Teilzeitquote der Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen liegt mit 42 % in einem nun außerordentlich hohen Bereich ( 31.12.2002 bei 31 % ).

Es ist anzumerken, dass zukünftige Teilzeitregelungen jedoch eine hohe Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung benötigen, da Teilzeitwünsche nicht grundsätzlich nur in den Vormittagsstunden berücksichtigt werden können. Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung findet ihre Grenzen weiter in den räumlichen Grenzen der Arbeitsplatzeinrichtung. Darüber hinaus sind die jeweiligen organisatorischen Grenzen der Teilbarkeit von Stellen im Hinblick auf die Dienstleistungsbereitschaft zu berücksichtigen.

Die Samtgemeinde Bruchhausen-Vilsen stützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Bereich des eigenen Personals durch eine im hohen Maße flexible Organisationsform.

So wurde bereits 1995 ein Arbeitszeitmodell für das Rathaus erarbeitet, das durch den Wegfall von Kernarbeitszeiten und starren Arbeitszeitvorgaben einem Wandel hin zum funktionsbezogenen Dienstleistungsbetrieb in Gang gesetzt hat.

Ebenso wurde in starkem Maß die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine umfassende Einräumung von Familienurlaubszeiten gefördert.

Dazu gehört auch die grundsätzliche Umsetzung von Teilzeitwünschen im Hinblick auf die Gestaltung von Familienphasen der Mitarbeiterinnen/er.

Ablehnungen von solchen Wünschen hat es in der Vergangenheit dabei nicht gegeben. Alle Wünsche konnten durch gemeinsame organisatorische Maßnahmen und Arbeitsplatzangebote umgesetzt werden.

Die Samtgemeinde Br.-Vilsen und ihre Mitgliedsgemeinden haben darüber hinaus eine Familienpolitischen Offensive im Hinblick auf das Vorhalten von Hort- Krippen und Tagespflegeangebote gestartet. Es wird ergänzt durch die Einrichtung von Ganztagsschulangeboten an den Schulen der Samtgemeinde Br.-Vilsen und hat zum Ziel eine flächendeckende Betreuung von „ 0 bis 18 „ sicherzustellen.

Diese Maßnahmen sind nach dem Berichtszeitraum verstärkt ins Auge gefasst worden und bilden einen politischen Schwerpunkt in der Samtgemeinde Br.-Vilsen.

Hierdurch wird dem angestrebten Ziel des Zweiten Teils des NGG deutlich Rechnung getragen.

### **C: Besetzung von Gremien – Ratsbesetzung**

Beim Vergleich des Anteils von Frauen an der Besetzung des Samtgemeinderates ist leider festzustellen, dass sich der Anteil im aktuellen Samtgemeinderat halbiert hat. Diese Verminderung setzt sich folglich auch in den Ausschüssen fort.

Es bleibt festzustellen, dass hier eine nachhaltige Erhöhung der Zahl weiblicher Mandatsträger nicht gelungen ist.

Diese Entwicklung ist in vielen Kommunen in Niedersachsen festzustellen. Eine nachhaltige Erhöhung der Zahl weiblicher Mandatsträgerinnen ist bisher kaum gelungen.

### **Zusammenfassung**

Die vorgenommene Analyse der Beschäftigtenstruktur der Samtgemeinde Bruchh.-Vilsen ergibt im neuen Vergleichszeitraum eine geringe aber signifikante Verschiebung sowohl des Gesamtbeschäftigungsanteils wie auch des Anteils höherwertiger Stellen zu Gunsten der Frauen.

Die Möglichkeiten zur Förderung der Gleichstellung der Frauen werden selbstverständlich weiter angewandt.

Auf der Grundlage dieses Berichts werden die Gleichstellungsbeauftragte und der Personalrat beteiligt. Stellungnahmen der Gleichstellungsbeauftragten bzw. des Personalrates werden dem Samtgemeindeausschuss bzw. Samtgemeinderat vorgelegt.

Nach den Regelungen der NGO sowie des NGG soll in einem Turnus von 3 Jahren eine Fortschreibung des Gleichstellungsplanes und des Berichts des Samtgemeindebürgermeisters und der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen.

Bisher wurde die Berichtspflicht und die Planerstellung nach dem NGG allerdings überhaupt nur von etwa 30 % der Kommunen in Niedersachsen wahrgenommen.

Hintergrund sind hierbei die geringen aktiven Gestaltungsmöglichkeiten für kleinere Kommunen in solch einem kurzen Zeitraum.

Es sollte darüber nachgedacht werden hier die Fortschreibung abweichend jeweils einmal in jeder Wahlperiode des Samtgemeinderates durchzuführen.

Diese Vorgehensweise wurde bereits beim letzten Bericht im Jahre 2003 so vereinbart.

Die Vorlage wurde wegen der nicht klaren Weiterentwicklung des Gleichstellungsgesetzes und dem Wechsel im Amt der Gleichstellungsbeauftragten bis zur Vorlage dieses Berichtes verschoben.

Die nächste Fortschreibung würde auf den 31.12.2011 erfolgen und damit ein Bericht im Jahr 2012 erfolgen.

(Horst Wiesch)

2. Gleichstellungsbeauftragte+Personalrat z.K. und Stellungnahme

3. SGA/SGR - zur Vorlage -