

## **Einleitung**

Gemäß § 5 a Absatz 9 der Niedersächsischen Gemeindeordnung (NGO) berichtet die Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam mit dem Bürgermeister alle drei Jahre über die Maßnahmen, die die Gemeinde zur Umsetzung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 der Niedersächsischen Verfassung durchgeführt hat. Die Berichtspflicht soll dazu anhalten, dass die Gemeinde ihr Handeln und die Auswirkungen ihres Handelns noch stärker als bisher an gleichstellungsrelevanten Gesichtspunkten ausrichtet. Der Bericht soll weiterhin Aufschluss darüber geben, wie das Büro der Gleichstellungsbeauftragten ausgestattet ist, in welcher Höhe die 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.

Dies vorausgeschickt ist zunächst festzuhalten, dass mit Wirkung vom 09.07.2003 die damalige hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte Frau Magdalena Bode-Wilbers auf eigenen Wunsch vom Rat der Gemeinde Rastede abberufen wurde und die Stelle in den berichtsrelevanten Jahren 2004 und 2005 nicht besetzt war.

Der Rat der Gemeinde Rastede hat vor dem Hintergrund der damals anstehenden NGO-Gesetzesnovelle - die Gemeinden mit 20.000 Einwohnern die Möglichkeit eröffnete, eine Gleichstellungsbeauftragte ehrenamtlich zu beschäftigen - auf die Wiederbesetzung der hauptamtlichen Stelle zunächst verzichtet. Nach der Verabschiedung des Gesetzes zur Änderung des Kommunalverfassungsrechts Ende 2004 hat die Gemeinde Rastede die Stelle der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Jahre 2005 zweimal ausgeschrieben. Die Neubesetzung erfolgte mit Frau Hanna Binnewies zum 01.01.2006.

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

Die Dienststelle hat in den Jahren 2004 und 2005 bei hausinternen Abläufen, die im weitesten Sinne die Gleichstellungsbeauftragte betreffen, eng mit der Personalvertretung zusammengearbeitet und gemeinsam praxisnahe Lösungen erarbeitet.

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

Grundlage für die Zusammenarbeit bildet der am 12. 12. 1995 vom Rat der Gemeinde Rastede beschlossene individuelle Frauenförderplan (Stufenplan), der zuletzt in seiner 5. Fassung für die Zeit vom 01.01.2007 bis zum 31.12.2008 festgeschrieben worden ist. Aus der gesetzlichen Verpflichtung des § 4 Abs. 1 NGG folgt der Auftrag, nach Maßgabe der jeweiligen dienstrechtlichen Befugnisse auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation unter der Prämisse des Gleichstellungsauftrages entsprechende Handlungsalternativen zu erkennen und umzusetzen.

Konkret enthält der jeweils alle zwei Jahre fortzuschreibende Stufenplan neben der statistischen Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur und einer textlichen Darstellung unter anderem weitergehende Informationen über den Anteil der Teilzeitarbeitsplätze zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der erst vor kurzem in der Ratssitzung vom 27.02.2007 beschlossene und in seiner 5. Fassung fortgeschriebene Stufenplan hat nach den geführten Beratungen erkennen lassen, dass sich im Hinblick auf die statistischen Vergan-genheitswerte hinsichtlich der gleichstellungsspezifischen Merkmale sowohl im Beamten- und Arbeitnehmerbereich nur nuancielle Veränderungen ergeben haben.

Das Niedersächsische Gleichstellungsgesetz verlangt gemäß § 2 Abs. 6 bei der statistischen Analyse und Interpretation zur Feststellung der Geschlechterverhältnisse und etwaiger Unterrepräsentanzen die Zugehörigkeit zu einer Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe (Entgeltgruppe). Dies bedeutet, dass Vergleichspaare innerhalb der jeweiligen Vergütungs-/ Entgeltgruppe gebildet und aufgrund der hieraus resultierenden Werte die Geschlechterverhältnisse ermittelt werden. In einer zusammenfassenden, zahlenmäßigen Betrachtung hat die Analyse des Stufenplanes ergeben, dass der Frauenanteil zum Stichtag 01.01.2007 60,45 % betrug, während er am 01.01.2005 bei 65,07 % lag. Um Fehlinterpretationen hinsichtlich der nominellen Reduzierung des Frauenanteils zu vermeiden, wird auf die Vorbemerkung unter 1.1 zur 5. Fortschreibung des Stufenplans (Vorlage-Nr.: 2007/042) hingewiesen.

## **2. Teilzeitarbeitsplatzförderung**

Der Verwaltung ist bewusst, dass eine moderne und zukunftsorientierte Personalpolitik die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern muss. Im Hinblick auf die Besorgnis erregende demografische Entwicklung ist es drängende Notwendigkeit, dass Arbeitgeber Rahmenbedingungen schaffen und gestalten, die dem Anspruch der Sicherstellung einer familiengerechten Berufsausübung gerecht werden.

Unverzichtbarer Bestandteil hierbei ist die Förderung von Teilzeitarbeit und variablen Arbeitszeitmodellen. Erfahrungsgemäß werden diese Arbeitsgestaltungsmöglichkeiten größtenteils von Frauen und Müttern in Anspruch genommen, um sich neben dem Beruf auch dem Familienleben zuwenden zu können.

Die Gemeinde Rastede selbst verfügt in diesem Zusammenhang über eine flexible Arbeitszeitregelung, die gänzlich auf die Festlegung von Kernzeiten verzichtet und so insbesondere den Interessenslagen von Teilzeitbeschäftigten gerecht wird. Daneben ist die Verwaltung stets bemüht, Teilzeitwünschen im Rahmen der betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten zu entsprechen. Zurzeit liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Tarifbeschäftigten bei rund 59%.

Hierüber hinaus liegt es im besonderen Interesse der Verwaltung, ebenso den Kinderbetreuungswünschen (Elternzeitanspruchnahme hinsichtlich der Elternzeitdauer und -lage; Gewährung unbezahlten Kinderbetreuungsurlaubes) zu entsprechen sowie Wiedereingliederungsmaßnahmen (nach langen Elternzeit- oder Kinderbetreuungsphasen) zu ermöglichen.

## **3. Auswirkungen des zum 01.08.2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Mit dem im Jahr 2006 in Kraft getretenen „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG) hat der Bundesgesetzgeber einen weiteren Schritt vollzogen, konkrete den Privat- und Arbeitsbereich betreffende Benachteiligungen präventiv zu begegnen sowie Handlungsalternativen und -pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu definieren. Daneben sanktioniert das AGG rechtswidrige Benachteiligungen mit Schadensersatz- und Entschädigungsregelungen und verpflichtet den Arbeitgeber zugleich zu geeigneten arbeitsrechtlichen Maßnahmen (Umsetzung, Abmahnung, Kündigung).

Berührungs- und Anknüpfungspunkte des AGG mit dem Gleichstellungsauftrag aus § 5a NGO ergeben sich insoweit, als dass das AGG die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ausdrücklich in den sachlichen Geltungsbereich mit einbezieht und so jegliche unmittelbare sowie mittelbare Formen der Diskriminierung verbietet.

Dies betrifft für den Bereich des Arbeitsrechts somit unzählige Fallkonstellationen, die die handelnden Akteure und somit auch die Gleichstellungsbeauftragte fordern (Benachteiligungen von Frauen bei Auswahlverfahren, Beförderungen, etc.).

Dass der Gesetzgeber dem AGG einen hohen Stellenwert beimisst, kommt unter anderem auch dadurch zum Ausdruck, dass die Arbeitgeber angehalten sind, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die den Inhalt des AGG zu belehren. Dieser Informationspflicht ist die Verwaltung dadurch nachgekommen, indem jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin über Sinn des AGG, Pflichten und Rechte des AGG sowie Sanktionen bei Verstößen belehrt wurde.

#### **4. Einrichtung einer Beschwerdestelle**

Eine besondere Rolle nimmt auch die sogenannte Beschwerdestelle ein, deren Installierung ebenso gesetzgeberische Vorgabe des AGG ist. Sie fungiert als Anlaufstelle für Beschäftigte, die sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten benachteiligt fühlen. Es besteht insoweit ein vom Dienstweg unabhängiges Beschwerderecht der Beschäftigten, das im Fall einer konkreten Beschwerde eine Prüfungspflicht der Beschwerdestelle nebst Ergebnismitteilung auslöst.

Über die Einrichtung der Beschwerdestelle (angesiedelt beim Servicebereich Personal und Innere Dienste) und die hieraus resultierenden Rechte, diese bei etwaigen Benachteiligungen einzuschalten, sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kenntnis gesetzt worden.

Bislang wurde die Beschwerdestelle von keinem / keiner Beschäftigten eingeschaltet.

#### **5. Beteiligungen aufgrund gesetzlicher Regelungen**

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt als Kooperationspartner insbesondere im Rahmen des Beteiligungsprozesses bei Personalangelegenheiten eine hervorgehobene Stellung ein. Dies ergibt sich neben der in § 5a NGO definierten Funktion der Gleichstellungsbeauftragten ebenso unmittelbar aus dem NGG, dass eine enge Zusammenarbeit mit der Verwaltung sowie verbindliche Beteiligungsformen zwischen Verwaltung und Gleichstellungsbeauftragte vorsieht (z. B. bei Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren/Auswahlkriterien, Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Aus- und Fortbildungsfragen, sexueller Belästigung).

Das NGG selbst hat folgende Ziele:

- die Verwirklichung der beruflichen Gleichberechtigung und die Herstellung gleicher Chancen,
- die stärkere Prägung der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen durch Frauen,
- den Ausgleich von Nachteilen, die Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle,
- die gerechte Beteiligung von Frauen in den Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien

sicherzustellen beziehungsweise einzufordern.

Für den Zeitraum 01.01.2006 bis 31.12.2006, insoweit ausgehend von dem Zeitpunkt des Amtsantritts von Frau Binnewies, ist die Gleichstellungsbeauftragte in ca. 100 Personalangelegenheiten beteiligt worden.

Im Ergebnis kann dabei festgestellt werden, dass die Verwaltung im Rahmen der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für das Jahr 2006 auf eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit zurückblickt. Die im Rahmen der Beteiligungsverfahren geführten Gespräche waren Ziel fördernd und stellten wichtige Schritte für die Verfolgung des Gleichstellungsauftrages dar.

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

Die Verwaltung und die Gleichstellungsbeauftragte haben rückblickend auf einen vertrauensvollen, offenen und transparenten Dialog Wert gelegt, bei dem ebenso die Personalvertretung mit einbezogen worden ist. Die Gesamtkooperation zwischen den drei Akteuren verlief reibungslos und hat die vertrauensbildende Zusammenarbeit positiv beeinflusst.

### **7. Auswirkungen / Fazit**

Neben den bereits dargestellten Ergebnissen ist zusammenfassend festzustellen, dass der Verwaltung weder in struktureller noch sonstiger Hinsicht Defizite im Rahmen des Verwirklichungsprozesses des Gleichstellungsauftrages bekannt sind.

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

### **1. Ausstattung des Frauenbüros**

Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt über ein funktionsgerecht eingerichtetes Büro im Rathaus (Zimmer 113), das unter anderem mit zeitgemäßer Telekommunikation und PC-Technik mit Zugang zum Internet ausgestattet ist. Für Veranstaltungen, Aus- und Fortbildungseminare sowie den Ankauf von Literatur steht im Verwaltungshaushalt ein Budget in Höhe von insgesamt 3.800 Euro zur Verfügung.

### **2. Zusammenarbeit**

Seitens der Rasteder Bürgerinnen sind 2004 und 2005 nur vereinzelt nennenswerte Probleme hinsichtlich der Gleichstellung von Frau und Mann an die Verwaltung herangetragen worden. Im konkreten Einzelfall wurde ein Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten des Landkreises Ammerland, Frau Anja Kleinschmidt, vermittelt, sodass Hilfe suchenden Frauen unproblematisch weiter geholfen werden konnte.

Seit dem 01.01.2006 ist Frau Hanna Binnewies als ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte in der Gemeinde Rastede tätig. Aufgrund der Stellenvakanz war eine Übergabe beziehungsweise Einführung in das neue Aufgabengebiet nicht möglich, sodass zunächst eine grundlegende Aufarbeitung der örtlichen Verhältnisse notwendig war.

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**

Das erste konkrete Projekt „Frauen in die Räte“ konnte gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinde Wiefelstede am 26.01.2006 initiiert werden. Trotz zahlreicher Plakate, Zeitungsaufrufe und Flyer fand das Projekt kaum Resonanz. Lediglich zwei Bürgerinnen aus der Gemeinde Rastede nahmen an der Aktion teil. Auch die anschließende Telefonaktion mit der NWZ hatte keinen Erfolg. Positiv begleitet wurde das Vorhaben von zahlreichen Rastefrauen und Ratsherren, die motivierend der Gleichstellungsbeauftragten zur Seite standen.

Erfolgreicher verlief dagegen das Werben für einen ehrenamtlichen Besucherdienst. In der Gemeinde Rastede gibt es zahlreiche Männer und Frauen, die bereit sind, ehrenamtlich in Altenheimen oder in der Sozialstation mit den Senioren Spaziergänge zu unternehmen, vorzulesen oder aber sich einfach nur zu unterhalten. Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten konnten für den Besucherdienst mehrere Frauen und Männer gewonnen werden, die seitdem in der Seniorenarbeit tätig sind.

Ein weiterer Schwerpunkt war und ist nach wie vor, den Wiedereinstieg von Frauen in das Berufsleben zu erleichtern. Gerade Berufsrückkehrerinnen gehören in die Gruppe der Arbeitssuchenden, bei denen Beratung und intensive Vermittlungsbemühungen für eine Integration in den Arbeitsmarkt besonders wichtig und notwendig sind. Wirtschaft und Gesellschaft sind auf gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Um den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern, ist es im schnelllebigen Informationszeitalter besonders wichtig, dass sich beispielsweise Frauen nach einer Babypause rechtzeitig durch Vorträge, Seminare und Einzelgespräche informieren und angemessen fortbilden. Neben der Erstellung von informativen Presseberichten hat die Gleichstellungsbeauftragte zu diesem Themenkomplex Rat suchenden Frauen in Seminare vermittelt, wertvolle Tipps gegeben und mit den Fortbildungseinrichtungen kooperiert.

#### **4. Sprechzeiten im Rathaus**

Zu einer festen Einrichtung ist die wöchentliche Sprechzeit am Dienstagvormittag geworden, in der die Gleichstellungsbeauftragte in erster Linie Bürgerinnen und Bürger der Gemeinde Rastede zu Problemen rund um die Familie und Gesundheit berät. Darüber hinaus werden Kontakte zu Schulungs- und Fortbildungsstätten hergestellt oder Informationen zu Themen des täglichen Lebens gegeben. Oftmals suchen auch Frauen das Gespräch, die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind und sich in finanziellen Schwierigkeiten befinden. Insbesondere Alleinerziehende haben große Probleme, mit den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln auszukommen. Die Gleichstellungsbeauftragte versucht in diesen Fällen, Wege und Möglichkeiten aufzuzeigen, bei welchen Institutionen Zuschüsse beziehungsweise Beihilfen beantragt werden können. So ist beispielsweise in vielen Familien nicht bekannt, dass Geringverdiener zum Kindergeld noch einen Kinderzuschlag bekommen können. Wichtig ist in der Sprechstunde zudem, dass die Gleichstellungsbeauftragte stets ein offenes Ohr für die Probleme und Nöte der betroffenen Frauen hat, denn vielen fehlt ganz einfach eine Person, die zuhört und bei der man sich aussprechen kann.

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

Recht umfangreich gestaltet sich auch die stetige Zusammenarbeit mit den verschiedensten Institutionen wie der Agentur für Arbeit und der Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros. Hier gilt es, ständig den Informationsfluss zu wahren, um auf anstehende Veränderungen rechtzeitig reagieren zu können und nicht zuletzt die notwendigen Kontakte zu pflegen.

Darüber hinaus hat die Gleichstellungsbeauftragte an zahlreichen Treffen und Informationsveranstaltungen teilgenommen. Beispielhaft sind nachfolgende Themen beziehungsweise Veranstaltungen zu nennen: Frauen und Geld (Rentenvorsorge), Deutscher Kinderschutzbund (Fest der jungen Talente), Treffen mit Bundestagsabgeordneten (Tagesbetreuung Kinder u. Jugendliche), Fortbildung Vernetzungsstelle Hannover (Berichtspflicht), Besuche von Kindergärten sowie Gespräche bezüglich der Ferienbetreuung.

## **Teil C**

### **Resümee der Gleichstellungsbeauftragten und Ausblick**

Neben den bisherigen Tätigkeitsfeldern möchte die Gleichstellungsbeauftragte künftig die Zusammenarbeit mit Schulen und Kindergärten forcieren, damit insbesondere die Probleme der Alleinerziehenden stärker berücksichtigt werden. Außerdem muss das Thema Beschäftigungsförderung (Berufsrückkehrer) und die damit einhergehende Qualifizierung stärker in den Mittelpunkt gerückt werden, damit Frauen eine realistische Chance haben, in den Beruf wieder einsteigen zu können.