

Fusion des Landkreises Peine– Gleichstellungsrelevanz

A. Beschäftigte/Personal

1. Berufliche Gleichstellung von Frauen

Kernaussage:

Grundlage für die Umsetzung der Gleichberechtigung in Kommunalverwaltungen ist das Niedersächsische Gleichstellungsgesetz (NGG) und die daraus entwickelten Gleichstellungspläne. Die zwei an Fusionsgesprächen beteiligten Kommunen sind diesbezüglich (noch) sehr unterschiedlich aufgestellt. Keinesfalls darf es in einem fusionierten Landkreis zu einem Rückschritt in der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern kommen. Eine „Orientierung an den Besten“ muss zunächst die Grundlage darstellen.

Inhaltliche Schwerpunkte

:

- In Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen gezielte Paritätische Besetzung der Führungspositionen
- Forderung: Stellenausschreibungen (intern) für die (Neu-)Besetzung von Führungspositionen
- Gleiche Ausstiegchancen für Frauen, dafür Beurteilungskriterien und Aufstiegsroutinen unter Gendergesichtspunkten neu überdenken und ändern
- Mentoring für weibliche Führungskräfte erhalten
- Förderung der Teilzeitarbeit (Steigerung des Anteils von Männern in Teilzeit) Damit Teilzeitarbeit nicht zu einer „Einbahnstraße“ wird, Teilzeitstellen im Bereich einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 – 35 Stunden schaffen/anbieten. Mit solchen Teilzeitmodellen sind auch mehr Männer/Väter für Teilzeit ansprechbar. Dazu bedarf es kreative Ansätze im Bereich der (Neu-)Organisation von Arbeit/Planstellen.
- Gleiche Verdienstchancen für Frauen. Es gilt, den Einkommensunterschied im öffentlichen Dienst von ca. 8% zu überwinden. Zur Verwirklichung von Equal Pay in den kommunalen Verwaltungen ist vorrangig eine genderspezifische Analyse der Einkommensstrukturen vorzunehmen.
- Telearbeit / Home-office ausbauen, auch für Führungspositionen vermehrt anbieten

Erhalt von Organisationsstrukturen:

- Erhalt einer Personalplanungskonferenz(FB I-III, GB, PR, FD Personal)
- Erhalt einer AG Personalentwicklung
- Erhalt einer AG Gesundheitsmanagement

- Erhalt des Gender Azubiprojekts (Im Ausbildungskonzept festgeschrieben)“Zukunftstag für Mädchen und Jungen

2. Zusammenlegung und Konzentration von Fachämtern an einen Standort

Kernaussage:

Ein Nebeneinander von Beruf und Familie muss selbstverständlich werden. Familienaufgaben dürfen weder für Frauen noch für Männer zu Einbußen in der Karriere führen.

- Aus längeren Anfahrtswege resultieren größere Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kinderbetreuung und Angehörigenpflege) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Besondere „Härten“ bei möglicher Umsetzung von Teilzeitbeschäftigten = (Teilzeit)Arbeit „lohnt sich nicht“
- Aus der Zusammenlegung von Fachämtern resultiert unmittelbar eine größere Führungsspanne. Schon jetzt sind Führungspositionen so gut wie nie in Teilzeit besetzt. Es ist eher unwahrscheinlich, dass bei größerer Führungsspanne Teilzeitbesetzungen realisiert werden können

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Kernaussage:

- Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – bezogen auf Fürsorgearbeit für Kinder und zu pflegende Angehörige – sind weiterhin nachhaltig zu verbessern. Dazu gehört ein Bewusstseinswandel, der wegführt von der männlich geprägten Präsenzkultur
- Flexible Arbeitszeitmodelle sind auszubauen in Richtung Lebensarbeitszeit/Lebensarbeitszeitkonten.
- Eventuell :Betriebliche Kinderbetreuung (Kinder vom 0 – 3 Jahren) anbieten (Gewinnung junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

4. „Outsourcing“

Kernaussage:

(Frauen-)Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst – insbesondere auch die der unteren Einkommensgruppen sind zu erhalten.

- Reinigungskräfte, Küchenhilfen (Schulmensen) etc.??

5. Betriebliches Gesundheitsmanagement / gendergerecht

Kernaussage:

Der demografische Wandel wird zu veränderten Personalstrukturen führen („älter werdende Belegschaften“). Betriebliches Gesundheitsmanagement wird an Bedeutung gewinnen und muss ausgebaut werden.

- Arbeitsverdichtung – Stress – Burnout – psychische Erkrankungen = geschlechtsspezifisch betrachten!

6. Rolle der Gleichstellungsbeauftragten

Kernaussage:

Gleichstellungsarbeit muss in allen zukünftigen Dienststellen (Außenstellen) eines fusionierten Landkreises präsent sein. Dazu bedarf es angemessener personeller Kapazitäten.

- Bei der Mitwirkung in Personalauswahlverfahren
- In allen organisatorischen, personellen und verwaltungsinternen Angelegenheiten
- Beratung von Mitarbeiterinnen
- Gleichstellungsplan/Gleichstellungsbericht – orientieren an den „Besten“

B. Ebene: Bürgerinnen/Bürger

Kernaussage:

Frauen und Männer sind Nutzerinnen kommunaler Dienstleistungen. Sie nutzen diese Dienstleistungen jedoch auf unterschiedliche Art und Weise, die ihren jeweiligen (geschlechtsspezifischen) Lebensbezügen entsprechen. Dabei spielt die in der Regel noch immer vorhandene Hauptzuständigkeit von Frauen für Kinderbetreuung und Angehörigenpflege eine Rolle, dass sie in der Regel über ein geringeres Einkommen/geringere finanzielle Mittel - insbesondere im Alter - verfügen, weniger Mobil sind etc.

Daraus resultiert die Forderung, dass die Erreichbarkeit von kommunalen Dienstleistungen und infolge dessen ein dezentrales Angebot erhalten bleiben muss.

- Dezentrale Erreichbarkeit von publikumsintensiven Fachämtern (Soziales, Jugend, Arbeit und Qualifizierung)

1. Erhalt und Ausbau einer bürgerinnen- und bürgerfreundlichen Infrastruktur

- Dezentrale Bildungsangebote (KVHS)
- Kinderbetreuungseinrichtungen/Schullandschaft
- Pflege bedürftiger Angehöriger
- Familienzentren, Mehrgenerationenhäuser
- Wirtschaftsförderung = wohnortnahe Arbeitsplätze (insbes. Für Frauen)
- Mobilität / ÖPNV

2. Kommunale Gleichstellungsarbeit für Bürgerinnen und Bürger

- Dezentrale Erreichbarkeit von Gleichstellungsarbeit
- Öffentlichkeitsarbeit der Gleichstellungsbeauftragten – dezentral
- Beratung von Bürgerinnen – dezentral

C. Gleichstellungsbeauftragte

Kernaussage:

Gleichstellungsbeauftragte konnten in den vergangenen 20 – 25 Jahren wichtige Impulse für mehr Chancengleichheit setzen. Sowohl verwaltungsintern als auch verwaltungsextern sowie durch ihre Mitarbeit in politischen Gremien sind positive Wirkungen für die Geschlechtergerechtigkeit erzielt worden. Diese Effekte sind trotz der schwierigen strukturellen Rahmenbedingungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten eingetreten. Die Zahl der hauptberuflichen Gleichstellungsbeauftragten ist stark zurückgegangen. In den Gemeinden sind überwiegend ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte tätig. In einigen Gemeinden sind diese Stellen nicht besetzt.

In der Umsetzung Fusion ist auf folgende Aspekte zu achten:

- (Mindestens) Erhalt der Strukturen für hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte, derzeit 1 hauptberufliche je Landkreis (VZ) sowie eine Stellvertreterin(Nebenstelle) und mehre fachlich qualifizierte Mitarbeiterinnen (Siehe Fusion Göttingen/ Osterode)
- Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen des neuen Landkreises erhalten bzw. ausbauen

D. Politische Gremien politische Präsenz von Frauen

- Angemessene Repräsentanz von Frauen in der zukünftigen Politik z.B. des neuen Kreistags
Forderung: Mentoring-Programme für Frauen in der Kommunalpolitik
- Repräsentanz von Frauen in Gremien (z.B. Sparkassen, Zweckverbände u.a.)
Gender Budgeting:
 - Bei Haushaltskonsolidierung im Zusammenhang mit Entschuldungshilfe
 - bei Neuauftellung des Haushalts in einem fusionierten Landkreis

Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten im Kreistag und seinen Gremien

- Erhalt des Kreistagsbeschlusses zur Umsetzung von Gender Mainstreaming
- Erhalt des Kreistagsbeschlusses zur Implementierung eines Gender Checks für Beschlussvorlagen
- Weitere Schulungen der Politiker/innen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming

Silke Tödter
Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Peine