



Samtgemeinde  
**HEMMOOR**  
*Der Samtgemeindebürgermeister*

---

# Gleichstellungsplan

## Samtgemeinde Hemmoor

### 2025 bis 2028

# INHALTSVERZEICHNIS

1	Vorwort.....	3
2	Gesetzliche Grundlagen.....	4
3	Geltungsbereich.....	4
4	Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten.....	4
5	Beschreibung der gegenwärtigen Situation, Stichtag 01.11.2024...5	
5.1	Beschäftigtenstruktur.....	5
5.1.1	Bestandsaufnahme GESAMT.....	5
5.1.2	Wochenstundenverteilung GESAMT.....	6
5.2	Bestandsaufnahme Beamte.....	6
5.3	Bestandsaufnahme Tarifbeschäftigte GESAMT.....	7
5.4	Bestandsaufnahme Mitarbeitende nach Einrichtungen.....	8
5.4.1	Mitarbeitende in der Verwaltung.....	8
5.4.1.1	Zusatzauswertung Führungskräfte.....	9
5.4.2	Mitarbeitende in Grundschulen.....	10
5.4.3	Mitarbeitende in Kindertagesstätten.....	10
5.4.4	Mitarbeitende des Bauhofs.....	10
5.4.5	Übrige Mitarbeitende der Samtgemeinde.....	10
6	Analyse der Beschäftigtenstrukturen.....	11
6.1	Beamtinnen und Beamte.....	11
6.2	Tarifbeschäftigte.....	11
6.3	Mitarbeitende der Verwaltung.....	11
6.3.1	Führungskräfte.....	10
6.4	Mitarbeitende der Grundschulen und Kindertagesstätten.....	11
6.5	Mitarbeitende des Bauhofs.....	12
6.6	Auszubildende.....	12
7	Fluktuationsbetrachtung und Analyse.....	12
8	Ziele des Gleichstellungsplans.....	13
9	Maßnahmen zur Umsetzung des Gleichstellungsplans.....	15
9.1	Personelle Maßnahmen.....	15
9.2	Organisatorische Maßnahmen.....	16

9.3 Fortbildende Maßnahmen.....	16
9.4 Maßnahmen zur besseren Vereinbarung von Familie u. Beruf..	16
9.5 Maßnahmen zur Bekämpfung von Benachteiligung und Diskriminierung.....	17
9.6 Monitoring und Evaluation.....	17
10 Schlusswort.....	17

# 1 VORWORT

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

*„Frauen und Männer sind gleichberechtigt!“*

Dieser Leitsatz ist seit 75 Jahren im Grundgesetz verankert.



Zu verdanken ist das den „vier Müttern des Grundgesetzes“, Frieda Nadig, Elisabeth Selbert, Helene Weber und Helene Wessel. Ohne ihr politisches Engagement wäre es damals nicht zu dieser Formulierung im Grundgesetz gekommen.

Dennoch gibt es auch nach 75 Jahren noch keine vollständige Gleichberechtigung. Es gilt weiterhin daran zu arbeiten, dass Gleichberechtigung Wirklichkeit wird, denn davon profitieren Frauen und Männer gleichermaßen. In der heutigen Zeit, wo Frauen voll berufstätig sind, wo Männer sich vermehrt um die Kinder kümmern wollen und wo Pflegearbeit sowohl von Frauen als auch von Männern geleistet wird, ist es wichtig, Rahmenbedingungen für Frauen und Männer zu schaffen, die Familie, Beruf und Pflege miteinander vereinbaren lassen. Hier wird deutlich, dass Gleichberechtigung längst nicht mehr nur Frauenförderung bedeutet, sondern vielmehr nachhaltige Chancengleichheit für Frauen und Männer.

Der Ihnen vorliegende erste Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Hemmoor stellt den gegenwärtigen Ist-Zustand dar. Er soll die Geschlechtergerechtigkeit auf allen Ebenen der Samtgemeinde fördern und zeigt Möglichkeiten auf, Unterrepräsentanzen und Benachteiligungen von Frauen oder auch Männern in allen Bereichen der Verwaltung und deren Einrichtungen abzubauen und Chancengleichheit herzustellen. Gleichzeitig soll er die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit in der Samtgemeinde Hemmoor fördern.

Eine auf Gleichberechtigung der Geschlechter basierende Personal- und Organisationspolitik ist Voraussetzung für Fairness und Gerechtigkeit. Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen sowohl ihre Potentiale zu entfalten als auch Beruf und Privatleben zu vereinbaren, sind wichtige Eckpfeiler einer gelungenen Personalpolitik und verleihen der Samtgemeindeverwaltung Attraktivität als großer Arbeitgeber in der Region.

Der Gleichstellungsplan dient als erster Leitfaden für die Verwaltung und die politischen Gremien.

Ich möchte alle Beschäftigten auffordern diesen Gleichstellungsplan mit Leben zu füllen, damit es gelingt, den unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern gerecht zu werden. Insbesondere Beschäftigten mit Führungs- und Leitungsverantwortung obliegt die Aufgabe, aktiv an der Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplans mitzuwirken.

Ihr  
Jan Tiedemann  
(Samtgemeindebürgermeister)

## **2 GESETZLICHE GRUNDLAGEN**

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ (Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes).

Dieser Auftrag aus dem Grundgesetz wird durch weitere gesetzliche Vorgaben im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG) konkretisiert und verpflichtet das Land, die Landkreise und Gemeinden zur Umsetzung des Artikels 3 Absatz 2 Grundgesetz:

Die Umsetzung der Gleichberechtigung in der Kommune bedeutet, bei allen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern im Blick zu haben. Die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern ist zu berücksichtigen, um gleiche Lebensverhältnisse und gleiche Teilhabe zu ermöglichen. Dies ist eine herausfordernde Aufgabe der Kommune insgesamt und wird durch die Verwaltung und Politik umgesetzt. Gem. § 15 NGG hat jede Dienststelle mit mehr als 50 Beschäftigten im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten, jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Gleichstellungsplan aufzustellen. Gegenstand des Gleichstellungsplans ist es, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau von Unterrepräsentanzen von Männern und Frauen in der öffentlichen Verwaltung zu benennen. Die Samtgemeinde Hemmoor legt als Dienststelle im Sinne des § 3 NGG die Schwerpunkte und die Standards fest.

Es erfolgt eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und Feststellung der Entgeltgruppen- bzw. Besoldungsgruppenzuordnung. Aufgrund des Zahlenmaterials werden Maßnahmen festgelegt, die es umzusetzen gilt.

## **3 GELTUNGSBEREICH**

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Beschäftigten der Samtgemeinde Hemmoor. Der Gleichstellungsplan tritt nach Beschlussfassung am 01.04.2025 in Kraft und verliert seine Gültigkeit mit Ablauf des 31.03.2028.

Der Gleichstellungsplan stellt eine zukunftsorientierte Personalpolitik in den Vordergrund. Ziel ist es, das vorhandene Personal durch Personalentwicklungsmaßnahmen effektiv einzusetzen und an die Samtgemeinde als Arbeitgeber zu binden.

Dieser erste Gleichstellungsplan der Samtgemeinde Hemmoor hat eine Gültigkeitsdauer von drei Jahren. Der darauffolgende Gleichstellungsplan hat gem. NGG eine Gültigkeitsdauer von vier Jahren.

## **4 AUFGABEN DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN**

Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus den Vorschriften des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) und dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG), aus denen sich ebenfalls zahlreiche Beteiligungs-, Mitwirkungs- und Anregungsrechte sowie eine Widerspruchsbefugnis ableiten lassen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkung auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben (§ 9 Abs. 2 S. 2 NKomVG).

Ihre Mitwirkung bezieht sich insbesondere auf die Arbeitsbedingungen in der Verwaltung, personelle, wirtschaftliche und soziale Angelegenheiten des öffentlichen Dienstes der Kommune, und Angelegenheiten, die die örtliche Gemeinschaft betreffen.

Es werden somit folgende Aufgaben definiert:

1. Beteiligung bei personellen Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen
2. Beteiligung bei organisatorischen Maßnahmen, soweit sie Auswirkung auf Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen haben
3. Soziale Maßnahmen, z.B. bei Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal
4. Gremienarbeit
5. die Aufstellung des Gleichstellungsplans
6. Berichterstattung im Samtgemeinderat der Samtgemeinde Hemmoor
7. Beratung und Unterstützung der Beschäftigten und der örtlichen Gemeinschaft, in Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist die unabhängige zentrale Ansprechperson für die Mitarbeitenden in der Samtgemeindeverwaltung zu allen Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Gemäß § 20 Absatz 1 Satz 3 Nummer 11 NGG wurde der Gleichstellungsplan in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

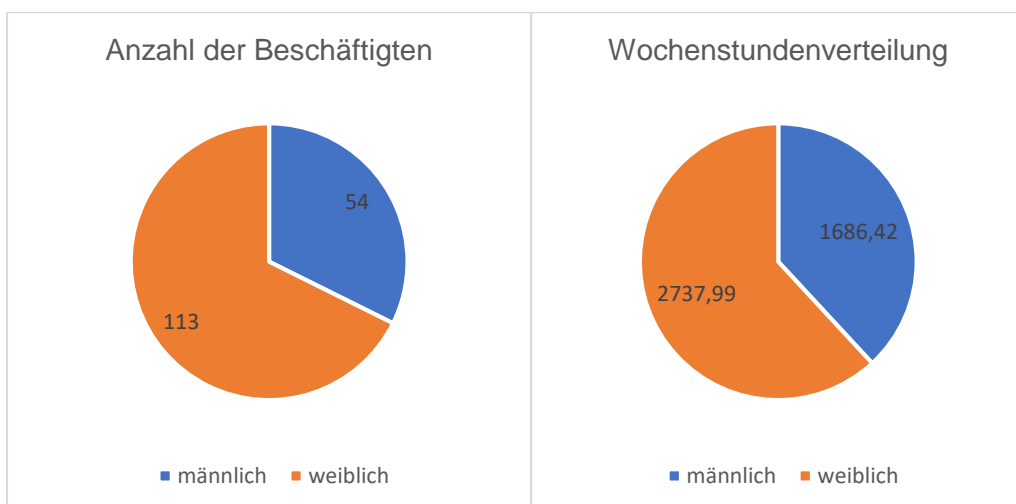
## 5 BESCHREIBUNG DER GEGENWÄRTIGEN SITUATION

Aufgabe des Gleichstellungsplans ist es, die Unterrepräsentanz eines Geschlechts in quantitativen Zahlen darzustellen. Im Sinne des NGG liegt eine Unterrepräsentanz vor, sobald ein Geschlecht mit weniger als 45% in einem Bereich vertreten ist. Um aussagekräftige Daten zu generieren wird das Beschäftigungsvolumen in Vollzeitäquivalenzen (Personalkapazität) ermittelt. Damit kann der Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen bestimmt werden.

### 5.1 BESCHÄFTIGTENSTRUKTUR

#### 5.1.1 BESTANDSAUFNAHME GESAMT

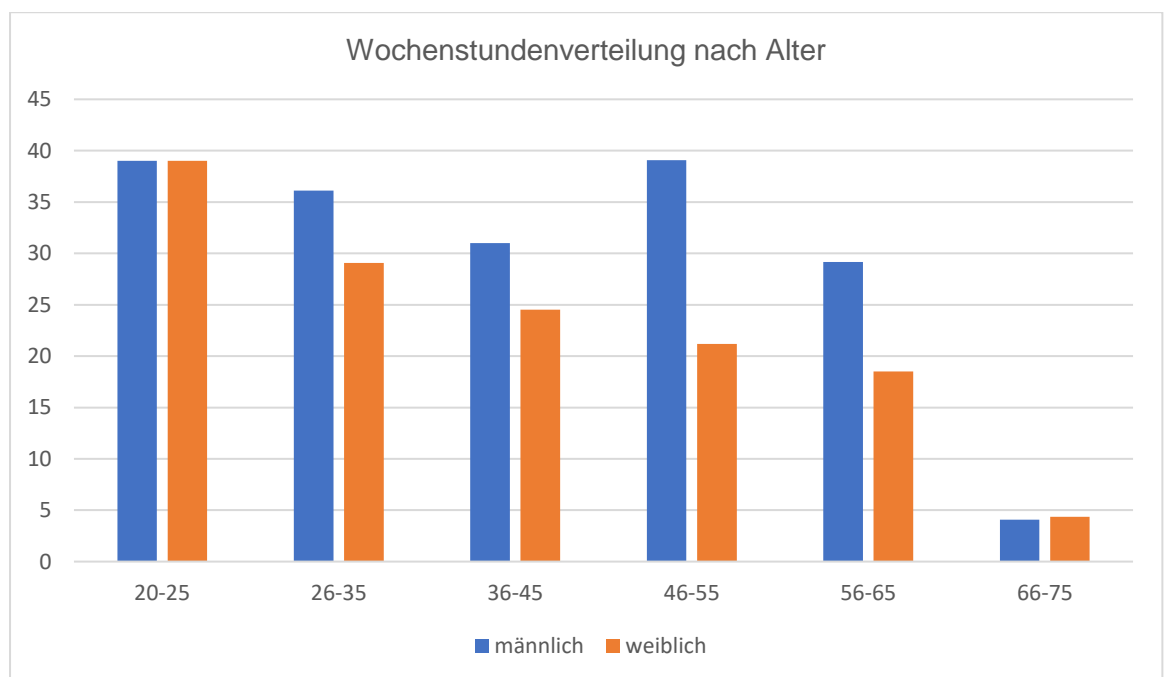
	Anzahl	Ø-Alter	Ø-Wochenstunden
<b>Gesamt</b>	167	47	26,50
<b>weiblich</b>	113	45	24,23
<b>männlich</b>	54	52	31,23



Die Belegschaft setzt sich zu 68 Prozent aus Frauen und zu 32 Prozent aus Männern zusammen. Die Stundenzahl wird zu 62 Prozent von Frauen und zu 38 Prozent von Männern geleistet.

### 5.1.2 WOCHENSTUNDENVERTEILUNG GESAMT

Alter	Gesamt			weiblich			männlich		
	Anzahl	Ø-Alter	Ø-Wochen-Stunden	Anzahl	Ø-Alter	Ø-Stunden	Anzahl	Ø-Alter	Ø-Wochen-Stunden
20-25	11	23	39,00	10	22	39,00	1	25	39,00
26-35	25	32	31,33	17	32	29,07	8	31	36,13
46-45	34	40	25,27	30	40	24,51	4	40	31,00
46-55	50	52	26,19	36	52	21,19	14	52	39,07
56-65	42	60	24,35	19	60	18,50	23	59	29,18
66-75	5	72	4,14	1	70	4,35	4	72	4,09



### 5.2 BESTANDSAUFNAHME BEAMTE:

Die Samtgemeinde Hemmoor beschäftigt zum Stichtag 01.11.2024 vier Beamte.

Bes.-Gruppe	Gesamt		weiblich		männlich		Anteil in %		Unterrepräsentanz
	Anz VZ	Anz TZ	Anz VZ	Anz TZ	Anz VZ	Anz TZ	weibl.	männl.	
A11	1	0	0	0	1	0	0	100	Frauen
A12	0	1	0	1	0	0	100	0	Männer
A13	0	0	0	0	0	0	0	0	-
A13hD	0	0	0	0	0	0	0	0	-
A14	0	0	0	0	0	0	0	0	-
A15	1	0	1	0	0	0	100	0	Männer
A16	0	0	0	0	0	0	0	0	-
B01	0	0	0	0	0	0	0	0	-
B02	1	0	0	0	1	0	0	100	Frauen

Insgesamt ist es bei den 4 Beamtenstellen mit zwei Männern und zwei Frauen ein ausgeglichenes Verhältnis, wobei in der jeweiligen Besoldungsgruppe entweder nur eine Frau oder ein Mann beschäftigt ist.

### 5.3 BESTANDSAUFNAHME TARIF-BESCHÄFTIGTE GESAMT:

EG	Gesamt		weiblich		männlich		Anteil in %		Unterrepräsentanz
	Anz VZ	Anz TZ	Anz VZ	Anz TZ	Anz VZ	Anz TZ	weibl.	männl.	
01	0	10	0	5	0	5	50	50	ausgeglichen
02	6	31	3	27	3	4	81,08	18,92	Männer
02a	0	0	0	0	0	0	0	0	-
03	0	2	0	0	0	2	0	100	Frauen
04	1	1	0	1	1	0	50	50	ausgeglichen
05	14	9	0	6	14	3	33,33	66,67	Frauen
06	3	20	2	20	1	0	95,65	4,35	Männer
07	2	0	0	0	2	0	0	100	Frauen
08	1	2	0	2	1	0	66,67	33,33	Männer
09a	11	5	6	5	5	0	68,75	31,25	Männer
09b	1	1	0	0	1	1	0	100	Frauen
09c	1	2	0	2	1	0	66,67	33,33	Männer
10	2	1	1	0	1	1	33,33	66,67	Frauen
11	1	0	1	0	0	0	100	0	Männer
12	4	0	0	0	4	0	0	100	Frauen
13	0	0	0	0	0	0	0	0	-
14	0	0	0	0	0	0	0	0	-
15	0	0	0	0	0	0	0	0	-
S02	0	1	0	0	0	1	0	100	Frauen
S03	0	3	0	3	0	0	100	0	Männer
S04	1	5	1	5	0	0	100	0	Männer
S05	0	0	0	0	0	0	0	0	-
S06	0	0	0	0	0	0	0	0	-
S07	0	0	0	0	0	0	0	0	-
S08a	2	9	2	9	0	0	100	0	Männer
S08b	1	3	1	3	0	0	100	0	Männer
S09	0	0	0	0	0	0	0	0	-
S10	0	0	0	0	0	0	0	0	-
S11a	0	0	0	0	0	0	0	0	-
S11b	0	0	0	0	0	0	0	0	-
S12	0	0	0	0	0	0	0	0	-
S13	2	0	2	0	0	0	100	0	Männer
S13a	0	0	0	0	0	0	0	0	-
S14	0	0	0	0	0	0	0	0	-
S15	0	1	0	1	0	0	100	0	Männer

Die Bestandsaufnahme umfasst alle Beschäftigten (außer jeweils vier Auszubildende und vier Beamte) im Rathaus und in den verschiedenen Einrichtungen. Im Nachfolgenden findet noch einmal eine Differenzierung nach verschiedenen Einsatzbereichen statt.



## 5.4 BESTANDSAUFNAHME MITARBEITENDE NACH EINRICHTUNGEN

### 5.4.1 MITARBEITENDE DER SAMTGEMEINDE IN DER VERWALTUNG (RATHAUS):

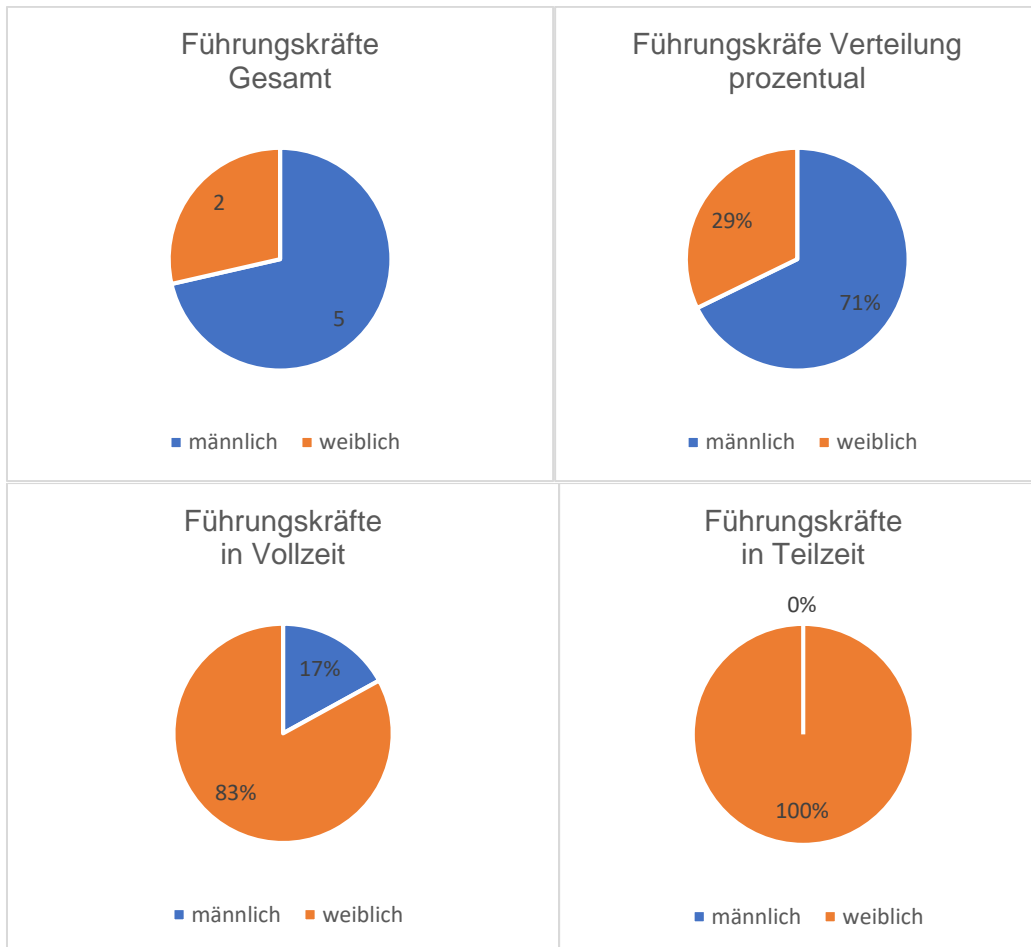
	weiblich	männlich	%-weiblich	%-männlich	Unterrepräsentanz
01	0	0	0	0	-
02	0	0	0	0	-
02a	0	0	0	0	-
03	1	0	100	0	Männer
04	1	0	100	0	Männer
05	3	1	75	25	Männer
06	19	0	100	0	Männer
07	0	1	0	100	Frauen
08	2	0	100	0	Männer
09a	11	6	64,71	35,29	Männer
09b	0	2	0	100	Frauen
09c	1	1	50	50	ausgeglichen
10	1	2	33,33	66,67	Frauen
11	1	0	100	0	Männer
12	0	4	0	100	Frauen
13	0	0	0	0	-
14	0	0	0	0	-
15	0	0	0	0	-
A07	0	0	0	0	-
A08	0	0	0	0	-
A09mD	0	0	0	0	-
A09gD	0	0	0	0	-
A10	0	0	0	0	-
A11	0	1	0	100	Frauen
A12	1	0	100	0	Männer
A13	0	0	0	0	-
A13hD	0	0	0	0	-
A14	0	0	0	0	-
A15	1	0	100	0	Männer
A16	0	0	0	0	-
B01	0	0	0	0	-
B02	0	1	0	100	Frauen

### 5.4.1.1 ZUSATZAUSWERTUNG FÜHRUNGSKRÄFTE:

Anzahl der Teil- und Vollzeitführungskräfte nach Führungsposition und Geschlecht:

	Gesamt		weiblich		männlich	
	Anzahl VZ	Anzahl TZ	Anzahl VZ	Anzahl TZ	Anzahl VZ	Anzahl TZ
<b>SGBM</b>	1	0	0	0	1	0
<b>ESGR in</b>	1	0	1	0	0	0
<b>FGL</b>	4	1	0	1	4	0

	VZ	TZ
<b>weiblich</b>	1	1
<b>männlich</b>	5	0



#### 5.4.2 MITARBEITENDE DER SAMTGEMEINDE IN GRUNDSCHULEN:

	weiblich	männlich	%-weiblich	%-männlich	Unterrepräsentanz
01	3	4	42,86	57,14	Frauen
02	3	0	100	0	Männer
02a	0	0	0	0	-
03	0	0	0	0	-
04	0	0	0	0	-
05	0	4	0	100	Frauen
06	3	0	100	0	Männer
07	0	0	0	0	-
08	0	0	0	0	-
09a	0	0	0	0	-
09b	0	0	0	0	-
09c	0	0	0	0	-
10	0	0	0	0	-
11	0	0	0	0	-
12	0	4	0	100	Frauen
13	0	0	0	0	-
14	0	0	0	0	-
15	0	0	0	0	-
S02	0	0	0	0	-
S03	2	0	100	0	Männer

#### 5.4.3 MITARBEITENDE DER SAMTGEMEINDE IN KINDERTAGESSTÄTTEN:

	weiblich	männlich	%-weiblich	%-männlich	Unterrepräsentanz
S02	0	1	0	100	Frauen
S03	0	0	0	0	-
S04	6	0	100	0	Männer
S05	0	0	0	0	-
S06	0	0	0	0	-
S07	0	0	0	0	-
S08a	9	1	90	10	Männer
S08b	4	0	100	0	Männer
S09	0	0	0	0	-
S10	0	0	0	0	-
S11	0	0	0	0	-
S12	0	0	0	0	-
S13	2	0	100	0	Männer
S13a	0	0	0	0	-
S14	0	0	0	0	-
S15	1	0	100	0	Männer

#### 5.4.4 MITARBEITENDE DES BAUHOFS:

	weiblich	männlich	%-weiblich	%-männlich	Unterrepräsentanz
01	0	0	0	0	-
02	2	3	40	60	Frauen
02a	0	0	0	0	-
03	0	1	0	100	Frauen
04	0	0	0	0	-
05	0	9	0	100	Frauen
06	0	2	0	100	Frauen
07	0	1	0	100	Frauen

#### 5.4.5 ÜBRIGE MITARBEITENDE DER SAMTGEMEINDE:

Alle 15 von der Samtgemeinde Hemmoor eingestellten Reinigungskräfte sind weiblich und der Entgeltgruppe 2 zugeordnet.

## **6 ANALYSE DER BESCHÄFTIGTENSTRUKTUREN**

### **6.1 BEAMTINNEN UND BEAMTE:**

Bezogen auf die Beamtinnen und Beamten der Samtgemeinde Hemmoor zeigt sich, dass weiterhin Frauen gefördert und motiviert werden sollten, Führungs- und Leitungsaufgaben zu übernehmen und sich auf ausgeschriebene höherwertige Stellen zu bewerben.

### **6.2 TARIFBESCHÄFTIGTE:**

Die Analyse der Tarifbeschäftigtenstruktur stellt sich wie folgt dar:

Bei den Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppen EG 3 bis EG 8 sind Männer deutlich unterrepräsentiert und sollten bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

### **6.3 MITARBEITENDE DER VERWALTUNG:**

In der Verwaltung, d.h. im Rathaus, ist der Anteil der Frauen mit 42 Beschäftigten deutlich höher als der Anteil der Männer mit 19 Beschäftigten. Auffällig ist hier, dass insbesondere in den unteren Entgeltgruppen (EG 03 bis EG 06) der Anteil der Frauen deutlich höher ist als der Anteil der Männer, obwohl der Anteil der Männer weniger als die Hälfte an der Anzahl der Gesamtbeschäftigten beträgt.

#### **6.3.1 FÜHRUNGSKRÄFTE:**

Da bei der Samtgemeinde Hemmoor sämtliche ausgeschriebene Stellen teilzeitgeeignet sind, wird sich ggf. der Anteil von männlichen Führungskräften in Teilzeit in den kommenden Jahren verändern. Es ist bekannt, dass sich die Einstellungen der Nachwuchskräfte in den vergangenen Jahren in der Art verändert haben, dass eine ausgewogene Work-Life-Balance einen sehr hohen Stellenwert hat.

Im Bereich der Führungskräfte ist darauf zu achten, bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung den Frauenanteil zu erhöhen. Dieses ist sowohl in internen wie auch externen Stellenausschreibungen explizit anzugeben.

### **6.4 MITARBEITENDE DER SCHULEN UND KINDERTAGESSTÄTTEN:**

Bei den Tarifbeschäftigten in Grundschulen und Kindertagesstätten liegt eine deutliche Unterrepräsentanz der männlichen Mitarbeitenden vor. Dieser Unterrepräsentanz entgegenzuwirken bedarf es Reformen und einer Aufwertung der Berufsbilder. Mit Maßnahmen, wie die gezielte Ansprache und bevorzugte Einstellung von Männern in diesen Bereichen erlangt man keine Veränderung, da kaum männliches Personal auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht. Allgemein kann davon ausgegangen werden, dass sich die Personallage im Sozial- und Erziehungsdienst in Zukunft weiter zuspitzen wird. Daher ist es notwendig, durch gezielte Maßnahmen diesen Bereich in der Samtgemeinde attraktiver zu gestalten, um auch in Zukunft eine hochwertige Förderung und Betreuung der Kinder zu gewährleisten. Dabei sind alle möglichen qualifizierten Personen gleichermaßen, unabhängig ihres Geschlechts zu beachten.

## 6.5 MITARBEITENDE DES BAUHOFES:

Bei den Mitarbeitenden des Bauhofs liegt eine deutliche Unterrepräsentanz der Frauen vor. Dieser Unterrepräsentanz durch Maßnahmen entgegenzuwirken, welche in einem Gleichstellungsplan formuliert werden können, ist kaum möglich. Es gilt daher im Rahmen des Geltungszeitraums Frauen bei gleicher Eignung für den Bauhof bevorzugt einzustellen. Dennoch wird dies auf Grund der Bewerberlage ungleich schwieriger gelingen als in anderen Bereichen.

## 6.6 AUSZUBILDENDE DER SAMTGEMEINDE:

In der Samtgemeinde sind zum Stichtag 01.11.2024 vier Auszubildende beschäftigt – dabei handelt es sich um drei weibliche Auszubildende und einen männlichen Auszubildenden.

Die Samtgemeinde strebt eine paritätische Besetzung der Ausbildungsstellen an. Die Mitarbeitenden, die für die Besetzung der Ausbildungsstellen verantwortlich sind, sollten zukünftig die gleiche Anzahl an weiblichen wie männlichen Bewerbern zu Vorstellungsgesprächen einladen, auch wenn ein Teil derer nur die Mindestanforderungen erfüllt. Damit wird den Anforderungen des §12 NGG zum Auswahlverfahren Rechnung getragen.

## 7 FLUKTUATIONSBETRACHTUNG UND ANALYSE

In die Fluktuationsbetrachtung fließen nicht nur Altersabgänge mit ein, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation aus der Vergangenheit, auch das Ausscheiden von Mitarbeitern aus anderen Gründen.

	2022	2023	2024	Mittelwert
ausgeschiedene MA	17	15	22	18
verstorbene MA	0	0	0	0
Rückkehr nach Beurlaubung	0	0	0	0
neue MA	33	20	33	28,67

### Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge

Entgeltgruppe	2025	2026	2027	2028	davon weiblich	davon männlich	Unterrepräsentiertes Geschlecht
01	0	1	0	0	0	1	bisher ausgeglichen
02	0	0	1	0	0	1	Männer
05	0	0	1	0	0	1	Männer
06	0	0	1	2	3	0	Männer
10	0	0	0	1	0	1	Frauen
12	0	0	0	1	0	1	Frauen
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	

Wünsche von Beschäftigten, vorzeitig in den Ruhestand zu wechseln, sind zum aktuellen Zeitpunkt ebenfalls nicht bekannt.

## 8 ZIELE DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz formuliert in §1 NGG allgemeine Ziele um den Verfassungsauftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern umzusetzen. Ziel des Gleichstellungsplans ist der Abbau von Unterrepräsentanzen eines Geschlechts in den einzelnen Bereichen. Dadurch kann eine Verbesserung der Qualität von Handlungsentscheidungen in der Samtgemeinde erreicht werden, da gleichermaßen weibliche wie männliche Sichtweisen und Erfahrungen in Entwicklungsprozesse mit einfließen. Aufgabe der Samtgemeinde Hemmoor ist es, Maßnahmen zu entwickeln und auszuführen, um die gegebenen Zielvorgaben zu erreichen. Der vorliegende Gleichstellungsplan – als Instrument der Personalentwicklung – unterstützt die Mitarbeitenden der Samtgemeindeverwaltung, insbesondere jene mit Führungs- und Personalverantwortung bei dem Treffen von Personalentscheidungen.

Im vorliegenden Gleichstellungsplan werden konkrete Handlungsfelder benannt.

### HANDLUNGSFELD 1

#### **Grundsätzliches:**

- Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau.
- In der internen und externen Kommunikation ist die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten.
- Sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen nicht zu finden, ist sowohl die weibliche als auch die männliche Sprachform zu verwenden.
- Es erfolgt eine geschlechtsneutrale Bewertung in allen Handlungsfeldern der Verwaltung. Insbesondere bei Leistungsbeurteilungen, bei Stellenbewertungen oder Zahlung von Leistungsentgelt ist auf eine transparente, neutrale Regelung zu achten.
- Aufgrund der Problematik der geringen Zahl an Bewerbungen auf Führungspositionen, sollen sowohl Frauen als auch Männer bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen auf höherwertige Stellen von den Führungskräften und den Personalverantwortlichen motiviert werden.

#### **Förderung eines guten Arbeitsklimas**

- Alle Beschäftigten haben für ein gutes Arbeitsklima zu sorgen, in dem persönliche Integrität und die Selbstachtung aller Mitarbeitenden respektiert und gefördert wird. Alle Beschäftigten sind dazu aufgefordert, ihren persönlichen Beitrag zu leisten, um Benachteiligung am Arbeitsplatz zu verhindern und für ein gutes Arbeitsumfeld zu sorgen.
- Sexuelle Belästigung ist nicht tolerierbar. Entsprechend dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wird Hinweisen auf sexuelle Belästigung nachgegangen. Die von Belästigung oder Benachteiligung am Arbeitsplatz Betroffenen oder Beschäftigte, die einen entsprechenden Vorfall bekannt machen wollen, haben das Recht sich direkt an eine vorgesetzte Person, die Personalverwaltung, den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden.
- Mobbing muss mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln verhindert werden. Die von Mobbing oder Benachteiligung am Arbeitsplatz Betroffenen oder Beschäftigte, die einen entsprechenden Vorfall bekannt machen wollen, haben ebenfalls das Recht sich direkt an eine vorgesetzte Person, die Personalverwaltung, den Personalrat oder die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden.
- Im Bereich der Gesundheitsförderung besteht das Angebot für die Beschäftigten der Samtgemeinde Hemmoor am Firmenfitness Programm *EGYM Wellpass* teilzunehmen. Es ist wünschenswert, dass die Mitarbeitenden regelmäßig auf gesundheitsfördernde Angebote aufmerksam gemacht werden.
- Für ein gesundes Arbeitsumfeld ist nicht nur das persönliche Wohlbefinden ausschlaggebend, auch der Umgang der Führungskräfte mit dem Thema Krankheit, Gesundheit und Motivation hat Auswirkungen auf jeden Mitarbeitenden.

## HANDLUNGSFELD 2

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Alle Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen werden dabei unterstützt, berufliches und familiäres Engagement miteinander zu vereinbaren.

### **Flexible Arbeitszeitgestaltung**

In der Verwaltung der Samtgemeinde Hemmoor haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, die gleitende Arbeitszeit zwischen 7:00 Uhr und 20:00 Uhr zu nutzen. Eine Kernarbeitszeit ist nicht vorgegeben. Bei der individuellen Arbeitszeitgestaltung sind die Öffnungszeiten der Einrichtungen zu beachten und deren Besetzung sicherzustellen.

### **Telearbeit (Homeoffice)**

Die Telearbeit ist ein wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Telearbeit führt zu Einsparungen von Fahrzeiten und ermöglicht es trotz Kinderbetreuung oder pflegebedürftiger Familienmitglieder berufstätig zu bleiben und mögliche Beurlaubungszeiten zu verkürzen. Sie erleichtert darüber hinaus den Wiedereinstieg in das Erwerbsleben mit höherer Stundenzahl.

## HANDLUNGSFELD 3

### **Abbau von Unterrepräsentanzen**

- Auf einen geschlechtsneutralen Ausschreibungstext wird geachtet.
- Auswahlkriterien und Einstellungstests werden geschlechtsneutral angefertigt.
- Im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans wird damit begonnen, den Bewerbenden unabhängig ihres Geschlechts einheitliche Fragen zu stellen. Die Antworten werden schriftlich, in einem Antwortbogen zur objektiven Beurteilung aufgenommen.
- Stellen sollen zunächst intern ausgeschrieben werden, um den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, sich innerhalb ihres Beschäftigungsverhältnisses weiter zu entwickeln.

## 9 MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG DES GLEICHSTELLUNGSPLANS

Im Folgenden werden konkrete Maßnahmen aufgezeigt, die die Samtgemeindeverwaltung unternimmt, um die Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der von ihr verwalteten Bereiche umzusetzen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Die Maßnahmen werden dabei in personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen gemäß § 17 Abs. 3 NGG unterteilt.

### 9.1 PERSONELLE MAßNAHMEN:

Personelle Maßnahmen finden im Rahmen von Ausschreibungs- und Stellenbesetzungsverfahren statt. Ziel ist die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Beschäftigtenstruktur. Folgende Maßnahmen werden im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplans durch die Samtgemeindeverwaltung Hemmoor umgesetzt:

- **Teilzeitstellen:**  
Jede intern oder extern ausgeschriebene Stelle wird als teilzeitgeeignet ausgeschrieben, wenn der Arbeitsplatz dafür geeignet ist.
- **Stellenausschreibungen:**  
Den Stellenausschreibungen werden die Worte „unbefristet und in Vollzeit“ vorangesetzt. Es wird jedoch in der Ausschreibung darauf hingewiesen, dass die Stelle bei entsprechender Bewerberlage teilzeitgeeignet ist. Zudem sind generell alle Stellen für sämtliche Geschlechter (w, m, d) ausgeschrieben.
- **Stellengarantie:**  
Bei der Samtgemeinde Hemmoor gibt es keine Stellengarantie. Nach Rückkehr, z.B. aus Elternzeit, wird individuell geschaut, wo die Beschäftigten eingesetzt werden können. Dabei kommt es durchaus vor, dass die Beschäftigten wieder auf ihren alten Arbeitsplatz eingesetzt werden. Fähigkeiten und Interessen der Beschäftigten werden, sofern möglich, berücksichtigt.
- **Sprache:**  
Die Sprache in den Stellenausschreibungen wird in der Samtgemeinde Hemmoor nicht gegendert. Die Offenheit der Ausschreibung im Hinblick auf die Geschlechter erfolgt mit dem Zusatz „weiblich, männlich, divers“.
- **Vorstellungsgespräche:**  
Sofern eine ausreichende Zahl an Bewerbenden mit der geforderten Qualifikation für eine Stelle vorhanden ist, sollen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt möglichst an den Vorstellungsgesprächen teil.
- **Stellenbesetzungen:**  
Bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen von höherwertigen Tätigkeiten ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht gegenüber den anderen Bewerbenden bei **gleicher Eignung, Befähigung und Leistung** so lange zu bevorzugen, bis in jedem Bereich eine Ausgeglichenheit der Geschlechter hergestellt ist.



## 9.2 ORGANISATORISCHE MAßNAHMEN:

Organisatorische Maßnahmen werden durchgeführt, um langfristig Strukturen zu schaffen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern.

Folgende Punkte sollen berücksichtigt werden:

- **Arbeitsorganisation:**  
Damit den Mitarbeitenden Teilzeitarbeit ermöglicht werden kann, ist es Aufgabe der Führungskräfte, die Arbeitsabläufe so zu organisieren, dass grundsätzlich keine Überstunden aufgebaut werden (z.B. Dienstbesprechungen und andere Termine in die Arbeitszeit der Teilzeitkräfte legen).
- **Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung:**  
Die Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung oder Stundenaufstockung soll unter Beachtung dienstlicher Belange und insbesondere auf Grund sozialer Gründe jederzeit ermöglicht werden, sofern nicht andere Gründe dagegensprechen (z.B. keine freien Stellenanteile, kein Bedarf bezüglich der Aufgabenwahrnehmung).
- **Gremien und Projektgruppen:**  
Es ist sicherzustellen, dass in den Gremien und Projektgruppen der Anteil von Frauen und Männern ausgeglichen ist. Ausnahmen können auf Grund von Zuständigkeiten zugelassen werden.

## 9.3 FORTBILDENDE MAßNAHMEN:

Fortbildende Maßnahmen sind Maßnahmen, die die Mitarbeitenden befähigen, zukünftige Anforderungen zielführend für die Samtgemeinde Hemmoor umzusetzen. Zudem ermöglicht ein langfristiges Fort- und Weiterbildungskonzept die Potentiale der Mitarbeitenden besser nutzen zu können. Es stärkt und fördert derzeitige und potentielle Führungskräfte und ist für den Abbau von Unterrepräsentanzen von Bedeutung.

Bei den Fortbildungen soll das unterrepräsentierte Geschlecht gefördert werden.

Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere sog. In-House-Schulungen, sind so zu planen, dass auch Teilzeitbeschäftigten und Mitarbeitenden mit Familienpflichten eine Teilnahme möglich ist.

Gerade bei Führungskräftebildungen sollte die Sensibilisierung für Gleichstellung und diversitätsgerechte Führung sowie diskriminierungsfreie Kommunikation thematisiert werden.

## 9.4 MAßNAHMEN ZUR BESSEREN VEREINBARUNG VON FAMILIE UND BERUF:

### **Teilzeitbeschäftigung und Arbeitszeitmodelle:**

In der Samtgemeinde Hemmoor gibt es verschiedene Teilzeit- und Arbeitszeitmodelle, die auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst sind. Anträge auf Teilzeitarbeit wurden in der Regel genehmigt.

### **Teilzeit auch in Führung:**

Derzeit arbeitet eine weibliche Führungskraft in Teilzeit. Generell sind die Führungsstellen auch teilzeitgeeignet, jedoch besteht aktuell kein weiterer Bedarf.

### **Telearbeit/Homeoffice:**

Dem Wunsch nach Homeoffice wird entsprochen, wenn sich dieses mit der Tätigkeit vereinbaren lässt. Hier wird auf die am 09.03.2023 unterzeichnete *Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Home-Office bzw. Mobile-Office* verwiesen.

**Wiedereinstieg:**

Die Stabsstelle Personal schreibt die Beschäftigten ein halbes Jahr vor Beendigung der beantragten Elternzeit an, ob die Tätigkeit wieder aufgenommen oder ob die Elternzeit verlängert werden soll.

**9.5 MAßNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG VON BENACHTEILIGUNG UND DISKRIMINIERUNG:**

- **Beschwerden und Meldungen:**  
Beschäftigte dürfen sich bei Betroffenheit von Benachteiligung oder sexueller Belästigung oder dem Gefühl der Ungleichbehandlung in allen Fällen an den/die Samtgemeindebürgermeister/in, den/die Erste/n Samtgemeinderat/rätin, die Fachbereichsleitungen und an den Personalrat wenden.
- **Gleichstellungsbeauftragte:**  
Die Gleichstellungsbeauftragte stellt die unparteiische Beratung und Unterstützung sicher und steht als Ansprechpartnerin für alle Beschäftigten der Samtgemeinde Hemmoor zur Verfügung.

**9.6 MONITORING UND EVALUATION:**

- **Monitoring:**  
Die Wirksamkeit und die Fortschritte der vorgenannten Maßnahmen und Ziele wird regelmäßig im Abstand von 6 Monaten geprüft.
- **Beteiligung der Beschäftigten:**  
Der Personalrat und die Beschäftigten sollen in die Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans eingebunden werden.

**10 SCHLUSSWORT**

Mit diesem ersten Gleichstellungsplan wird für die Beschäftigten ein klares Zeichen für Chancengleichheit, Vielfalt und Fairness gesetzt. Die Förderung der Gleichstellung ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern ein wichtiger Baustein für eine moderne, zukunftsorientierte und attraktive Kommunalverwaltung.

Die in diesem Plan festgelegten Maßnahmen sind ein erster Schritt, um bestehende Ungleichheiten abzubauen und eine Kultur der Wertschätzung und Gleichberechtigung zu etablieren. Doch Gleichstellung ist ein fortlaufender Prozess, der kontinuierliches Engagement und regelmäßige Anpassungen erfordert. Deshalb müssen die Umsetzung der Maßnahmen sorgfältig begleitet, evaluiert und weiterentwickelt werden, damit die Samtgemeinde Hemmoor ein attraktiver Arbeitgeber bleibt, der für Vielfalt, Fairness und Chancengerechtigkeit steht.

Die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist nur zu erreichen, wenn sie ein gemeinsames Ziel von Frauen und Männern ist.

Gleichstellung bedeutet nicht, dass Frauen und Männer gleich werden, sondern die Rechte, Pflichten und Chancen von Frauen und Männern nicht davon abhängen, ob sie männlich, weiblich oder divers sind.