

Kommunale Alternative

Fraktion im Rat der Gemeinde Großenkneten

Gemeinde Großenkneten
Herrn Bürgermeister Schmidtke
Markt 1

26197 Großenkneten



Carsten Grallert
Fraktionsvorsitzender

Huntlosen
Bunkenburger Weg 14
26197 Großenkneten

Tel.: 04487 / 7221

carsten.grallert@t-online.de

Huntlosen, 08.10.2020

Gleichstellungsplan; Beschäftigungsverhältnis Gleichstellungsbeauftragte

Sehr geehrter Herr Bürgermeister, lieber Thorsten,

in der Ratssitzung am 5.10.2020 wurde der Gleichstellungsbericht für die Jahre 2017 bis 2019 vorgestellt. Aus dem Bericht ergeben sich aus Sicht der Fraktion der Kommunalen Alternative Erfordernisse, die nachfolgend beantragt werden:

1. Gleichstellungsplan

Dem aktuellen Gleichstellungsbericht der Gemeinde Großenkneten ist zu entnehmen, dass es die Gemeinde Großenkneten bisher unterlassen hat, den gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungsplan zu erstellen.

Im Bericht für die Jahre 2017-2019 heißt es auf Seite 18:

Ein wichtiges Instrument auf dem Weg zur Zielerreichung ist der seit dem 01.01.2012 gem. § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) vorgeschriebene Gleichstellungsplan. Diesen muss jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten aufstellen. Er stellt ein wichtiges Instrument der Personalentwicklungsplanung dar und ersetzt den früheren „Frauenförderplan“. In ihm sind verbindliche Quoten für die Stellenbesetzungen festzulegen.

(...)

Die Gemeinde Großenkneten hat bisher weder einen Frauenförderplan noch einen Gleichstellungsplan aufgestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte hält die Aufstellung eines Gleichstellungsplanes für zwingend erforderlich.

Die Erstellung dieses Gleichstellungsplanes liegt in der Verantwortung des Bürgermeisters. Auf diese Verpflichtung zur Erstellung eines Gleichstellungsplanes wurde auch in den zwei 'Gleichstellungsberichten' für die Zeiträume 2011-2013 und 2014-2016 hingewiesen, ohne dass sich bis heute etwas geändert hat. Selbstkritisch muss dazu ergänzt werden, dass selbst wir Ratsmitglieder diesen Mangel in den letzten Jahren nicht kritisch aufgegriffen haben.

Die Fraktion Kommunale Alternative stellt daher folgenden Antrag:

Der Bürgermeister wird aufgefordert, den gesetzlich vorgeschriebenen Gleichstellungsplan zu erstellen, dem Rat spätestens im dritten Quartal 2021 vorzustellen und regelmäßig fortzuschreiben.

Der Bürgermeister wird beauftragt, dem Rat oder dem zuständigen Fachausschuss mindestens einmal jährlich in öffentlicher Sitzung über die Umsetzung des Gleichstellungsplans Bericht zu erstatten.

Es wird gebeten, den Antrag den zuständigen Gremien zur Beschlussfassung vorzulegen bzw. in eigener Zuständigkeit umzusetzen.

2. Beschäftigungsverhältnis der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gemeinde Großenkneten hat in einer Satzung festgeschrieben, dass das wichtige Amt der Gleichstellungsbeauftragten entweder ehrenamtlich oder nebenamtlich wahrgenommen wird. Hierfür ist seit dem Jahr 2006 eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 400,- € festgelegt, die seitdem nicht angepasst wurde.

Bis zum Jahr 2006 wurde die damalige 'Frauenbeauftragte' hauptamtlich mit einer halben Stelle (19,5 Std/Woche) bei der Gemeinde beschäftigt. Seitdem ist das Amt der Gleichstellungsbeauftragten mit einem Stundenanteil von 9 'Wochenstunden' ausgestattet.

Aus Sicht der Fraktion Kommunale Alternative ist es bei dem deutlichen Bevölkerungsanstieg der Gemeinde Großenkneten und dem gestiegenen Aufgabenumfang angemessen, das Tätigkeitsfeld der Gleichstellungsbeauftragten mit mehr Stunden auszustatten und ordnungsgemäß zu vergüten, das heißt, die Wahrnehmung dieses Amtes durch eine gemeindliche Beschäftigte nicht als Nebentätigkeit 'outzusourcen', sondern zumindest wie die hauptberufliche Tätigkeit (also bei Beschäftigten sozialversicherungspflichtig und mit den üblichen Sozialleistungen versehen) zu vergüten. Der StelleninhaberIn sollte es zudem ermöglicht werden, die Stunden dem Bedarf entsprechend möglichst flexibel einzusetzen.

Das derzeitige Beschäftigungsmodell ist aus sozialen Gründen nicht mehr zeitgemäß, da hierfür keine Renten- bzw. Pensionsansprüche erworben werden. Wenn man sich vor Augen hält, dass eine Gleichstellungsbeauftragte bereits Nachteile bezogen auf die Alterssicherung hat, weil sie ihr Beschäftigungsverhältnis ggfs. zeitweise bereits aus familiären Gründen reduziert hat (Stichworte Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf), so hat sie dann im weiteren Verlauf der beruflichen Karriere weitere Nachteile durch die Wahrnehmung einer wichtigen gesellschaftlichen Aufgabe, für die sie aber keine Renten- bzw. Pensionsansprüche erwirbt. Gleichzeitig hat eine Gleichstellungsbeauftragte aber auch die Aufgabe, darauf hinzuwirken, dass Frauen keine Nachteile bei Gehältern und der Alterssicherung haben. Vor diesem Hintergrund ist die Regelung der Gemeinde Großenkneten nicht zuletzt bezogen auf die Außenwirkung ein schlechtes Beispiel der Gleichstellungspolitik. Die aktuelle

Handhabung der Gemeinde Großenkneten ist aus heutiger Sicht als nicht mehr zeitgemäßes ‘Sparmodell’ zu bezeichnen, welches überdacht werden muss.

Bestätigt sehen wir uns in dieser Einschätzung durch die abschließenden Passagen auf Seite 82 des Gleichstellungsberichtes zu ‘Unbezahlte Sorgearbeit’, ‘Ungleiche Bezahlung’ und ‘Altersarmut’ Zitat:

Frauen verdienen in der Regel 21 % weniger als Männer (...). Ursachen sind hohe Teilzeitquoten, niedrigere Einkommen bei Teilzeitarbeit, Beschäftigung in Minijobs (...).

Dass wir als Gemeinde unsere Gleichstellungsbeauftragte quasi in einem Minijob-Arbeitsverhältnis beschäftigen, ist ein Armutszeugnis, das sich Verwaltung und Politik gleichermaßen nicht länger ausstellen sollten.

Die Fraktion Kommunale Alternative stellt vor diesem Hintergrund den Antrag;

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten wird zukünftig, spätestens ab dem Jahr 2021, hauptamtlich bzw. in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis mit den üblichen Sozialleistungen ausgeübt, bei einer gemeindlichen Beschäftigten mindestens in der Entgeltstufe 11 bzw. mindestens in der Stufe der bisherigen Einstufung, sofern höher. Dies gilt analog auch bei beamteten Beschäftigten.

Der Stellenplan der Gemeinde Großenkneten für das Jahr 2021 ist entsprechend zu fassen.

Die Satzung über die Berufung, Abberufung, Aufgaben, Befugnisse und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinde Großenkneten ist entsprechend zu ändern.

Es wird gebeten, diesen Antrag den Gremien zur Beratung und Beschlussfassung vorzulegen.

Der Antrag ist zwar nicht nur personenbezogen gestellt, betrifft naturgemäß aber unsere derzeitige Gleichstellungsbeauftragte Antje Oltmanns. Um ihr die erfolgreiche Ausübung der Leitung des Hauptamtes sowie gleichzeitig die ebenso erfolgreiche Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte weiterhin in ‘Personalunion’ zu ermöglichen, wird derzeit keine Erhöhung des Stundenansatzes für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten vorgeschlagen.

Auf Seite 82 des Gleichstellungsberichtes heißt es abschließend:

Diese Fakten stellen klar: Der Nachholbedarf für die Umsetzung des Staatsziels „Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ ist groß. Nur eine konsequente Gleichstellungspolitik auf allen staatlichen Ebenen kann hier Abhilfe schaffen. Gleichberechtigung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und muss im Alltag selbstverständlich sein.

Taten zählen!

Dem ist aus Sicht der Fraktion der Kommunalen Alternative nichts hinzuzufügen!

Mit freundlichen Grüßen

Carsten Grallert
Kommunale Alternative