

Beschlussvorlage Nr. 2014/209

öffentlich

Bezugsvorlagen:

Finanzielle Auswirkungen	
	Haushaltsjahr:
Produktkonto:	
einmalige Kosten:	
jährliche Folgekosten (Sachkosten, Personalkosten, Zinsen, Abschreibungen):	

Gleichstellungsplan der Stadt Neustadt a. Rbge.

		Stimmen				
Gremium	Sitzung am	TOP	einst.	Ja	Nein	Enthal- tung
Verwaltungsausschuss	18.09.2014 -					
Rat	18.09.2014 -					

Beschlussvorschlag:

Der Rat der Stadt Neustadt a. Rbge. stimmt dem Gleichstellungsplan für den Zeitraum 01.01.2014 bis 31.12.2016 zu.

Begründung:

Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) ist es,

1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
2. Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

Gemäß § 15 NGG hat jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Beschäftigte im Sinne des NGG sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte (mit Ausnahme der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten) sowie Auszubildende.

Der Gleichstellungsplan setzt sich zusammen aus einem statistischen bzw. tabellarischen und einem textlichen Teil:

Die **Bestandsaufnahme** erhebt den Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen. Bereich ist jede Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppe.

Die **Analyse** untersucht sodann, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind und ermittelt die Ursachen. Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. Wichtig dabei ist, dass Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt werden. Das bedeutet, dass die Unterrepräsentanz nicht anhand der „Köpfe“, sondern anhand des Beschäftigungsvolumens zu ermitteln ist.

In der **Fluktuationsuntersuchung** wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden.

Die **Handlungsziele** (Abbau der Unterrepräsentanz und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit) geben an, welcher prozentuale Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen und welcher Standard bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht sein sollen.

Im **Maßnahmenkatalog** werden abschließend die Einzelmaßnahmen aufgeführt, mit denen die Ziele erreicht werden sollen.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen (Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Personalabbau, Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen) beachtet werden.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und des Personalrats ist bereits erfolgt.

Der Gleichstellungsplan wird den Beschäftigten nach Beschlussfassung unverzüglich zu Kenntnis gegeben.

Da der Gleichstellungsplan als Richtlinie zur Verwaltungsführung nach § 58 Abs. 1 Nr. 2 NkomVG anzusehen ist, obliegt die Beschlussfassung dem Rat.

Anlage:

Gleichstellungsplan

Fachdienst 10 - Zentrale Dienste -
Sachbearbeitung: Herr Rintelmann, Tel.-Nr.: 05032 84-405