

25.04.2017

Beschlussvorlage Nr. 2017/109

öffentlich

Bezugsvorlage Nr.

Gleichstellungsplan der Stadt Neustadt a. Rbge.

Gremium	Sitzung am	TOP	Beschluss		Stimmen			
			Vor- schlag	abwei- chend	einst.	Ja	Nein	Enth.
Ausschuss für Integration und Gleichstellung	10.05.2017 -							
Verwaltungsausschuss	22.05.2017 -							
Rat	08.06.2017 -							

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt Neustadt a. Rbge. stimmt dem Gleichstellungsplan für den Zeitraum 01.01.2017 bis 01.01.2020 zu.

Anlass und Ziele

Sofern eine Dienststelle mehr als 50 Personen beschäftigt, besteht nach § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) seit 2011 die Verpflichtung, einen Gleichstellungsplan mit einer Gültigkeit von drei Jahren aufzustellen.

Der Rat der Stadt Neustadt a. Rbge. hat zuletzt für die Jahre 2014 bis 2017 einen Gleichstellungsplan beschlossen, der bis zum 01.01.2017 gültig war. Angefügt erhalten Sie nun die Fortschreibung dieses Plans für die Jahre 2017 bis 2020.

Finanzielle Auswirkungen			
Haushaltsjahr:			
Produkt/Investitionsnummer:			
	einmalig		jährlich
Ertrag/Einzahlung		EUR	EUR
Aufwand/Auszahlung		EUR	EUR
Saldo		EUR	EUR

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.

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 erfolgt.

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

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

Strategische Ziele der Stadt Neustadt a. Rbge.

Strategische Ziele werden in vielfacher Weise verfolgt. Insbesondere die Chancengleichheit sowie den Ausbau der Verwaltung zu einem modernen Dienstleister.

Auswirkungen auf den Haushalt

Keine

So geht es weiter

Mit dem Beschluss des Rates erlangt der Gleichstellungsplan seine Wirkung und ist, wie bereits der vorherige Gleichstellungsplan, bindend für die Verwaltung bei allen personalwirtschaftlichen Maßnahmen.

Fachdienst 10 - Zentrale Dienste -

Anlagen

Gleichstellungsplan der Stadt Neustadt a. Rbge. 2017 - 2020

