

Vorlagen-Nr.: BV/1347/2016-2021		
Vorlage-Art: Beschlussvorlage	Datum: 24.02.2021	
DER BÜRGERMEISTER	Ansprechpartner/in: Frau Ommen	
Gremium:	Datum:	Status:
Verwaltungsausschuss	02.03.2021	N
Rat der Stadt Jever	11.03.2021	Ö

Sachbearbeiter/in	Abteilungsleiter	Mitzeichner/in	Bürgermeister
--------------------------	-------------------------	-----------------------	----------------------

Beratungsgegenstand:

Gleichstellungsplan

Sachverhalt:

gemäß § 15 Niedersächsisches Gleichstellungsgesetz (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.

Ziel des Gesetzes 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.

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.

Das Niedersächsische Gleichbehandlungsgesetz wird natürlich auch jetzt schon bei allem Verwaltungshandeln berücksichtigt. Viele im Gleichstellungsplan genannte Maßnahmen werden bereits durch die Verwaltung im täglichen Miteinander „gelebt“ und berücksichtigt. Hier wurde aber eine verbindliche Verschriftlichung vorgenommen, damit auch eine aussagefähige Evaluation nach Ablauf der drei Jahre vorgenommen und eine zielgerichtete Fortschreibung erfolgen kann.

Der Gleichstellungsplan wurde in Abstimmung und mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

Dem Personalrat wurde ein Exemplar zur Mitbestimmung vorgelegt.

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

Finanzielle Auswirkungen:

Veranschlagung im Haushalt: ja nein

Beschlussvorschlag:

Der aufgrund des § 15 Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG) zu erstellende Gleichstellungsplan für die Stadt Jever für den Geltungszeitraum 01.03.2021 bis 30.04.2024 wird beschlossen

Anlagen:

Gleichstellungsplan Zeitraum 01.03.21-30.04.2024