

## Beschlussvorlage

Vorlagen Nr.  
**19/027**

Status:

öffentlich

### **Gleichstellungsplan der Stadt Aurich für den Zeitraum 2018 bis 2020**

#### Beratungsfolge:

Nr.	Gremium	Datum	Zuständigkeit	Status	Beschluss
1.	Haushalts-, Finanz-, Personal-, Rechnungsprüfungs-, Feuerlösch-Ausschuss	21.02.2019	Empfehlung	öffentlich	
2.	Verwaltungsausschuss	25.02.2019	Empfehlung	nicht öffentlich	
3.	Rat der Stadt Aurich	28.02.2019	Beschluss	öffentlich	

#### Finanzielle Auswirkungen:

Keine

#### Beschlussvorschlag:

Der anliegende Gleichstellungsplan der Stadt Aurich für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2020 wird beschlossen.

#### Qualitätsmerkmal „Familiengerechte Kommune“:

Durch die Umsetzung der in dem Gleichstellungsplan aufgeführten Ziele und Maßnahmen werden festgestellte Unterrepräsentanzen eines Geschlechts abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für alle Geschlechter ermöglicht.

#### Sachverhalt:

Nach § 15 des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes (NGG) ist ein Gleichstellungsplan aufzustellen. Ziel des NGG ist es, Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Das NGG verfolgt das Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter im Beruf und bei der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben.

Zur Durchsetzung der Ziele haben die Dienststellen Gleichstellungspläne zu erstellen, die die Beschäftigtenstruktur und ihre Ursachen analysieren und für einen Drei-Jahres-Zeitraum Ziele für den Abbau der Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben festschreiben. Stichtag für die Datenerhebung ist der 30.06. des Vorjahres.

Die Aufstellung des Gleichstellungsplanes umfasst folgende Arbeitsschritte:

1. Bestandsaufnahme: Diese erhebt den Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen.
2. Analyse der Daten: Die Datenanalyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Eine Unterrepräsentanz liegt gem. § 3 Abs. 3 NGG vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil bezogen auf das Beschäftigungsvolumen unter 45 % liegt.
3. Fluktuationsabschätzung: Hier wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Hierbei sind nicht nur die Altersabgänge sondern – ausgehend von der Fluktuation der letzten drei Jahre – auch das Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus anderen Gründen (z.B. Kündigungen, Versetzungen, Auflösungsverträge) in die Überlegungen mit einzubeziehen. Die Fluktuationsabschätzung ist eine prognostische, statistische Größe, die als Grundlage für die Berechnung der Zielgrößen dient.
4. Benennung von Handlungszielen: Hier wird festgelegt, welcher prozentualer Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen und welcher Standard bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden soll.
5. Maßnahmenkatalog: Hier werden abschließend die Einzelmaßnahmen aufgeführt, mit denen die Ziele erreicht werden sollen.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Ziele und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden. D.h. bei Einstellungen, Beförderungen oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Besetzung von Ausbildungsplätzen, Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen hat eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen, wenn die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Aurich wurde bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes beteiligt. Dem Personalrat wurde ein Exemplar zur Mitbestimmung vorgelegt.

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

In Vertretung

gez. Kuiper