

## Beschlussvorlage

Vorlagen Nr.

**24/221**

Status:

öffentlich

### Gleichstellungsplan der Stadt Aurich für den Zeitraum 2024 bis 2026

#### Beratungsfolge:

Nr.	Gremium	Datum	Zuständigkeit	Status	Beschluss
1.	Ausschuss für Personal und Internes	20.11.2024	Empfehlung	öffentlich	
2.	Verwaltungsausschuss	09.12.2024	Empfehlung	nicht öffentlich	
3.	Rat der Stadt Aurich	12.12.2024	Beschluss	öffentlich	

#### Beschlussvorschlag:

Der anliegende Gleichstellungsplan der Stadt Aurich für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2026 wird beschlossen.

#### Sachverhalt:

Nach § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) ist ein Gleichstellungsplan zu erstellen. 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 sind verbindlich. Sie 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.

Der Gleichstellungsplan wurde in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Aurich erstellt. Dem Personalrat wurde ein Exemplar zur Mitbestimmung vorgelegt.

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

#### **Finanzielle Auswirkungen:**

Keine

#### **Qualitätsmerkmal Familiengerechte Kommune:**

In dem Gleichstellungsplan werden in der Analyse strukturelle Benachteiligungen von Frauen und „Frauenberufen“ deutlich. Diese entstehen dadurch, dass der traditionellen Frauenrolle die Familienarbeit und der Männerrolle die finanzielle Existenzsicherung zugewiesen wird. Diese tradierten Rollenbilder passen nicht in eine familien- und geschlechtergerechte Welt, wirken aber immer noch. Im Gleichstellungsplan werden Ziele und Maßnahmen verbindlich vereinbart, die zur Gleichberechtigung und zu einer Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für alle Geschlechter beitragen und Benachteiligungsstrukturen in der Stadtverwaltung abbauen.

#### **Auswirkungen auf den Klimaschutz:**

Keine

#### **Anlagen:**

Gleichstellungsplan der Stadt Aurich für den Zeitraum 2024 bis 2026

gez.  
Feddermann