



Gleichstellungsplan

für die Jahre 2019 bis 2021





Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) 1. Januar 2011

Das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) ist am **1. Januar 2011 in Kraft getreten**. Das NGG aus dem Jahr 1994 ist damit aufgehoben.

Mit dem neuen Gesetz entspricht das Land Niedersachsen einer **Verpflichtung aller EU-Staaten** vom 1. Mai 1999:

*Bei allen gesellschaftlichen Vorhaben sind die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen.
(Gender Mainstreaming)*



Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Erstellung eines Gleichstellungsplans

Über einen Drei-Jahres-Zeitraum werden in den Kommunen (Dienststellen) Gleichstellungspläne in Eigenverantwortung erstellt.





Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Durchführung des Gleichstellungsplans:

Diese Gesetzesforderung gilt erstmals bis zum

31. Dezember 2011.

§ 15 Absatz 1

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe der Dienststelle und aller Beschäftigten, insbesondere solcher mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.“

(aus der Begründung zum Gesetzesentwurf, Einleitung)



Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Durchführung des Gleichstellungsplanes:

- **Bestandsaufnahme** im Bereich des Personalbestands der Dienststelle
- **Analyse** der Beschäftigungsstruktur inkl. der zu erwartenden Fluktuation.
- **Strategische Planung und Zielsetzung** formulieren:
In Prozentsätzen wird beschrieben, wie über einen Verlauf von drei Jahren Unterrepräsentanz aufgehoben werden kann und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden soll.



Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Die **Maßnahmen im Gleichstellungsplan** müssen bei

- ✓ **Besetzung von Ausbildungsplätzen**
- ✓ **Einstellungen**
- ✓ **Beförderungen**
- ✓ **Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**
- ✓ **Personalabbau**
- ✓ **Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen**

beachtet werden.



Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Erstellung eines Gleichstellungsplans

Was ist die **Rolle der Führungskraft?**

1. Vorausschauende Personalplanung ist neben der Personalabteilung auch **Sache der einzelnen Fachbereiche:**
 - die Teilbarkeit von Stellen prüfen
 - Familien unterstützende Maßnahmen entwickeln
 - u. a. m.



Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Erstellung eines Gleichstellungsplans

Was ist die **Rolle der Führungskraft?**

2. Wie im Gleichstellungsbericht nach der NLO/NGO sind die Führungskräfte aufgefordert, die im Plan aufgestellten **Ziele durch konkrete Maßnahmen** mit zu beleben,

- bei Personalauswahlverfahren Ihres Bereiches
- bei der Förderung der Beschäftigten im Bereich Fort- und Weiterbildung, Rotation etc.



Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Der Gleichstellungsplan ist verbindlich!

Er wird also zwingend im Personalentwicklungskonzept seinen Eingang finden!



Gleichstellungsplan

für die Jahre 2019 bis 2021



Handlungsziele

- Abbau von Unterrepräsentanzen innerhalb der einzelnen Entgelt- und Besoldungsgruppen
- Förderung und Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Planungsgrundlage

- Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur
- Abschätzung der zu erwartenden Fluktuation



Beschäftigte nach Geschlecht

Gruppe	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %	Gesamt
Beamtinnen /Beamte	39	51,3 %	37	48,7 %	76
Tariflich Beschäftigte	593	68,6 %	272	31,4 %	865
Alle Gruppen	632	67,2 %	309	32,8 %	941

Neben flexiblen Arbeitszeiten werden den Beschäftigten der Kreisverwaltung auch diverse Teilzeitmodelle ermöglicht. Zum Stichtag waren 419 Personen in Teilzeit beschäftigt, 370 Frauen (88,3 %) und 49 Männer (11,7 %).



Auszubildende

Beruf	Frauen	Männer	Gesamt
Bauzeichner/in	2	0	2
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	0	1	1
IT-Stipendiat Verwaltungsinformatik	0	1	1
IT-System-Elektroniker/in	0	1	1
Kreisinspektor-Anwärter/in	3	4	7
Lebensmittelkontrollsekretär/in	1	1	2
Straßenwärter/in	0	1	1
Verwaltungsfachangestellte/r	20	7	27
Gesamt:	26	16	42
In %:	62 %	38 %	100 %

Stichtag: 30. Juni 2018



Führungspositionen

Hierarchieebene	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
Verwaltungsführung	0	0 %	4	100 %
Referats-/ Fachdienstleitung	8	32 %	17	68 %
Abteilungs-/Sach- gebiets-/ Teamleitung	25	49 %	26	51 %
Gesamt	33	41 %	47	59 %

Im Bereich der Verwaltungsführung und auf der Ebene der Referats- und Fachdienstleitungen ist eine Unterrepräsentanz der Frauen festzustellen.

Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten fällt bei den Führungskräften mit 6 Personen nur sehr gering aus. Dabei handelt es sich ausschließlich um Frauen.

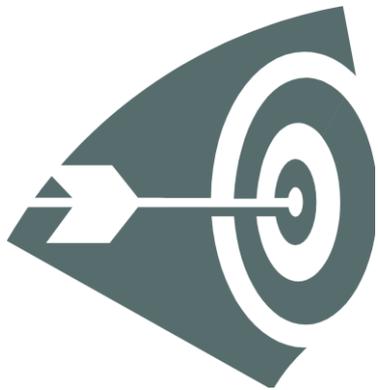


Maßnahmen für Führungspositionen

- Abfrage unter den beschäftigten Frauen, zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Führungspositionen
- Durchführung von Mentoring-Programmen zur Gewinnung und Förderung von weiblichen Nachwuchsführungskräften
- Gezielte Nachwuchsqualifizierung für Frauen
- Verbesserung der Möglichkeiten für Führung in Teilzeit



Zielquote für Führungskräfte



- Mindestens 45 % Frauen in Führungspositionen
- Mindestens 40 % Frauen als Referats- oder Fachdienstleitung



**Besten Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**