



Personalservice	Vorlagenart	Vorlagennummer
Verantwortlich: Maul, Hans-Richard Datum: 19.03.2018	Bericht	2018/085
Öffentlichkeitsstatus: öffentlich		

Beratungsgegenstand:

Gleichstellungsplan 2018 - 2020

Produkt/e:

111-100 Verwaltungsführung

Beratungsfolge

Status	Datum	Gremium
Ö	04.04.2018	Ausschuss für Finanzen, Rechnungsprüfung, Personal und innere Angelegenheiten

Anlage/n:

- 1 -

Beschlussvorschlag:

Berichtsvorlage – keine Beschlussfassung erforderlich.

Sachlage:

Der Gleichstellungsplan wurde unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle erstellt und gilt für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2020. Der Personalrat hat dem Gleichstellungsplan zugestimmt.

Die Kreisverwaltung hat für diesen Gleichstellungsplan die Beschäftigungsstruktur zum Stichtag 30.06.2017 erfasst. Insgesamt waren es 655 Personen mit einem Beschäftigungsvolumen von 556 Vollzeitäquivalenten. Mit 44% des Beschäftigungsvolumens sind die Männer geringfügig unterrepräsentiert.

Unterrepräsentanzen werden mittels eines Ampelsystems in 3 Kategorien gegliedert. Bei einer Geschlechterverteilung zwischen 45% und 55% konnte Gleichstellung nach dem NGG hergestellt werden. Von einer mittleren Unterrepräsentanz wird bei einer Geschlechterverteilung zwischen 25% und 44% gesprochen. Eine erhebliche Unterrepräsentanz liegt vor, wenn ein Geschlecht mit weniger als 25% in einem Bereich vertreten ist.

Gleichstellung konnte zum Stichtag in 7 Bereichen festgestellt werden. Mit 3 Bereichen wurde Gleichstellung am häufigsten innerhalb der Beamtinnen und Beamten festgestellt. In 17 Bereichen lag eine mittlere Unterrepräsentanz vor. Dabei waren Männer in 11 Bereichen häufiger das unterrepräsentierte Geschlecht. Eine erhebliche Unterrepräsentanz wurde zum Stichtag in 21 Bereichen und damit am häufigsten festgestellt. Diese entfiel in 12 der 21 identifizierten Bereiche auf die Frauen und in 9 Bereichen waren die Männer erheblich unterrepräsentiert. Frauen und Männer waren damit im Verhältnis von 57% zu 43% von erheblicher Unterrepräsentanz betroffen.

Die prognostizierte Fluktuation und gezielte Nachwuchsförderung in der Verwaltung eröffnet zukünftig weiterhin Gelegenheit, die unterrepräsentierten Bereiche nachzusteuern.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und zu erleichtern, ist ebenso Ziel des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, wie die Gleichstellung von Frauen und Männern in der öffentlichen Verwaltung.

In der Sitzung wird der vorliegende Gleichstellungsplan durch die für die Personalentwicklung zuständige Kollegin kurz vorgestellt. Die Ausschussmitglieder erhalten Informationen über die Bestandaufnahme, Beschäftigungsformen, Feststellung von Unterrepräsentanzen sowie über die zentralen Handlungsfelder nach NGG.

Der Gleichstellungsplan 2018 - 2020 ist in der Anlage beigefügt.