

Landeshauptstadt

Hannover

Informations-
drucksache

In den Gleichstellungsausschuss
In den Organisations- und Personalausschuss

Nr. 0087/2011

Anzahl der Anlagen 1

Zu TOP

Stufenpläne nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Gemäß § 4 NGG hat jede Dienststelle nach Maßgabe ihrer dienstrechtlichen Befugnisse auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Stufenplan zu erstellen. In diesem ist für einen Zeitraum von sechs Jahren festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen in den betreffenden Entgelt- und Besoldungsgruppen abgebaut werden soll. Der Stufenplan ist alle zwei Jahre fortzuschreiben. Zum Juli 2000 wurde erstmalig unter Beteiligung der Frauenbeauftragten und der Personalvertretung ein Stufenplan für jede Dienststelle erstellt. Die letzte Fortschreibung der Stufenpläne erfolgte im Jahr 2006. Neue Stufenpläne wären für eine Geltungsdauer von sechs Jahren (2007 bis 2012) zu erstellen gewesen. Seit Oktober 2006 lag jedoch eine Novelle des NGG vor. Der Gesetzentwurf sah wesentliche Änderungen des Stufenplans (zukünftig Gleichstellungsplan) vor, u.a. würde die Geltungsdauer 3 Jahre betragen.

Bei der Erstellung der Stufenpläne wurde davon ausgegangen, dass die Gesetzesänderung mittelfristig umgesetzt wird und somit die Geltungsdauer der Stufenpläne (dann Gleichstellungspläne) zukünftig 3 Jahre betragen wird. Beabsichtigt war, die Erstellung des Gleichstellungsberichtes mit der Erstellung und Auswertung der Stufenpläne zu verknüpfen. Ursprünglich wäre der Geltungszeitraum der vorzulegenden Stufenpläne von 2007 bis 2012 gewesen. Festgelegt wurde daher für die neu zu erstellenden Stufenpläne in Abstimmung mit dem Gleichstellungsausschuss ein Planungszeitraum von drei Jahren für die Jahre 2010 bis 2012. Grundlage für die Ist-Analyse waren die Personalstrukturdaten Stand 31.12.09. Für den Zeitraum 2007 bis 2009 erfolgte im Gleichstellungsbericht nach der NGO (Informationsdrucksache 2410/2010) ein Bericht über die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen, die die Unterrepräsentanz von Frauen abbauen sollten.

Die Verwaltung legt mit dem nachfolgenden Bericht auf der Grundlage der von den Fachbereichen und Betrieben ermittelten Daten und Maßnahmenbeschreibungen den Stufenplan 2010-2012 vor.

Nach Erstellung der Stufenpläne 2010-2012 ist im Dezember 2010 die Änderung des NGG

in Kraft getreten. Demnach sind gemäß § 15 NGG von den Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten bis zum 31.12.11 erstmals Gleichstellungspläne zu erstellen. Als Grundlage des Gleichstellungsplanes dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. Im Gleichstellungsplan ist für seine Geltungsdauer festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verbessert werden soll.

So lange eine Unterrepräsentanz vorliegt, muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vomhundertsätzen - bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts - enthalten. Für die Zielvorgaben sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen und Dienststellen zu berücksichtigen. Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz sind konkret zu benennen. Für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit muss der Gleichstellungsplan geeignete Indikatoren enthalten.

Der Gleichstellungsplan ist den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben. Die Geltungsdauer des Stufenplanes wird dadurch auf die Jahre 2010 und 2011 beschränkt.

Dez. I / OE 18
Hannover / 19.01.2011

Kostentabelle

Dez. I/ OE 18
Hannover / 11.01.2011