

**Stadt Hessisch Oldendorf**  
**Fachbereich I**

zuständig: Anette Köllner

Az.: FB I Personalleiterin kö-sp

Vorlage-Nr.	109/2024
öffentlich	X
nichtöffentlich	
Datum	07.11.2024

**Beschlussvorlage**

Beratungsfolge	Sitzungsdatum	TOP
Verwaltungsausschuss	04.12.2024	
Rat	12.12.2024	

**Punkt: Gleichstellungsplan der Stadt Hessisch Oldendorf für den Zeitraum 2024-2026**

**Beschlussvorschlag:**

Der als Anlage beigefügte Gleichstellungsplan für die Jahre 2024 bis 2026 in der Fassung des Entwurfs vom 30.09.2024 wird beschlossen.

**Sachdarstellung:**

Am 1. Januar 2011 ist das veränderte Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Damit sind sowohl die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern zwei gleichrangige Hauptziele des NGG.

Der Gleichstellungsplan setzt sich zusammen aus einem statistischen bzw. tabellarischen und einem textlichen Teil:

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen. Bereich ist jede Besoldungs- und Entgeltgruppe (vgl. § 3 Abs. 4 NGG). Die Analyse untersucht sodann, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind und ermittelt die Ursachen. Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 von Hundert liegt (vgl. § 3 Abs. 3 NGG). Wichtig dabei ist, dass Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt werden. Das bedeutet, dass die Unterrepräsentanz nicht anhand der „Köpfe“, sondern anhand des Beschäftigungsvolumens zu ermitteln ist.

In der Fluktuationsbetrachtung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Die Handlungsziele (Abbau der Unterrepräsentanz und Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit) geben an, welcher prozentuale Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen und welcher Standard bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht sein sollen.

Im Maßnahmenkatalog werden abschließend die Einzelmaßnahmen aufgeführt, mit denen die Ziele erreicht werden sollen.

Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen (Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Personalabbau, Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen) beachtet werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde bei der Erstellung des Gleichstellungsplanes beteiligt. Dem Personalrat wurde ein Exemplar zur Mitbestimmung vorgelegt. Der Gleichstellungsplan wird den Beschäftigten nach der Ratssitzung unverzüglich zur Kenntnis gegeben.

**Umweltrelevanz:** Keine

**Haushaltsrechtliche Auswirkungen:** Keine

Oenelcin  
Bürgermeister

SachbearbeiterIn/ FBL/Stab	GB	FDL Finanzen	FBL I

**Anlagen:**

1	Gleichstellungsplan
---	---------------------