

B e s c h l u s s v o r l a g e

Vorlage-Nr.: 2012/034

freigegeben am 02.02.2012

Stab

Sachbearbeiter/in: Herr Matthias Wolf

Datum: 02.02.2012

Gleichstellungsplan nach dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetz

Beratungsfolge:

<u>Status</u>	<u>Datum</u>	<u>Gremium</u>
N	14.02.2012	Verwaltungsausschuss
Ö	28.02.2012	Rat

Beschlussvorschlag:

Der auf Grund des § 15 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz zu erstellende Gleichstellungsplan für den Geltungszeitraum 01.01.2012 bis 31.12.2014 wird beschlossen.

Sach- und Rechtslage:

Bis zuletzt waren die Kommunen gehalten, der Vorschrift des § 4 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) folgend einen Stufenplan (= Frauenförderplan) zu erstellen und fortzuschreiben. Vorrangig diene der Stufenplan der Zielsetzung, eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation vorzunehmen, um hieran anknüpfend Maßnahmen und Instrumente für den Abbau einer gegebenenfalls vorherrschenden Unterrepräsentanz darzustellen.

Dabei erfolgte die Analyse / Bestandsaufnahme von der Darstellung her anhand eines textlichen und tabellarischen Teils.

Mit dem Gesetz zur Änderung des Niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes vom 09.12.2010 hat der Landesgesetzgeber mit Wirkung vom 01.01.2011 eine komplette Neufassung dieses Regelungswerkes vorgenommen. Kernaussagen der novellierten Regelungen sind:

- Die Regelungen des (neuen) NGG sollen in modernisierter Form und - in ihren Vorgaben flexibler - verstärkter sicherstellen, die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der Verwaltung zu verschaffen. Um diese Zielsetzungen dieses Gesetzes zu erreichen, sind
 - Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,

- das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
- die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
- Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
- Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in den Gremien gerecht zu beteiligen.

Damit erfolgt - in Anlehnung des bis zuletzt vorgeschriebenen Stufenplans - auch weiterhin zur Durchsetzung der v. g. Ziele die Erstellung eines Gleichstellungsplanes, der die Beschäftigtenstruktur und ihre Ursachen analysiert und für einen Drei-Jahres-Zeitraum numerisch bezifferte Ziele für den Abbau von Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit festschreibt.

Die Basis hierfür bildet weiterhin unverändert eine Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation.

In seiner konkreten Ausgestaltung ist im (neuen) Gleichstellungsplan gem. § 15 Abs. 3 NGG eine konkrete Zielquote festzusetzen. Diese Vorgabe ist bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau, bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen und bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu beachten (§ 16 Abs. 1 NGG).

Dem Gesetzeswortlaut kann entnommen werden, dass neben veränderten bzw. mit anderen und neuen Schwerpunkten versehene Zielsetzungen auch bestimmte (Rechts-) Begrifflichkeiten angepasst wurden. So verwendet das NGG in seiner neuen Fassung den Begriff der „Gleichstellung“, der sich aus den Begriffen „Gleichberechtigung“ (d. h. die Gleichheit vor dem Recht) und „Chancengleichheit“ (d. h. Benachteiligungsverbot und Förderung) zusammensetzt. Mithin ist der Fokus bei der Gleichstellung sowohl auf Männer und Frauen gerichtet, während der Stufenplan bzw. die alten Vorschriften des NGG grundsätzlich von einer abzubauenen Unterrepräsentanz von Frauen ausgegangen sind.

Ferner berücksichtigt die Neufassung des NGG ebenso die zwischenzeitlich neu ergangenen Rahmenregelungen der Europäischen Union, z. B. die Antidiskriminierungsrichtlinie, welche durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bundeseinheitlich umgesetzt bzw. in nationales Recht übersetzt wurde – dies betrifft insoweit das grundsätzliche Benachteiligungsverbot aufgrund des Geschlechtes, der Rasse / ethnischen Herkunft, der sexuellen Identität, der Behinderung, der Religion, der Weltanschauung und des Alters.

Ebenso ist darauf hinzuweisen, dass der bereits schon in der Vergangenheit verwendete Rechtsbegriff der „Unterrepräsentanz“ neu definiert wurde. Demnach ist eine „Unterrepräsentanz“ i. S. d. § 3 NGG zukünftig dann anzunehmen, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich unter 45% liegt (vormals: 50%); die Bemessungsgrundlage hierfür bildet zukünftig das Arbeitszeitvolumen, nicht die „Kopfzahl“ (Bsp.: eine Teilzeitkraft mit 70% des Arbeitszeitumfangs einer Vollzeitkraft wird mit dem Faktor 0,7 berücksichtigt). Damit hält der Gesetzgeber fortan eine Repräsentanz für dann gegeben, wenn der Geschlechteranteil zwischen 45% und 55% aller Beschäftigten liegt.

Aufgrund dieser rechtlich veränderten Bewertung der „Unterrepräsentanz“ hat das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration als federführendes Ressort die Handreichungen bzw. Muster für die tabellarischen Darstellungen entsprechend anpassen müssen, wodurch eine Vergleichbarkeit mit den Vorjahren nicht mehr in Gänze hergestellt werden kann.

Diese Anmerkungen vorausgeschickt, wird auf den dieser Beschlussvorlage als Anlage beigefügten textlichen und tabellarischen Ausführungen des Gleichstellungsplans verwiesen.

Finanzielle Auswirkungen:

Keine.

Anlagen:

Gleichstellungsplan – Textlicher Teil und tabellarische Teile (Anlage 1)