

Der Gleichstellungsplan: Hinweise und Mustererhebungsbögen

Der frühere Stufenplan (vgl. § 4 NGG 1994) ist im NGG 2010 in Gleichstellungsplan umbenannt worden. Damit ergibt sich schon aus dem Namen das Ziel des Planes, Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter zu benennen.

Die Verpflichtung zur Aufstellung des Gleichstellungsplans ist auf die Dienststellen beschränkt worden, die mindestens 50 Beschäftigte haben. Dieses resultiert aus der Überlegung, dass ein Plan wirksame Maßnahmen zur Gleichstellung nur vorsehen kann, wenn Dispositionsmöglichkeiten bestehen. In Dienststellen mit nur wenigen Beschäftigten ist aber nicht zu erwarten, dass die Fluktuation während der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans einen gezielten Abbau der Unterrepräsentanz erlaubt.

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes umfasst 3 Jahre, zum Ablauf ist ein neuer Plan zu erstellen (bisherige Geltungsdauer 6 Jahre und Überarbeitung bei Fortdauer der Gültigkeit alle 2 Jahre – vgl. § 4 Abs. 1 NGG 1994).

Für Außenstellen, die mindestens 50 Beschäftigte haben und in denen dienstrechtliche Befugnisse für die Außenstelle oder für den nachgeordneten Bereich ausgeübt werden, ist ein eigener Gleichstellungsplan aufzustellen. Die Außenstelle ist aber hinsichtlich der dienstrechtlichen Befugnisse, die bei der übrigen Dienststelle liegen, auch in den Plan der Dienststelle aufzunehmen. Gleichstellungspläne sind auch für Schulen aufzustellen, sofern die formalen Voraussetzungen erfüllt werden.

Die Erstellung des Gleichstellungsplans umfasst nachfolgende Arbeitsschritte:

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil von Männern und Frauen in den einzelnen Bereichen. Bereich ist jede Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe (§ 2 Abs. 7).

Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, und ermittelt die Ursachen

In der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Dabei sind nicht nur die Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen.

Die Handlungsziele (Abbau von Unterrepräsentanz, Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit) benennen, welcher prozentuale Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen und welcher Standard der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zum Abschluss der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht sein sollen.

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

Das Handlungsfeld „**Abbau von Unterrepräsentanz**“ regelt die Zielvorgabe für jeden Bereich, in dem Unterrepräsentanz herrscht. Es ist der Prozentanteil der Beschäftigten, welcher den geplanten Anstieg der Beschäftigtenzahlen des unterrepräsentierten Geschlechts vorgibt, zu benennen. Damit verlangt der Gleichstellungsplan nicht unverbindliche Programmsätze, sondern numerisch zu überprüfende Planungsziele. Jede Dienststelle kann damit nach ihrer Ausgangslage und den Möglichkeiten, die die Fluktuation der Beschäftigten ihr eröffnen, eine eigene Quote definieren. Die Ziele müssen realistisch sein, d.h. sie müssen sich aus der Bestandsaufnahme zur Fluktuationsanalyse ableiten. Sie werden sich in den einzelnen Dienststellen je nach Ausgangslage und Fluktuationsvorausschau unterscheiden. Die geplanten Maßnahmen zur Zielerreichung müssen einzeln, konkret und überprüfbar dargestellt werden.

Die bisher in § 5 NGG 1994 normierte landesweite Quote entfällt. Ihre Wirksamkeit war durch die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte zur Zulässigkeit vorrangiger Hilfskriterien stark eingeschränkt.

Der Gleichstellungsplan ist für den Bereich des Abbaus der Unterrepräsentanz verbindlich. Er muss bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten beachtet werden und steuert den Auswahlvorgang. Im Fortbildungsbereich ist dafür Sorge zu tragen, dass die Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, die bei den nächsten Auswahlvorgängen zu Entscheidungen für das unterrepräsentierte Geschlecht führen können.

Der Gleichstellungsplan verlangt wie das Personalentwicklungskonzept vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Bei dem Handlungsfeld „**Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**“ gibt das Gesetz keine Bemessungsgrößen vor, an denen der Erfolg der Anstrengungen in diesem Bereich zu messen ist. Die Dienststelle muss aber selbst diese Indikatoren, bzw. Bemessungsgrößen entwickeln, an denen sich die während der Geltungsdauer des Planes erzielten Erfolge messbar ablesen lassen.

Das Gesetz verzichtet auf eine externe Kontrolle der Planaufstellung und der Planerreichung. Es verlangt aber Transparenz der Planziele und der Planerfolge gegenüber den eigenen Beschäftigten. Die Dienststelle ist deshalb verpflichtet, den Gleichstellungsplan in sämtlichen Teilen den Bediensteten zur Kenntnis zu geben. Bis zu einem halben Jahr nach Ablauf der Geltungsdauer ist der Zielerreichungsgrad (für beide Ziele) zu ermitteln und den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

Im folgenden findet sich eine Gliederung zur Erstellung des Gleichstellungsplans, die u. a. anhand von Mustererhebungsbögen Anregungen gibt, wie die gesetzlichen Vorgaben in die Praxis umgesetzt werden können:

Arbeitshilfe zur Erstellung des Gleichstellungsplans nach §§ 15 und 16 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 09.12.2010 (NGG)

- Jede Dienststelle mit mind. 50 Beschäftigten und
- jede Außenstelle mit mind. 50 Beschäftigten und der Befugnis zu Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

erstellt einen eigenen Gleichstellungsplan:

- **Termin:** erstmalige Erstellung spätestens bis zum 31.12.2011
- **Stichtag:** 30.06. des Erstellungsjahres, ggf. des Vorjahres, falls Zahlen zum Zeitpunkt der Erstellung noch nicht vorliegen
- **Geltungsdauer:** 3 Jahre, zum Ablauf ist ein neuer Gleichstellungsplan zu erstellen
- **Bekanntgabe:** ist allen Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Erstellung zu beteiligen (§ 20 Abs. 1 S. 3 Nr.11 NGG)

Grundlagen des Gleichstellungsplans

1. Statistischer/ tabellarischer Teil:

- Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (vgl. Mustererhebungsbogen Blatt 1)
- Bestandsaufnahme der Stellen, die durch altersbedingtes Ausscheiden ihrer Inhaberinnen und Inhaber während des Geltungszeitraums frei werden und Bestandsaufnahme der Fluktuation im vergangenen Erhebungszeitraum (vgl. Mustererhebungsbogen Blatt 2)

2. Textlicher Teil:

- Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur
Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, benennt Tendenzen (z. B. Teilzeitarbeit überwiegend in bestimmten Bereichen, Teilzeit mit durchschnittlich niedrigem oder hohem Beschäftigungsvolumen) und ermittelt die Ursachen (z. B. Analyse der Bewerbungslage nach Geschlechtern und Hierarchieebenen und Funktion, Rotation von Frauen und Männern dienststellenintern und übergreifend, keine gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts in Ausschreibungen, keine öffentlichen Ausschreibungen, Analyse der Einladungen von Frauen und Männern zu Vorstellungsgesprächen, etc.)
- Analyse der zu erwartenden Fluktuation
In der Fluktuationsabschätzung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Dabei sind nicht nur die Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen, u. a. Arbeitsplatzwechsel, Ausscheiden vor Erreichen der Altersgrenze, Anzahl der beurlaubten Frauen und Männer, Rückkehrraten nach familienbedingter Berufsunterbrechung, Dauer der Beurlaubungen, Wiederkehr nach familienbedingter Beurlaubung mit anschließender Aufnahme von Teilzeittätigkeit.

Festlegung im Gleichstellungsplan, mit welchen Mitteln und in welchem Umfang Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden kann:

Zielvorgaben:

- Verbindliche Festlegung in vom-Hundert-Sätzen bezogen auf den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, um den dieser Anteil im Geltungszeitraum gesteigert werden soll (vgl. Mustererhebungsbogen Blatt 1) unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Dienst- oder Außenstelle (benennen).
Bereich ist jede Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe. In einer Besoldungsgruppe, der auch Einstiegsämter zugeordnet worden sind, bilden die Einstiegsämter und die übrigen Ämter jeweils einen eigenen Bereich. Unterrepräsentanz eines Geschlechts liegt vor, wenn dessen Anteil in einer Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe unter 45 % sinkt.
- Benennung der
 - personellen
(z. B. Stellenbesetzungen durch Neueinstellungen, Beförderungen, Aufstiegsmöglichkeiten, Ausbildung)
 - organisatorischen
(z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Teilbarkeit von Leitungsstellen, Telearbeit)
 - fortbildenden
(z. B. Umfragen über Inhalte und Organisation von Fortbildung, Analyse der Ergebnisse hinsichtlich der Bedarfsermittlung und Motivationseinschätzung, Angebote für ausgesuchte Zielgruppen, Vor-Ort-Angebote, Angebote für Teilzeitkräfte, Mentoringprogramme)

Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben nach § 15 Abs. 3 Satz 1 NGG (v.H.-Sätze).

- Benennung geeigneter
 - Bemessungskriterien
 - Zielvorgaben und
 - Maßnahmenzur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit im Geltungszeitraum.

Der Gleichstellungsplan erfordert an dieser Stelle zunächst die Bestimmung des aktuellen Stands, der sich auf die vorgesehenen gleichstellungsorientierten Maßnahmen des Gleichstellungsplans und die aktuelle Personal- und Entwicklungsplanung der Dienststelle stützt. Bereits bei der Festlegung auf Ziele, Teilziele und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sind Bemessungskriterien festzulegen, die geeignet sind, die Messbarkeit für den Erfolg, bzw. die Zielerreichung, zu dokumentieren. Die Zielvorgaben benennen, welcher Standard der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zum Abschluss der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht sein soll. Im Maßnahmenkatalog werden die Einzelmaßnahmen aufgeführt, mit denen die Ziele erreicht werden sollen.

Verbindlichkeit des Gleichstellungsplans

- 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. *Innerhalb der Prozentsätze, die nach § 15 Abs. 3 NGG als Zielvorgabe für den Abbau der Unterrepräsentanz festzulegen sind, hat eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen, wenn die übrigen Voraussetzungen des § 13 Abs. 5 oder Abs. 6 vorliegen. Hat die Dienststelle diese Zielvorgaben schon erreicht, besteht in dem entsprechenden Bereich aber gleichwohl noch Unterrepräsentanz, kann die Dienststelle nach § 13 Abs. 5 oder 6 eine Bewerberin oder einen Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugen, sie muss es aber nicht.*
- Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans sind bei der Personal- und Organisationsentwicklung zu beachten.

Evaluation

Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt die Stelle, die den Gleichstellungsplan erstellt hat, die Ergebnisse, inwieweit

- Unterrepräsentanz verringert und
- die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurde.
- Spätestens 6 Monate nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans sind die Ergebnisse, inwieweit Unterrepräsentanz im abgelaufenen Geltungszeitraum verringert und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit verbessert wurde, den Beschäftigten bekannt zu geben

Erläuterungen zu den Muster-Erhebungsbögen

Die anliegenden Mustererhebungsbögen beziehen sich auf die Darstellung der Laufbahngruppe 2. Sie sind jedoch für alle Bereiche in den Dienststellen anzulegen, z. B.:

Laufbahngruppe 2/ BesGr.	Laufbahngruppe 1/ BesGr.	Entgeltgruppe	Entgeltgruppe
B11-B5, R10-R5	A10	E15Ü	E8, E8a
B4, B3, R4, R3	A9	E14	E7, E7a
B2, B1	A8	E13, E13Ü	E6
A16, R2	A7	E12, E12a	E5
A15, R1	A6	E11, E11a, E11b	E4, E4a
A14	A5	E10, E10a	E3, E3a
A13 und A13 Einstiegsamt	A4, A3, A2, A1	E9, E9a, E9b, E9c, E9d	E2Ü
A12			E1
A11			
A10			
A9			
in Ausbildung	in Ausbildung	in Ausbildung	in Ausbildung
Gesamt	Gesamt	Gesamt	Gesamt

Blatt 1

- Abgeordnete Beschäftigte sind nicht mehr zu berücksichtigen, wenn zum Stichtag die Abordnung länger als 3 Monate gedauert hat und zu diesem Zeitpunkt feststeht, dass die oder der Beschäftigte nicht innerhalb von weiteren 6 Monaten an die bisherige Dienststelle zurückkehrt.
- Im Tarifbereich erfolgt die Erhebung nach der Grundvergütung
- Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist die tatsächliche Besoldungsgruppe anzuführen; die Wertigkeit der Stelle bleibt unberücksichtigt. In Besoldungsgruppen, denen auch Einstiegsämter zuzuordnen sind, bilden die Einstiegsämter und die übrigen Ämter jeweils einen Bereich.

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
 Fachrichtung / Laufbahn / Berufsgruppe / Organisationseinheit oder ähnliches:

Stichtag: 30.06.20..

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte		davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeit-äquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45 %)	Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	unterrepräsentiertes Geschlecht benennen:	zum Stichtag 30.06.20.. festgestellter anteiliger v.H.-Satz		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O (L oder M)	P
<i>Beispiel:</i> Laufbahngruppe 2																
B9 – B11	1															
B8	2															
B7	3															
B6	4															
B5	5															
B4	6															
B3	7															
B2	8															
B1	9															
A16 / A16+, A16 „Z“	10															
A15	11															
A14	12															
A13 Einstiegsamt	13															
A13 / A13+, A13 „Z“	14															
A12	15															
A11	16															
A10	17															
A9 Einstiegsamt	18															
Gesamt	19															

Blatt 2

Diesem Erhebungsbogen sollen Schätzungen aufgrund bisheriger Erfahrungswerte zugrunde gelegt werden.

- Spalten Q1 bis Q 3 *Sonstige dauerhafte Abgänge sind Kündigungen, Versetzungen, Auflösungsverträge.*
- Spalten R1 bis R3 *Abordnungen, Beurlaubungen, Mutterschutzfristen*
- Spalten S1 bis S3 z. B. *Umsetzung von Stelleneinsparauflagen*
- Bei den Spalten U1 bis U3 und V1 bis V3 sind realistische Einschätzungen abzugeben.

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)	Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel:							
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz				U1	U2	U3	V1	V2	V3					
				Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1*	T2*	T3*	U1	U2	U3	V1	V2	V3
(Beispiel Laufbahngruppe 2)		Stichtag 30.06.20..	P																		
B9 – B11	1	Frauen o. Männer																			
B8	2																				
B7	3																				
B6	4																				
B5	5																				
B4	6																				
B3	7																				
B2	8																				
B1	9																				
A16 / A16 + A16 „Z“	10																				
A15	11																				
A14	12																				
A13 Einstiegsamt	13																				
A13 / A13 + A13 „Z“	14																				
A12	15																				
A11	16																				
A10	17																				
A9 Einstiegsamt	18																				

* T = Q+R+S