

A decorative graphic on the left side of the slide, featuring three colored circles (dark teal, light teal, and grey) and a vertical line to their right.

Der Gleichstellungsplan

§§ 15, 16 Niedersächsisches
Gleichberechtigungsgesetz (NGGG)
vom 09.12.2010



Der Gleichstellungsplan



- Der Gleichstellungsplan gem. §§ 15, 16 NGGG ist ein wichtiges Instrument der Personalentwicklung in den niedersächsischen Verwaltungen!



Der Gleichstellungsplan

- **Termin:** erstmalige Erstellung spätestens bis zum 31.12.2011
- **Stichtag für die Erhebung**
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



Der Gleichstellungsplan

- **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 2010)
- korrespondiert mit dem Personal- und Organisationsentwicklungskonzept



Der Gleichstellungsplan



Bestandsaufnahme + Analyse der Beschäftigtenstruktur und
Abschätzung voraussichtlicher Fluktuation (Statistik und
Text)



Abbau von Unterrepräsentanz durch „Dienststellenquote“ +
Benennung personeller, organisatorischer und
fortbildender Maßnahmen



Verbesserung Vereinbarkeit von Erwerbs- + Familienarbeit
durch Festlegung auf Bemessungskriterien,
Zielvorgaben, Maßnahmen



Der Gleichstellungsplan

2 Handlungsziele:

- 1. Abbau von Unterrepräsentanz**
durch Festlegung von %-Anteilen,
um die der Anteil des jeweils
unterrepräsentierten Geschlechts im
Geltungszeitraum erhöht werden soll
(geplanter Anstieg)



Der Gleichstellungsplan

2. **Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**

Festlegung, welcher Standard der Vereinbarkeit erreicht werden soll durch Verständigung auf Bemessungsgrößen, anhand derer die Ergebnisse überprüfbar werden

● ● ● | Der Gleichstellungsplan:
Statistischer/ tabellarischer Teil:

1. **Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (vgl. Mustererhebungsbogen Blatt 1)**
 - Erhebung der Zahlen in den einzelnen Bereichen
 - Feststellung der **Unterrepräsentanz** anhand des **Beschäftigungsvolumens**, nicht anhand der Personenzahl



Der Gleichstellungsplan

- 2. Bestandsaufnahme frei werdender Stellen**, z. B. durch altersbedingtes Ausscheiden ihrer Inhaberinnen und Inhaber während des Geltungszeitraums und Abschätzung der voraussichtlichen **Fluktuation** im Geltungszeitraum (vgl. Mustererhebungsbogen Blatt 2)



Der Gleichstellungsplan Textlicher Teil:

Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur

- In welchen Bereichen sind Frauen/Männer unterrepräsentiert?
- Welche Tendenzen erkennbar, z.B. Teilzeit in bestimmten Bereichen oder Teilzeit mit über-/unterdurchschnittlichem Beschäftigungsvolumen



Der Gleichstellungsplan

- **Ursachenermittlung** durch z.B.
 - Analyse der (Bewerbungs-)Lage nach Geschlechtern, Hierarchieebenen, Funktionen
 - Rotation der Beschäftigten dienststellenintern oder – übergreifend
 - Gezielte Ansprache in Ausschreibungen, etc.



Der Gleichstellungsplan

Analyse der zu erwartenden Fluktuation

- Feststellung, wieviele Stellen voraussichtlich während der Geltungsdauer des GSP neu besetzt werden
- Einbeziehen von Altersabgängen, Beurlaubungen, Arbeitsplatzwechseln, Wiederkehr aus Beurlaubung in Teilzeit, etc.



Der Gleichstellungsplan Die Zielvorgaben



1. Abbau von Unterrepräsentanz

- 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 **unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Dienst- oder Außenstelle (benennen).**



Der Gleichstellungsplan

Die Zielvorgaben

- Die Festlegung auf einen geplanten Anstieg in v.H.-Sätzen gilt verbindlich im Geltungszeitraum. Wird der geplante Anstieg erreicht, kann das unterrepräsentierte Geschlecht weiterhin bevorzugt ausgewählt werden, eine Verpflichtung besteht dann nicht mehr!



Der Gleichstellungsplan

Die Zielvorgaben

Benennung der

- **personellen**
- **organisatorischen**
- **fortbildenden**

Maßnahmen zur Erreichung der
Zielvorgaben nach § 15 Abs. 3
Satz 1 NGG 2010 (v.H.-Sätze).



Der Gleichstellungsplan

Die Zielvorgaben

- **Personell**, z.B. Stellenbesetzung durch Neueinstellung, Beförderungen, Aufstiegsmöglichkeiten, Ausbildung
- **Organisatorisch**, z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, Teilbarkeit von Leitungsstellen, Telearbeit
- **Fortbildend**, z.B. Angebote für spezielle Zielgruppen (TZ-Kräfte), Mentoringprogramme, Umfragen zu Inhalten und Organisation von Fortbildungen



Der Gleichstellungsplan Die Zielvorgaben



2. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit im Geltungszeitraum durch Benennung geeigneter

- Bemessungskriterien
- Zielvorgaben und
- Maßnahmen



Der Gleichstellungsplan

Die Zielvorgaben



- Die **Zielvorgaben** benennen den Standard der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zum Abschluss der Geltungsdauer des GSP
- Festlegung auf **Bemessungskriterien**, die geeignet sind, die Messbarkeit für den Erfolg zu dokumentieren.
- **Ziele**, Teilziele und (Einzel-)Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit im Maßnahmenkatalog formulieren



Der Gleichstellungsplan Die Zielvorgaben



2 Beispiele:

Ziel: Anteil der Männer an den Teilzeitbeschäftigten erhöhen

Bemessungskriterium: Prozentsatz der angestrebten Steigerung

Teilziele: gezielte Ansprache bei Ausschreibungen, Informationsfaltblätter



Der Gleichstellungsplan

Die Zielvorgaben



Ziel: Zahl der Telearbeitsplätze erhöhen

Bemessungskriterium: numerische Steigerung festlegen (z.B. +10)

Teilziele/Einzelmaßnahmen: Prüfung des finanziellen Kontingents, Gründung einer Arbeitsgruppe, die Vergabekonzept erstellt, geeigneten Weg zur Bekanntgabe gegenüber Beschäftigten festlegen



Der Gleichstellungsplan **NGG**

Die Zielvorgaben

Probleme
identifizieren mit
Hilfe des
„Lösungskreuzes“:

<u>Ist</u>	<u>Soll</u>
<u>Hinder- nisse</u>	<u>Erste Schritte</u>



Der Gleichstellungsplan Die Zielvorgaben



Muster für einen Maßnahmenkatalog
oder: **Wer** macht **was** mit **wem** bis
wann?

Ausgangspunkt	Zielsetzung	Maßnahmen	Zeitschiene	Verantwortlichkeit



Der Gleichstellungsplan

Die Zielvorgaben



Maßnahmen im Rahmen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit: die unterschiedlichen Handlungsfelder

- **Arbeitszeit**
- **Arbeitsorganisation**
- **Arbeitsort**
- **Informations- und Kommunikationspolitik**
- **Führungskompetenz**
- **Personalentwicklung**
- **Service für Familien**



Der Gleichstellungsplan **NGG**

Die Zielvorgaben

Handlungsfeld Arbeitszeit

- Flexible Ausgestaltung Arbeitszeit: Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Funktionszeit
- Regelungen zum Zeitausgleich
- Teilzeitbeschäftigung auch unterhälftig, individuelle TZ-Modelle, Job-Sharing
- Berücksichtigung der persönlichen Situation bei kurzfristigen Beurlaubungen ohne Bezüge aus familiären Gründen (Betreuungsbedarf/Pflege Angehöriger)



Der Gleichstellungsplan

Die Zielvorgaben

Handlungsfeld Arbeitsorganisation

- Teamarbeit
- Qualitätszirkel
- Vertretungsregelungen
- Überprüfungen von Arbeitsabläufen



Der Gleichstellungsplan

Die Zielvorgaben

Handlungsfeld Arbeitsort

- Einrichtung von Telearbeitsplätzen, incl. Informationsveranstaltungen zum Umgang mit Telearbeitsplätzen für Führungskräfte, Erfahrungsaustausch, Erstellung eines Leitfadens über Tele-/Heimarbeit
- wohnortnahe Verwendung



Der Gleichstellungsplan Die Zielvorgaben

Handlungsfeld Informations- und Kommunikationspolitik

- Intranetplattform mit Informationen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit
- Informationsveranstaltungen
- standardisierte Einarbeitungspläne
- Informationen über audit berufundfamilie und dessen Umsetzung



Der Gleichstellungsplan

Die Zielvorgaben

Handlungsfeld Führungskompetenz

- Sensibilisierung der FK für familienbewusstes Führungsverhalten im Rahmen von Besprechungen und Fortbildung
- Verankerung des Themas „Beruf und Familie“ in der Aus- und Fortbildung, z. B. Schulung „Geschlechtergerecht beurteilen“
- Entwicklung von Informations- und Unterstützungsmitteln im Umgang mit Beschäftigten in „besonderen Lebenslagen“



Der Gleichstellungsplan Die Zielvorgaben

Handlungsfeld Personalentwicklung

- Rückkehrbetreuung, Kontaktpflege und Wiedereingliederungspläne für beurlaubte Beschäftigte
- Leitfaden zur Planung und Beratung familienbedingter Auszeiten
- Arbeits- und Fortbildungsangebote während einer Beurlaubung
- **Angebot von Führungspositionen in Teilzeit**
- Inhouse- und Teilzeitfortbildungen, Übernahme Kinderbetreuungskosten während Fortbildung



Der Gleichstellungsplan

Die Zielvorgaben

Handlungsfeld Service für Familien

- Mitnahme von Kindern an den Arbeitsplatz, Eltern-Kind-Büro oder „rollendes Kinderzimmer“
- Einrichtung oder Vermittlung von Kinderbetreuungsangeboten, Großtagespflegestelle, BetriebsKiTa, Kinderbetreuungsangebote in den Schulferien
- Stillraum
- Familienparkplätze
- Außer-Haus-Verkauf der Kantine



Verbindlichkeit des Gleichstellungsplans

- Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen *müssen* bei anstehenden Personalmaßnahmen beachtet werden

- Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans sind bei der Personal- und Organisationsentwicklung zu beachten.



Der Gleichstellungsplan

- **Evaluation:**

Inwieweit hat sich die Unterrepräsentanz in den Bereichen verringert und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert ?

- **Bekanntgabe der Ergebnisse**

Spätestens 6 Monate nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans



Der Gleichstellungsplan

Materialempfehlungen:

- 1. Bundesgleichstellungsbericht 2011, „Neue Wege, Gleiche Chancen“, <http://www.gleichstellungsbericht.de>
- Positive Maßnahmen. Von Antidiskriminierung zu Diversity, http://www.migration-boell.de/pics/Handreichung_PositiveMassnahmen-Webversion.pdf
- Mustergleichstellungsplan, www.ms.niedersachsen.de
- Vernetzungsstelle, www.vernetzungsstelle.de