

Gleichstellungsplan für die Jahre 2025 bis 2027

<i>Organisationseinheit:</i> 11 Personal <i>Zuständigkeit:</i>	<i>Datum:</i> 07.10.2025
--	-----------------------------

Ziele:

<i>Beratungsfolge</i>	<i>Geplante Sitzungstermine</i>	<i>Ö / N</i>
Ausschuss für Finanzen, Personal und Digitalisierung	26.11.2025	Ö
Verwaltungsausschuss	02.12.2025	N
Rat der Stadt Celle	03.12.2025	Ö

Sachverhalt:

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) verfolgt das Ziel, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Dazu hat jede Dienststelle gem. § 15 Abs. 1 Satz 1 NGG jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan gilt für den Zeitraum 01.01.2025 bis 31.12.2027 und basiert auf den Daten zum Stichtag 31.01.2025. Für diesen Berichtszeitraum war es das Ziel, die Bereiche der Kernverwaltung sowie der beiden Eigenbetriebe der Celler Zuwanderungsagentur (CZA) und der Stadtentwässerung Celle (SEC) getrennt abzubilden. Zwar liegt die Beschäftigtenzahl beider Eigenbetriebe noch unter 50, so dass grundsätzlich kein eigener Gleichstellungsplan i.S.d. § 15 Abs. 1 NGG erforderlich ist. Allerdings war es das Bestreben, die jeweiligen Besonderheiten dieser beiden Eigenbetriebe mit einer gesonderten Abbildung der Zahlen zu verdeutlichen. Da zum Jahreswechsel 2024/ 2025 ein Systemwechsel im Personalabrechnungsprogramm vollzogen wurde, war ein Auswerten der Daten erst zum Stichtag 31.01.2025 möglich.

Der Gleichstellungsplan ist unter Beachtung des § 15 Abs. 2 und 3 NGG in folgende Inhalte aufgliedert:

➤ **Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur**

Erhebung des Anteils von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen, unterteilt nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zum Stichtag 31.01.2025. Eine Unterrepräsentanz im Sinne des NGG liegt demnach vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich der Dienststelle unter 45 von Hundert liegt, wobei ein Bereich grundsätzlich eine Besoldungs- oder Entgeltgruppe ist.

➤ **Fluktuationsabschätzung**

Erhebung der frei werdenden Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans

➤ **Ermittlung einer Verringerung der Unterrepräsentanz und Verbesserung von Erwerbs- und Familienarbeit als Evaluation des abgelaufenen Gleichstellungsplans**

Nach Ablauf der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans ist zu ermitteln, inwieweit Unterrepräsentanz verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert worden ist

➤ **Maßnahmenentwicklung zum Abbau von Unterrepräsentanzen und zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**

Formulierung von geeigneten Maßnahmen der Personalentwicklung

Anlage/n

1	Auswertung 31.12.2021
2	Gleichstellungsplan 2025-2027
3	Auswertung Stadt Celle 31.01.2025
4	Auswertung Eigenbetrieb Stadtentwässerung Celle 31.01.2025
5	Auswertung Eigenbetrieb Celler Zuwanderungsagentur 31.01.2025