

# Aufgabenbeschreibung und Anforderungsprofil für Gleichstellungsbeauftragte in der niedersächsischen Landesverwaltung<sup>1</sup>

## I. Aufgaben

### 1. Förderung und Überwachung der Umsetzung des NGG, Mitwirkung bei allen Gleichstellungsfragen und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit (§ 20 NGG)

- Aktive Mitarbeit und Teilnahme an der Vorbereitung und Entscheidung von Maßnahmen der Verwaltung zur Umsetzung des NGG
- Erarbeitung von eigenen Vorschlägen, Vorlagen etc.
- Teilnahme an Besprechungen
- Wahrnehmung des Beteiligungsrechts (von der Entwurfsphase bis zur Entscheidung um geschlechtsspezifische Belange zur Geltung bzw. zur Durchsetzung zu bringen) so

#### u. a.:

#### a) *Personalangelegenheiten*

- Grundsatzangelegenheiten der Personalpolitik, Personalauswahl, Personalentwicklung, Personaleinsatz und Budgetierung
- Interne und externe Stellenausschreibungen, zweite Ausschreibung
- Neueinstellungen und längerfristige Umsetzungen
- Abordnungen und Übernahmen, Versetzungen
- Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeit, insbesondere auch in Leitungsfunktionen
- Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen
- Anträge von Beschäftigten auf Änderung der Arbeitszeit
- Entsendung in Gremien
- Aufstiegsverfahren
- Kündigungen, Disziplinarangelegenheiten, Abmahnungen und Entlassungen

#### b) *organisatorische Angelegenheiten, wie*

- Umstrukturierungen, Organisationsänderungen
- Stellenreduzierungen, Stellenpläne
- Veränderungen der Arbeitsbedingungen  
z. B. Gestaltung von arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen, Telearbeit

---

<sup>1</sup> \*Abweichungen sind abhängig von etwaigen Besonderheiten der verschiedenen Behörden

### c) *statistische Analysen*

#### 1.1 Beratung und Unterstützung von Frauen und Männern (§ 20 Abs. 5 und 6 NGG)

- \* Vorbereitung und Durchführung von Einzelgesprächen mit Frauen und Männern, Gruppengesprächen und Frauenversammlungen
- \* Vermittlung geschlechtsspezifischer Informationen
- \* Erfassung aktueller Sachverhalte und Problemstellungen
- \* Erarbeitung von Vorschlägen zur tatsächlichen Gleichstellung
- \* Beratung in Einzelfällen, z. B.
  - zur Unterstützung bei
    1. beruflicher Förderung
    2. Teilzeit
    3. Mutterschutz
    4. Elternzeit
    5. Benachteiligung aufgrund des Geschlechts
    6. sexueller Belästigung
    7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

#### 1.2 Eigene Initiativen zur Umsetzung des NGG (§ 20 Abs. 3)

- \* Einleitung erforderlicher Maßnahmen ggf. mit Unterstützung des Personalrates
- \* Initiierung/Mitarbeit an der
  - Erstellung von Personalentwicklungskonzepten
  - Entwicklung von Angeboten für die Betreuung von Kindern der Beschäftigten, Eltern–Kind–Büro, Schulferienbetreuung
  - Verbesserung der Arbeitsbedingungen in geschlechtstypischen Beschäftigungsbereichen
  - Teilnahme an Gremien zur Verwaltungsmodernisierung, Arbeitsgruppen u.a.
  - Planung und Entwicklung von Fortbildungskonzepten und Förderung der Teilnahme des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts an Fortbildungsmaßnahmen
  - Mitwirkung an personalwirtschaftlichen Maßnahmen und Verfahren
- \* eigene Evaluation (Auswertung) von Berichten zu den Schwerpunkten und erreichten Ergebnissen der Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit in der Dienststelle

## **2. Förderung und Überwachung der Umsetzung des AGG**

insbesondere zur Unterstützung

- der Beschäftigten zum Schutz vor/bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in Absprache mit den Betroffenen
- bei sonstigen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts

### **3. Mitwirkung** des Gleichstellungsplans

- an der Entwicklung
- bei der Umsetzung von Maßnahmen
- bei der Fortschreibung
- bei der Kontrolle

### **4. Dienststellenübergreifende Zusammenarbeit u. a. durch**

- Informationsaustausch
- regelmäßige Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten des Geschäftsbereichs
- Veranstaltungen (z. B. Workshops, Ausstellungsbesuche, ...)
- Abstimmung in Einzelmaßnahmen
- Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten untereinander

## II. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

### 1. Ungebundenes Handeln

- Weisungsfrei (§ 23 NGG)
- Unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung
- Einberufung von Versammlungen im Einvernehmen mit der Dienststelle (§ 20 Abs. 6 NGG)
- Schweigepflicht (§ 22 Abs. 7 NGG)
- Äußerungsrecht zu fachlichen Fragen mit Relevanz für die Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit (§ 20 Abs. 1 Satz 4 NGG)
- Akteneinsichtsrecht (bei Personalakten nur mit Einwilligung der betroffenen Personen (§ 20 Abs. 4 NGG))
- Einrichtung von Sprechzeiten (§ 20 Abs. 6 Satz 1 NGG)

### 2. Informationsaustausch mit

- der Dienststellenleitung
- den Personalverantwortlichen
- den Frauen und Männern in der Dienststelle
- dem Personalrat
- den Gleichstellungsbeauftragten nach- oder übergeordneter Dienststellen und anderer Ressorts (§ 23 Abs. 2 NGG)
- sonstigen Organisationen

### 3. Recht auf Information von

- der Verwaltung z. B.
  1. aktualisierte Personallisten (u.a. nach den Merkmalen: Dienstalter, Hauszugehörigkeit, Altersstruktur, Organisationszugehörigkeit, Teilzeit, Abordnung, Beurlaubung, und weitere)
  2. Beförderungslisten
  3. Bewerbungslisten einschließlich aller Bewerbungsunterlagen
  4. hausinterne Statistiken
  5. Planungsunterlagen (u.a. Personalplanung, Personal-Entwicklungsplanung, Unterlagen zur Fortbildungsplanung, und weitere)
  6. Sachakten
- sonstigen Organisationen

### III. Anforderungsprofil

1. Gleichstellungspolitische Kompetenz und Sozialkompetenz
2. Fähigkeiten
  - Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit
  - Konfliktfähigkeit
  - Verhandlungsgeschick
  - Einfühlungsvermögen
  - Durchsetzungsvermögen
  - Frustrationstoleranz
  - Rollendistanz
  - Konzeptionelles Arbeiten
  - angemessenes Selbstbewusstsein
  - Motivations- und Innovationsfähigkeit
  - Organisationstalent
  - Netzwerkbildung
  - Methodenkompetenz
3. Berufserfahrung
  - Mehrjährige Berufs- und Verwaltungserfahrung
  - Erfahrung im Umgang mit Behörden
4. Rechtskenntnisse – insbesondere –
  - NGG
  - AGG
5. Bereitschaft zur Einarbeitung in sonstige Rechtsgebiete z. B.
  - Öffentliches Dienst- und Tarifrecht
  - Mutterschutzgesetz
  - Europäische Grundsatzregelungen
6. Bereitschaft zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen (§ 22 Abs. 5 Satz 2 NGG)