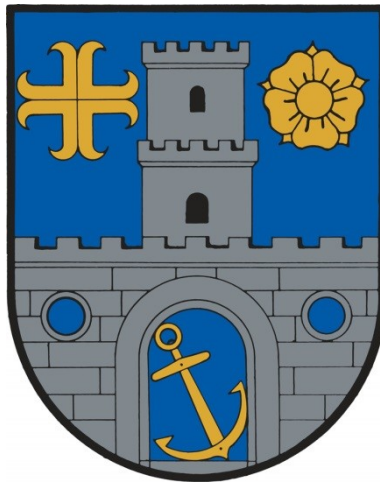




Richtlinie für die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Varel

1. Präambel

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und das Gebot der Gleichbehandlung sind unmittelbar geltendes Verfassungsrecht (Art. 3, GG). Aufgabe der Kommunen ist es, in ihrem Wirkungskreis zur Realisierung des Gleichheitsgrundsatzes beizutragen.

Das Niedersächsische Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) sieht laut § 8 vor, dass Kommunen mit mehr als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern eine hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu beschäftigen haben, um so zur Verwirklichung des Gleichheitsgrundsatzes beizutragen. § 9 NKomVG beschreibt Aufgaben, Kompetenzen, Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und wirkt nach Maßgabe des Gesetzes an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die Auswirkung auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der Gesellschaft haben. Es handelt sich um eine Querschnittsfunktion, die fachübergreifend alle Bereiche der Kommunalverwaltung berührt.

2. Organisatorische Einordnung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister unterstellt. Bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht weisungsgebunden. Sie hat im Rahmen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit Eigenständigkeit in der Gestaltung ihrer Dienstzeit.

3. Aufgaben und Zuständigkeiten innerhalb der Verwaltung

Im Rahmen ihrer Zuständigkeit hat die Gleichstellungsbeauftragte folgende verwaltungsinterne Befugnisse:

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG), NKomVG (§9) sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können, rechtzeitig zu beteiligen, so dass ihre Vorschläge und Stellungnahmen in die Entscheidung einfließen können. Zu diesen Maßnahmen gehören insbesondere:

1. Arbeitszeitregelungen,
2. organisatorische und individuelle Regelungen zur Teilzeit,
3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
4. Zulassung zum Aufstieg sowie Entscheidung über die Teilnahme an einer Qualifizierung, die Voraussetzung für die Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A7 oder A14 durch eine Beförderung ist,
5. Versetzungen sowie Abordnungen von mehr als drei Monaten,
6. Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,
7. Ausschreibung und Verzicht auf sie,
8. Maßnahmen der Verwaltungsreform, soweit sie Auswirkungen auf die Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen haben,
9. Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal und
10. die Erstellung des Gleichstellungsplans.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen mit Relevanz für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit äußern.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit vorschlagen.

Der Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf die Gleichstellungsbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat. Sie ist befugt, an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

Beschäftigte können sich in Gleichstellungsangelegenheiten und in Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Sie bietet individuell vereinbarte Beratungstermine an oder richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein.

Mindestens einmal jährlich beruft sie eine Versammlung der weiblichen und männlichen Beschäftigten der Dienststelle ein. Ist sie für mehrere Dienststellen zuständig, so ist in jeder der Dienststellen eine Versammlung einzuberufen. Sie kann Teilversammlungen abhalten.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf dienststellenübergreifende sowie überregionale Zusammenarbeit bzw. Gremienarbeit. Sie kann sich unmittelbar an das für Frauenpolitik und Gleichberechtigung zuständige Ministerium wenden.

Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Nds. Gleichberechtigungsgesetzes zu verwirklichen und die Gleichstellungsbeauftragte bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen sowie sie bei allen gleichstellungsrelevanten Themen so frühzeitig zu beteiligen, dass ihre Vorschläge und Stellungnahmen in die Entscheidung einfließen können.

4. Aufgaben und Kompetenzen gegenüber dem Rat, dem Verwaltungsausschuss und den Fachausschüssen

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt nach eigenem Ermessen an den Sitzungen des Rates, des Verwaltungsausschusses und der Fachausschüsse teil. Sie hat in diesen Gremien Rederecht und das Recht, abweichende Stellungnahmen abzugeben. Kann sie dieses Recht nicht selbst ausüben, müssen der Rat und seine Gremien über die Stellungnahme in Kenntnis gesetzt werden. Auf ihr Verlangen hin müssen bestimmte – gleichstellungsrelevante – Beratungsgegenstände in die Tagesordnung aufgenommen werden.

5. Aufgaben und Kompetenzen außerhalb der Verwaltung

Die Kernaufgabe der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Kommune liegt in der Beratung zu folgenden Themenbereichen:

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Berufsrelevante Fragen
 - Benachteiligung am Arbeitsplatz,
 - Mutterschutz,
 - Elternzeit,
 - Wiedereinstieg ins Berufsleben,
 - Weiterbildung,

- Teilzeit,
 - ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse
- Berufswahl und Erweiterung des Berufswahlspektrums
- Alleinerziehende
- Ausländische Frauen und Mädchen
 - Zwangsheirat
 - Genitalverstümmelung
- Gewalt gegen Frauen und Mädchen
- Sexueller Missbrauch
- Trennung und Scheidung

Es werden individuell vereinbarte Beratungstermine angeboten. Eine enge Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Beratungsinstitutionen der Kommune des Frauenhauses und der Polizei sind unabdingbar.

Die Gleichstellungsbeauftragte bestimmt ihre Arbeitsschwerpunkte im Rahmen der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgabe selbständig. Sie entwickelt diese nach Bedarf und orientiert sich an den Interessen und Problemen der Frauen und Männer in Varel bzw. konzipiert sie in Zusammenarbeit mit ihnen.

Zu ihren Aufgaben gehört u.a.:

- die Anregung und Erarbeitung von Konzepten, um die Chancengleichheit von Frauen und Männer in allen gesellschaftlichen Bereichen zu verwirklichen
- die Initiierung und Förderung von Maßnahmen – sowohl strukturell und präventiv als auch in Form von konkreten Angeboten
- die Zusammenarbeit mit Parteien, Fraktionen sowie allen gesellschaftlich relevanten Gruppen
- eigenständige Kontakte mit allen Stellen des Bundes, der Länder, Kreise und Kommunen, die für ihren Aufgabenbereich relevant sind

Es wird befürwortet, dass die Gleichstellungsbeauftragte an folgenden Projekten und Arbeitsgruppen teilnimmt:

- Mitarbeit beim Jugendhilfeausschuss des Landkreises Friesland
- Mitarbeit beim Arbeitskreis „Kinder psychisch kranker Eltern“
- Vorstandarbeit bei der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsauftraggeber in Hannover
- Mitarbeit im Präventionsrat der Stadt Varel
- Leitung und Moderation des Arbeitskreises „Runder Tisch gegen häusliche Gewalt“

6. Öffentlichkeitsarbeit

Die Gleichstellungsbeauftragte betreibt eigenständige Öffentlichkeitsarbeit und Pressearbeit in Form von

- Informationsmaterialien / Broschüren
- Presseartikeln und –arbeit
- Veranstaltungen
- Fachtagungen

7. Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten mit sofortiger Wirkung in Kraft.

Varel, 07. Oktober 2020

Stadt Varel

Gerd-Christian Wagner
Bürgermeister