

# Synopsis zur Richtlinie für die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Varel

<b>Richtlinie für die Arbeit der Frauenbeauftragten der Stadt Varel 1995</b>	<b>Richtlinie für die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Varel 2020</b>	<b>Erläuterungen</b>
<p><b>1. Präambel</b></p> <p>Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und das Gebot der Gleichbehandlung sind unmittelbar geltendes Verfassungsrecht (Art. 3, Abs. 2 GG). Aufgabe der Gemeinden ist es, in ihrem Wirkungskreis zur Realisierung des Gleichheitsgrundsatzes beizutragen.</p> <p>Das 10. Gesetz zur Änderung der NGO vom 14.06.1993 verpflichtet Gemeinden mit mehr als 10.000 Einwohnerinnen und Einwohner hauptberufliche Frauenbeauftragte einzustellen, um so zur Verwirklichung des Gleichheitsgrundsatzes beizutragen. § 5 a der NGO beschreibt Aufgaben, Kompetenzen, Einfluß- und Handlungsmöglichkeiten der Kommunalen Frauenbeauftragten.</p> <p>Die hauptberufliche Frauenbeauftragte wirkt nach Maßgabe des Gesetzes an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, die frauenrelevant sind. Unter frauenrelevanten Fragen sind solche zu verstehen, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen in anderer Weise oder in stärkerem Maße berühren als die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Männern. Es handelt sich um eine Querschnittsfunktion, die fachübergreifend alle Bereiche der Kommunalverwaltung</p>	<p><b>1. Präambel</b></p> <p>Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und das Gebot der Gleichbehandlung sind unmittelbar geltendes Verfassungsrecht (Art. 3, GG). Aufgabe der <b>Kommunen</b> ist es, in ihrem Wirkungskreis zur Realisierung des Gleichheitsgrundsatzes beizutragen.</p> <p><b>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</b> beschreibt Aufgaben, Kompetenzen, Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.</p> <p>Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte soll dazu beitragen, <b>die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen</b> und wirkt nach Maßgabe des Gesetzes an allen Vorhaben, Entscheidungen, Programmen und Maßnahmen mit, <b>die Auswirkung auf die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Anerkennung der gleichwertigen Stellung von Frauen und Männern in der</b></p>	<p>In der gesamten Richtlinie wurde die Bezeichnung „Frauenbeauftragte“ durch „Gleichstellungsbeauftragte“ ersetzt.</p> <p>Anpassung an die Vorschriften des NKomVG § 8 Abs. 1 NKomVG</p> <p>§ 9 Abs. 2 NKomVG</p>

<p>berührt.</p>	<p><b>Gesellschaft haben.</b> Es handelt sich um eine Querschnittsfunktion, die fachübergreifend alle Bereiche der Kommunalverwaltung berührt.</p>	
<p><b>2. Organisatorische Einordnung</b></p> <p>Die Frauenbeauftragte ist der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten direkt zugeordnet und untersteht ihrer/seiner Dienstaufsicht. Bei der rechtmäßigen Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist sie an Weisungen nicht gebunden. Die Frauenbeauftragte führt die Organisationsbezeichnung „Die Frauenbeauftragte“. Sie hat im Rahmen der tariflich vereinbarten Arbeitszeit Eigenständigkeit in der Gestaltung ihrer Dienstzeit.</p>	<p><b>2. Organisatorische Einordnung</b></p> <p><b>Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister unterstellt.</b> Bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben ist sie nicht weisungsgebunden. Sie hat im Rahmen der <b>vertraglich</b> vereinbarten Arbeitszeit Eigenständigkeit in der Gestaltung ihrer Dienstzeit.</p>	<p>Anpassung an die Vorschriften des NKomVG § 9 Abs. 3 NKomVG</p> <p>Die Arbeitszeit ist nicht tariflich, sondern vertraglich geregelt.</p>
<p><b>3. Aufgaben und Zuständigkeiten der Frauenbeauftragten innerhalb der Verwaltung</b></p> <p>Im Rahmen ihrer Zuständigkeit hat die Frauenbeauftragte folgende verwaltungsinterne Befugnisse:</p> <p>Sie ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen in der Verwaltung zu beteiligen, die Belange der weiblichen Beschäftigten betreffen können. Sie wirkt mit an Vorhaben, Programmen, Entscheidungen und Maßnahmen der Kommunalverwaltung, soweit frauenrelevante Fragen und Angelegenheiten berührt sind. Alle Ämter sind verpflichtet, die Frauenbeauftragte bei ihrer Arbeit zu unterstützen und sie bei allen frauenrelevanten Themen so frühzeitig zu beteiligen, dass ihre</p>	<p><b>3. Aufgaben und Zuständigkeiten innerhalb der Verwaltung</b></p> <p>Im Rahmen ihrer Zuständigkeit hat die Gleichstellungsbeauftragte folgende verwaltungsinterne Befugnisse:</p> <p><b>Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG), NKomVG (§9) sowie des Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen.</b> Sie ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, <b>die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können, rechtzeitig zu beteiligen,</b> so dass ihre Vorschläge und Stellungnah-</p>	<p>Übernahme der Regelung des § 20 NGG – Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten</p>

**Xxx** Änderungen zur alten Richtlinie

<p>Vorschläge und Stellungnahmen in die Entscheidung einfließen können.</p> <p>Die Frauenbeauftragte hat Akteneinsicht gegenüber den Ämtern. Ihr sind alle gewünschten Informationen zur Verfügung zu stellen. Die Frauenbeauftragte kann an Amtsleitungsbesprechungen mit beratender Stimme teilnehmen. Die Frauenbeauftragte hat insbesondere Beteiligungsrecht in Personalangelegenheiten mit folgenden Befugnissen:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Im Rahmen ihrer Aufgaben hat sie Personalakteneinsichtsrecht mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten.</li><li>- Sie hat Teilnahme- und Mitspracherecht an allen Besprechungen zur Aufstellung des Stellenplans sowie zur Bewertung von Stellen. Sie ist am Stellenplanverfahren und bei der Umsetzung von Tarifverträgen und besoldungsrechtlichen Änderungen zu beteiligen.</li><li>- Sie ist an allen Fragen der internen und externen Stellenbesetzung zu beteiligen; insbesondere bereits am Ausschreibungsverfahren. Sie kann an allen Auswahlverfahren teilnehmen.</li><li>- Bei Fragen der Personalwirtschaft und –planung, bei Fragen der Aus- und Fortbildung und des Beurteilungswesens ist sie frühzeitig zu beteiligen.</li><li>- Die für die Besetzung der Stelle aufgestellten Auswahl- und Anforderungskriterien sind offen zu legen und zu gewichten.</li></ul>	<p>men in die Entscheidung einfließen können. Zu diesen Maßnahmen gehören insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Arbeitszeitregelungen,</li><li>2. organisatorische und individuelle Regelungen zur Teilzeit,</li><li>3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,</li><li>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,</li><li>5. Versetzungen sowie Abordnungen von mehr als drei Monaten,</li><li>6. Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,</li><li>7. Ausschreibung und Verzicht auf sie,</li><li>8. Maßnahmen der Verwaltungsreform, soweit sie Auswirkungen auf die Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen haben,</li><li>9. Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal und</li><li>10. die Erstellung des Gleichstellungsplans.</li></ol> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich darüber hinaus</p>	
--	--	--

<p>Insbesondere bei Personalangelegenheiten hat die Frauenbeauftragte auf die Verwirklichung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 15.06.1994 hinzuwirken.</p> <p>Der Frauenbeauftragten sind frauenrelevante Vorlagen an den Rat bzw. seine Ausschüsse so rechtzeitig zuzuleiten, daß ihre Stellungnahme bei der Bildung der Verwaltungsmeinung berücksichtigt werden kann.</p>	<p>innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen mit Relevanz für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit äußern.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Beschäftigte können sich in Gleichstellungsangelegenheiten und in Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.</p> <p>Sie bietet individuell vereinbarte Beratungstermine an oder richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein.</p> <p>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.</p>	<p>Erweiterung von § 20 Abs. 6 NGG um männliche Beschäftigte</p>
--	--	--

	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>In Anlehnung an § 23 Abs. 2 NGG</p> <p>vorher Abs. 2 Satz 3, ausdrücklicher Verweis auf Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben</p>
<p><b>4. Aufgaben und Kompetenzen gegenüber dem Rat, dem Verwaltungsausschuss und den Fachausschüssen</b></p> <p>Die Frauenbeauftragte 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.</p>	<p><b>4. Aufgaben und Kompetenzen gegenüber dem Rat, dem Verwaltungsausschuss und den Fachausschüssen</b></p> <p>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.</p>	

## 5. Aufgaben und Kompetenzen außerhalb der Verwaltung

Die Frauenbeauftragte bietet regelmäßig Beratungs- und Sprechzeiten für die Frauen in der Stadt Varel an. Darüber hinaus hat sie vor allem folgende Aufgaben wahrzunehmen:

- Die Anregung und Erarbeitung von Konzepten, um die Chancengleichheit von Frauen in allen gesellschaftlichen Bereichen zu verwirklichen;
- Die Initiierung und Förderung von Maßnahmen – sowohl strukturell und präventiv als auch in Form von konkreten Angeboten;
- Zusammenarbeit mit Frauengruppen, -verbänden und Initiativen, sowie Unterstützung der Selbstorganisation von Mädchen und Frauen;
- Zusammenarbeit mit Parteien, Fraktionen sowie allen gesellschaftlich relevanten Gruppen;
- Eigenständige Kontakte mit allen Stellen des Bundes, der Länder, Kreise und Gemeinden die für ihren Aufgabenbereich relevant sind.

Zu ihren Arbeitsbereichen gehören u. a.:

- Frauen und Erwerbstätigkeit;
- Frauenkulturarbeit;
- Gewalt gegen Frauen und Mädchen;
- Kinderbetreuung;
- Berufliche Förderung von Mädchen und jungen Frauen.

Die Gleichstellungsbeauftragte bestimmt ihre Arbeitsschwerpunkte im Rahmen der ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgabe selbständig. Sie entwickelt diese

## 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

Gem. § 9 Abs. 2 NKomVG ist Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten außerhalb der Verwaltung die Förderung der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft. Der Rat kann ihr weitere Aufgaben zur Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern übertragen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann dem Rat hierfür Vorschläge unterbreiten. Dabei ist sie bei der rechtmäßigen Erfüllung ihrer Aufgaben nicht weisungsgebunden.

In Nr. 5 der Richtlinie sind die Vorschläge der Gleichstellungsbeauftragten zur Aufgabenwahrnehmung außerhalb der Verwaltung berücksichtigt.

<p>nach Bedarf und orientiert sich an den Interessen und Problemen der Frauen und Männer in Varel bzw. konzipiert sie in Zusammenarbeit mit ihnen.</p>	<p>nach Bedarf und orientiert sich an den Interessen und Problemen der Frauen und Männer in Varel bzw. konzipiert sie in Zusammenarbeit mit ihnen.</p> <p>Zu ihren Aufgaben gehört u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• die Anregung und Erarbeitung von Konzepten, um die Chancengleichheit von Frauen und Männer in allen gesellschaftlichen Bereichen zu verwirklichen</li><li>• die Initiierung und Förderung von Maßnahmen – sowohl strukturell und präventiv als auch in Form von konkreten Angeboten</li><li>• die Zusammenarbeit mit Parteien, Fraktionen sowie allen gesellschaftlich relevanten Gruppen</li><li>• eigenständige Kontakte mit allen Stellen des Bundes, der Länder, Kreise und Kommunen, die für ihren Aufgabenbereich relevant sind</li></ul> <p>Es wird befürwortet, dass die Gleichstellungsbeauftragte an folgenden Projekten und Arbeitsgruppen teilnimmt:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mitarbeit beim Jugendhilfeausschuss des Landkreises Friesland</li><li>• Mitarbeit beim Arbeitskreis „Kinder psychisch kranker Eltern“</li><li>• Vorstandarbeit bei der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter in Hannover</li><li>• Mitarbeit im Präventionsrat der Stadt Varel</li><li>• Leitung und Moderation des Arbeitskreises „Runder Tisch gegen häusliche Gewalt“</li></ul>	
--	---	--

<p><b>6. Öffentlichkeitsarbeit</b></p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte betreibt eigenständige Öffentlichkeitsarbeit und Pressearbeit in Form von</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Informationsmaterialien / Broschüren</li><li>• Presseartikeln und –arbeit</li><li>• Veranstaltungen</li><li>• Fachtagungen</li></ul>	<p><b>6. Öffentlichkeitsarbeit</b></p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte betreibt eigenständige Öffentlichkeitsarbeit und Pressearbeit in Form von</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Informationsmaterialien / Broschüren</li><li>• Presseartikeln und –arbeit</li><li>• Veranstaltungen</li><li>• Fachtagungen</li></ul>	
---	---	--