

**Aufgabenbeschreibung und  
Anforderungsprofil  
der  
Gleichstellungsbeauftragten  
der Polizei des  
Landes Niedersachsen**

DIE  
*Gleichstellungs*  
BEAUFTRAGTEN  
der Polizei des Landes  
Niedersachsen

*Die Gleichstellungsbeauftragten hüten das Gesetz,  
hören zu, regen an und mischen sich ein.*

## Inhalt

Vorwort.....	3
Interview mit dem Landespolizeipräsidenten Herrn Uwe Binias .....	5
§§ 19 - 23 NGG Status der Gleichstellungsbeauftragten/Rechtliche Stellung .....	7
§ 20 NGG Aufgaben und Befugnisse.....	10
AnsprechpartnerInnen.....	12
Rechtskenntnisse .....	13
Kompetenzen für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit .....	14
Häufig gestellte Fragen .....	15
Ausblick.....	17
Impressum.....	18

**Liebe Leserinnen und Leser!**

**Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!**

Am 01.07.1994 trat das erste Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft. Die ersten Beauftragten für Frauenfragen wurden bereits 1992 in der Polizei bestellt.

Ende 2010 wurde das NGG novelliert und steht jetzt unter der aktuellen Landesregierung wiederum auf dem Prüfstand.

Mit Inkrafttreten des aktuellen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) am 01.01.2011 wurden Regelungen geschaffen, die die Gleichstellung im öffentlichen Dienst erleichtern. Ziel des Gesetzes ist es, Frauen und Männern die gleichen Chancen im Erwerbsleben zu bieten sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Alle zu verbessern. Ca. 43 % der Polizeivollzugsbeamtinnen sind unter 30 Jahre. Es ist also absehbar, dass die Polizei sich mit der Vereinbarkeit von Karriere und Familie auseinandersetzen muss.

In den über 20 Jahren gesetzlicher Gleichberechtigung hat sich der Frauenanteil in der Polizei entwickelt und verändert. 1973 wurden Frauen gleichberechtigt in die Kriminalpolizei eingestellt. Nach einem Modell im Jahr 1981, Frauen in die Schutzpolizei einzustellen, folgte die reduzierte Einstellung von 25% Frauen in den Polizeivollzugsdienst bis 1989. Heute (2014) liegen wir bei einem Einstellungsanteil von ca. 38% Frauen in den Polizeivollzugsdienst. Aktuell ergibt das einen Frauenanteil von ca. 23% für Polizeivollzugsbeamtinnen.

Der Führungsanteil in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, stagniert seit ca. 10 Jahren und beträgt aktuell 7%. Der Anteil der Frauen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt, liegt bei 13,3%.

*Das Bemühen um Chancengleichheit bedeutet nicht „Gleichmacherei“, sondern Frauen und Männer in vergleichbaren Situationen und Zusammenhängen gleich zu behandeln, denn...*

***„Wenn Ungleiches gleich behandelt wird, schreitet die Ungleichheit fort.“***

*Als Gleichstellungsbeauftragte sehen wir es als unsere besondere Aufgabe an, alle in unserer polizeilichen Organisation zu treffenden Entscheidungen daraufhin zu überprüfen, wie sie sich auf Frauen und Männern auswirken. Eine geschlechterneutrale Wirklichkeit gibt es nicht.*

Zwingende Voraussetzung für die aktive Umsetzung der bereits bestehenden Frauenförderkonzepte und die Erreichung der Ziele des NGG sind u.a. die Akzeptanz und Wertschätzung der Gleichstellungsarbeit.

Neben der nach dem NGG verpflichtenden Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin<sup>1</sup>, steht insbesondere die **rechtzeitige Beteiligung** an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen im Vordergrund.

Da dies aber in vielen Bereichen der Organisation - nach unseren Erfahrungen - nicht gelebt wird, möchten wir mit dieser Darstellung die Aufgabe und Funktion der Gleichstellungsbeauftragten transparenter machen, um Organisationsziele gemeinsam zu erreichen.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind ein fester Bestandteil der Polizei des Landes Niedersachsen. Aber Fragen wie diese begegnen uns nach 20 Jahren Gleichberechtigungsgesetz immer wieder!

- Muss die wirklich überall beteiligt werden?
- Was machen die eigentlich?
- Wozu brauchen wir die noch?
- Schafft die das überhaupt?

Diese Barrieren gilt es aufzubrechen, denn sie erschweren oft die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und hindern uns daran, die Chancengleichheit voranzubringen.

Als Gleichstellungsbeauftragte wollen wir die männlich sozialisierte Polizei für die notwendige Geschlechtergerechtigkeit gewinnen.

---

<sup>1</sup> Bei der Nennung der Gleichstellungsbeauftragten ist immer auch die Vertreterin gemeint

## **Interview mit dem Landespolizeipräsidenten**

**Herrn Uwe Binias**



Herr Binias, 1981 wurden die ersten Kolleginnen in die Schutzpolizei eingestellt. Welche Erinnerungen haben Sie an diese Zeit?

**Ich erinnere mich durchaus an sehr interessante und auch zum Teil auch aus meiner Sicht „anstrengende“ Diskussionen. Als Kriminalbeamter und damals junger Kommissar war für mich das Thema „Frauen in der Polizei“ nichts Besonderes: ich hatte eine Frau als Chefin!**

Wie sehen sie die bisherige Entwicklung der Frauen in der Polizei und was denken Sie, wie sieht die zukünftige Polizei aus, vor allem im Hinblick auf den Führungsanteil von Frauen?

**Natürlich braucht eine Organisation Zeit, um Frauen vom Zeitpunkt der Einstellung auch in Führungsfunktionen zu bringen. Diese Zeit ist für die Polizei längst rum und wir finden Frauen bei weitem noch nicht entsprechend ihres Anteils in entsprechenden Funktionen vor. Das muss sich jetzt endlich nachhaltig ändern; daran arbeiten wir gemeinsam.**

Welche Rolle spielen dabei aus Ihrer Sicht die Gleichstellungsbeauftragten?

**Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen uns maßgeblich bei dieser Arbeit auf allen Ebenen. Als Vorgesetzte sind wir gut daran beraten, die Gleichstellungsbeauftragten eng mit einzubeziehen und ihre Hinweise und Ratschläge ernst zu nehmen.**

Wie schätzen Sie den Stellenwert der Gleichstellungsarbeit in der Niedersächsischen Polizei auch im Hinblick auf die Strategie 2020?

**Wir haben das Ziel Diversität in der Strategie 2020 des Landespolizeipräsidiiums mit aufgenommen. Das ist natürlich mehr als „nur“ Gleichstellungsarbeit bezogen auf Frauen. Aber dieses wichtige Ziel können wir u.a. nur gemeinsam mit den Gleichstellungsbeauftragten bearbeiten und erreichen.**

*Die Gleichstellungsbeauftragten hüten das Gesetz,  
hören zu, regen an und mischen sich ein.*

Wie erleben Sie die Zusammenarbeit der Führungskräfte mit den Gleichstellungsbeauftragten in unserer Organisation?

***Grundsätzlich halte ich die Zusammenarbeit für gut. Wie in allen Lebensbereichen gibt es aber gute und weniger gute Beispiele; an den weniger guten Beispielen gilt es zu arbeiten.***

Zum Abschluss eine persönliche Frage: Sie selbst sind Vater zweier erwachsener Töchter. Was denken Sie, würden diese zu diesem Interview sagen?

***Beide Frauen haben wir -soweit wir es konnten- entsprechend erzogen. Die eine ist heute sehr aktiv in Fragen der Diversität, die andere weniger. Das muss letztendlich jede und jeder für sich selbst entscheiden.***

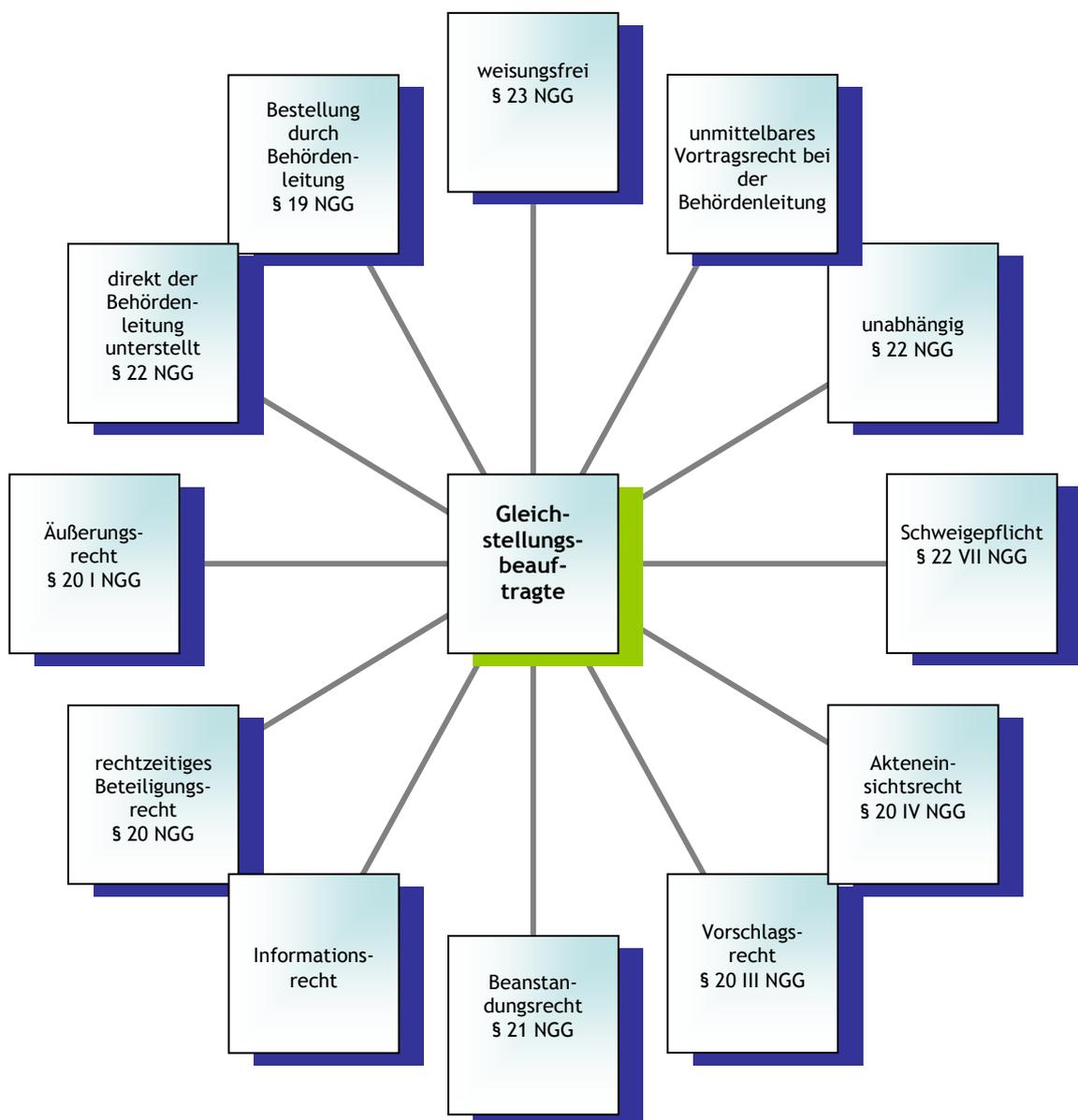
Herr Binias, vielen Dank für das Gespräch!

Doris Christians  
-Gleichstellungsbeauftragte für die Polizei-

## §§ 19- 23 NGG

### Status der Gleichstellungsbeauftragten - Rechtliche Stellung

Die Gleichstellungsbeauftragte ist der Leitung der Dienststelle **unmittelbar** unterstellt und hat die Aufgabe den Vollzug des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes zu fördern und zu überwachen. Sie ist an Weisungen nicht gebunden.



Gemäß § 20 NGG ist die Gleichstellungsbeauftragte „... 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.“

**Was aber bedeutet RECHTZEITIG im Sinne des NGG?**

Damit die Gleichstellungsbeauftragte als Teil der Behörde ihre gesetzliche Aufgabe wahrnehmen kann, muss sie frühzeitig in die Entscheidungsfindung einbezogen werden.

Um Maßnahmen sachgerecht beeinflussen und mitgestalten zu können, muss die Gleichstellungsbeauftragte angehört werden, **bevor** die Dienststelle die Entscheidung gefällt endgültig hat. Eine nachträgliche Kenntnisnahme ist keine Beteiligung im Sinne des NGG!

Die Beteiligung **vor** der Entscheidungsfindung heißt nach unserer Auffassung auch: Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein Recht auf Teilnahme an Führungsbesprechungen, Abteilungsleitungssitzungen und ähnlichen Tagungen, in denen die Personal- und Organisationsplanungen der Polizei besprochen werden. Dazu gibt es einschlägige Urteile. (BVerwG 6 C 3.09- Urteil vom 08.April 2010)

Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig beteiligt oder ist die Maßnahme unvereinbar mit dem NGG, hat sie das Recht zur Beanstandung gem. § 21 NGG. Sie kann verlangen, dass die Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Unterrichtung ausgesetzt wird.

***Dazu ein Beispiel aus der Praxis:***

*Ein vakanter Dienstposten wird ausgeschrieben. Die Personalstelle erstellt den Ausschreibungstext und entwirft mit Hilfe des Fachpersonals das Anforderungsprofil.*

*Damit auch dem NGG, u.a. der Aspekt der Chancengleichheit, Rechnung getragen werden kann, ist der Entwurf der Ausschreibung der Gleichstellungsbeauftragten zur Stellungnahme und zur Kenntnis zu geben.*

**Was bedeutet an ALLEN personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen? Und warum ist die Gleichstellungsbeauftragte an all diesen Aufgaben zu beteiligen?**

**Personelle Maßnahmen:**

- Personalauswahlverfahren
- Personalentwicklungskonzepte
- Versetzungen/Abordnungen
- Einstellungen
- Beförderung
- Ein- und Höhergruppierung
- etc.

*Warum?*

Damit gewährleistet ist, dass die Sichtweise der Gleichstellungsbeauftragten in Entscheidungen mit einfließt und dem Genderaspekt gem. § 7 NGG Rechnung getragen wird.

**Organisatorische Maßnahmen:**

- Umstrukturierungen
- Organisationsänderungen
- Strategieprozesse
- Stellenreduzierungen
- Stellenpläne
- Gleichstellungspläne
- Veränderung der Arbeitsbedingungen (Telearbeit/mobile working)
- Arbeitsplatzbeschreibungen
- Dienstpostenbewertungen
- Dienstvereinbarungen
- etc.

*Warum?*

Organisationsveränderungen wirken sich auch immer auf die Belange von Frauen und Männern aus.

**Soziale Maßnahmen:**

- Beratungsgespräche
- Begleitung von Konfliktgesprächen
- Audit berufundfamilie
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Gesundheit in der Polizei (GIP)
- sex. Belästigung am Arbeitsplatz
- etc.

*Warum?*

Um die Beschäftigten in Konflikt- oder Problemsituationen unterstützend, vermittelnd und ausgleichend zu begleiten, damit eine Lösung für alle Beteiligten geschaffen werden kann.

## § 20 NGG Aufgaben und Befugnisse



\*Personalangelegenheiten, z.B.:

- Ausschreibungen
- Beurteilungswesen
- Zulassung zum Aufstieg
- Versetzungen
- Einstellungen
- audit berufundfamilie
- Gesundheit in der Polizei (GIP)
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Auswahlverfahren
  - Beförderungen
- Abordnungen
- Fortbildungen
- Arbeitszeitregelungen
- Mentoring

*Die Gleichstellungsbeauftragten hüten das Gesetz,  
hören zu, regen an und mischen sich ein.*

Das hier dargestellte Spektrum an Aufgaben haben die Gleichstellungsbeauftragten kumulativ zu bewältigen. Die Vielfalt und Komplexität der Gleichstellungsarbeit stellt eine besondere Herausforderung an das Amt.

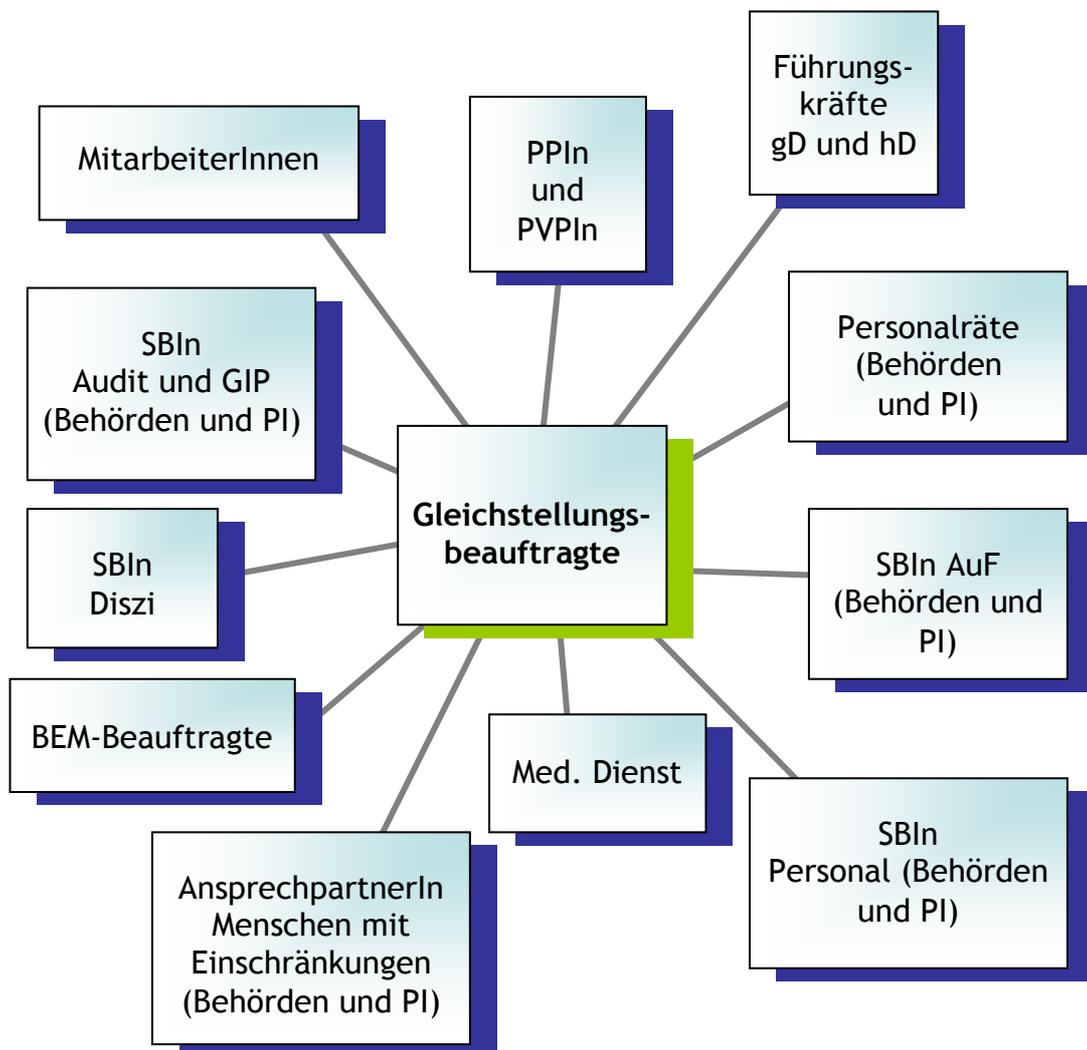
Eine gute vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Behörde ist daher von besonders wichtiger Bedeutung.

Gleichstellungsarbeit braucht Unterstützung und Befürwortung von der Behördenleitung.

## Ansprechpartner/Innen

Je nach Behördengröße liegt die zu betreuende Beschäftigtenzahl zwischen **1050 und 3800**. Die Gleichstellungsbeauftragten stehen **allen** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung.

Sie erörtern auf allen Ebenen in unterschiedlichen Bereichen auf vertrauensvoller Basis mit den entsprechenden **AnsprechpartnerInnen** wichtige personelle, soziale und organisatorische Entscheidungen.



## **Rechtskenntnisse**

---

Ständig aktualisierte Kenntnisse in den unterschiedlichen Rechtsgebieten sind die Grundlage für sachgerechte und strategische Gleichstellungsarbeit, z.B.:

- ✓ Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
- ✓ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- ✓ Beamtenstatusgesetz (BeamstG)
- ✓ Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- ✓ Tarifrecht
- ✓ Laufbahnrecht
- ✓ Beurteilungsrichtlinien für die Polizei des Landes Niedersachsen (BRLPol)
- ✓ Beurteilungsrichtlinien der allg. Verwaltung (BRL)
- ✓ Beförderungs(rahmen)richtlinien (BefRiLiPol)
- ✓ Disziplinarrecht
- ✓ Arbeitszeitsrecht
- ✓ Mutterschutzgesetz und Verordnung
- ✓ Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)
- ✓ Polizeidienstverordnung (PDV) 300
- ✓ Pflegezeitgesetz
- ✓ Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG)
- ✓ Arbeitsschutz
- ✓ Erlasse/Dienstvereinbarungen
- ✓ Sozialgesetzbuch (SGB) IV

## **Kompetenzen für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit**

---

- ✓ soziale Kompetenz
- ✓ Enthusiasmus
- ✓ Flexibilität
- ✓ Sachlichkeit
- ✓ Konfliktfähigkeit
- ✓ Loyalität
- ✓ Empathie
- ✓ Objektivität
- ✓ Verschwiegenheit
- ✓ kommunikative Fähigkeiten
- ✓ Motivation
- ✓ Durchsetzungsvermögen
- ✓ Selbstbewusstsein
- ✓ Verhandlungsgeschick
- ✓ Organisationstalent
- ✓ Zuverlässigkeit
- ✓ Kooperationsfähigkeit
- ✓ Frustrationstoleranz
- ✓ Fortbildungswille
- ✓ konzeptionelles Arbeiten
- ✓ Kreativität
- ✓ mentale Stärke
- ✓ Rollendistanz
- ✓ Methodenkompetenz
- ✓ Weitblick

## **Häufig gestellte Fragen**

---

### **Wird eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt?**

Nein, gem. § 19 NGG wird die Gleichstellungsbeauftragte von der Behördenleitung für die Dauer von 4 Jahren bestellt. Vor der Bestellung werden die Beschäftigten angehört. Das Ergebnis der Anhörung ist zu berücksichtigen.

### **Wo ist die Gleichstellungsbeauftragte dienstlich angebunden?**

Gem. § 22 NGG ist die Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar der Behördenleitung unterstellt.

Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist sie an Weisungen gem. § 23 NGG nicht gebunden.

### **In welcher Angelegenheit und auf welchem Weg sind die Gleichstellungsbeauftragten ansprechbar?**

Die Vielfältigkeit der Aufgaben kann nicht abschließend dargestellt werden.

Der gesetzliche Auftrag beinhaltet u. a. Beratungstätigkeiten. Alle Beschäftigten (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie Führungskräfte) können sich gem. § 20 Absatz 5 NGG unmittelbar, d. h. direkt ohne Einhaltung des Dienstweges, an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

Die Gleichstellungsbeauftragte unterliegen gem. § 22 Absatz 7 NGG der Verschwiegenheitspflicht.

### **Muss die Gleichstellungsbeauftragte eine Frau sein?**

Ja, solange die Ziele des § 1 NGG nicht erreicht sind, werden die Gleichstellungsbeauftragten weiblich sein.

Gem. § 25 NGG wurde im aktuellen Bericht der Landesregierung (2013) festgestellt, dass die tatsächlichen Verhältnisse sich nicht geändert haben und somit weiterhin die Gleichstellungsbeauftragte eine Frau sein muss.

### **Sind wir auch für Männer zuständig?**

Ja, gem. §1 NGG ist das Ziel des Gesetzes für **Frauen und Männer** in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern, sowie **Frauen und Männer** eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

**Hat die Intervention der Gleichstellungsbeauftragten zu einer Maßnahme der Behörde Auswirkungen?**

Ja, gem. § 21 NGG kann sie eine Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung beanstanden, wenn sie die Maßnahme für unvereinbar mit dem NGG hält.

**Woraus ergibt sich die tatsächliche rechtliche Grundlage für eine „Bevorzugung „ von Frauen?**

Gem. § 13 Absatz 5 NGG i.V. mit § 16 Abs. 1 NGG ist bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber einer anderen Person des anderen Geschlechts zu bevorzugen.

Mit dieser Rechtsnorm ist die notwendige rechtliche Voraussetzung für die Beseitigung der Unterrepräsentanz und damit die Benachteiligung des anderen Geschlechts getroffen worden.

Entgegen der weitläufig verbreiteten Annahme, dass Frauen einen Dienstposten **allein** aufgrund ihres Geschlechts übertragen bekommen, soll hier noch mal der Passus „ bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung...“ hervorgehoben werden.

In der Realität bedeutet es, dass die Frau mindestens genauso gut sein muss wie der Mann!

**Darf und sollte an einem Auswahlgespräch die Gleichstellungsbeauftragte auch teilnehmen wenn nur Männer als Bewerber eingeladen werden?**

Gem. § 20 Absatz 4 NGG ist die Gleichstellungsbeauftragte befugt an Vorstellungsgesprächen und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

Weibliche und männliche Sichtweisen sollen gem. § 7 NGG in die Entscheidungsprozesse einfließen. Darüber hinaus soll gewährleistet werden, dass die Sichtweise der Gleichstellungsbeauftragten Rücksicht findet, in Hinsicht auf die Genderkompetenz und Bereitschaft zur Frauenförderung bei auszuwählenden Führungskräften.

Im Übrigen sollen gem. § 8 NGG u.a. Personalauswahlgremien mit je zur Hälfte von Frauen und Männern besetzt sein.

Wenn Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich jederzeit an uns, Ihre Gleichstellungsbeauftragten!!

## **Ausblick**

---

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist auch in der niedersächsischen Polizei bei weitem noch nicht erreicht.

Die Lebensrealität von Frauen und Männern ist nicht gleich. Überproportional häufig sind es immer noch die Frauen, die die Familienarbeit (ob Kinderbetreuung oder Pflege) leisten. Über 90 Prozent der Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten sind Frauen.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten durch den aufwachsenden Frauenanteil und die Zunahme von familiären Aus- und Teilzeiten einen immer höheren Stellenwert.

Familiäre Auszeiten sind nicht karriereförderlich.

Trotz häufig besserer Schul- und Ausbildungsabschlüsse sind bereits in den ersten Führungspositionen die Frauen unterrepräsentiert, wobei sich dieser Effekt nach oben auf der Karriereleiter verstärkt.

Die gläserne Decke scheint fest installiert und so undurchlässig wie eh und je zu sein. Um diese zu durchbrechen und Gleichstellung in allen Bereichen zu erreichen, wollen wir insbesondere:

- gelebte Konzepte
- mit Kennzahlen hinterlegte Zielvereinbarungen zur Frauenförderung
- Gleichstellungscontrolling (u.a. der Gleichstellungspläne)
- Chancengleichheit selbstverständlich machen
- flexiblere Arbeitszeitmodelle (Schichtdienst, Teilzeit, Telearbeit etc.)
- Frauen bewerbungsfähig machen

In unserer Arbeit ist uns die Beratung und Unterstützung Einzelner ebenso wichtig wie das Mitwirken an Verbesserungen der strukturellen Organisations- und Rahmenbedingungen.

Den Kulturwandel in der Polizei wollen wir erfolgreich mit gestalten.

Unabdingbar für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit und das Erreichen gemeinsamer Organisationsziele sind ein vertrauensvoller Umgang und die **frühzeitige** Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an allen personellen, sozialen und organisatorischen Entscheidungen.

Gemeinsam mit der Behördenleitung und allen Personalverantwortlichen wollen wir die Ziele des NGG umsetzen und der Frauenförderung Schwung verleihen.

**Wir sind dazu bereit - mit Kompetenz und Engagement!**

*Die Gleichstellungsbeauftragten hüten das Gesetz,  
hören zu, regen an und mischen sich ein.*

## Impressum

Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, Landespolizeipräsidium  
-Gleichstellungsbeauftragte der Polizei-

<b>Redaktion</b>	Doris Christians Heide Erdbrink Eva Geide Helen Sievers	Gleichstellungsbeauftragte Gleichstellungsbeauftragte Gleichstellungsbeauftragte Gleichstellungsbeauftragte	LPP/MI PD Göttingen ZPD PD Osnabrück
<b>Layout</b>	Julia Jürges	stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	ZPD
<b>Erreichbarkeit</b>	Lavesallee 6, 30169 Hannover Tel. 0511/120-6013 E-Mail: <a href="mailto:doris.christians@mi.niedersachsen.de">doris.christians@mi.niedersachsen.de</a>		
<b>Stand</b>	September 2014		