

Erklärung zum Gender Equality Plan des Niedersächsischen Landesgesundheitsamtes (NLGA)

Seit 1995 ist das NLGA nachgeordnete obere Landesbehörde des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung und hat aktuell ca. 200 Mitarbeitende an drei Dienststandorten. Die Strukturen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sind historisch gewachsen und werden in verschiedenen Dokumenten geregelt. Diese Erklärung zum Gender Equality Plan (GEP) am NLGA fasst diese Strukturen und Maßnahmen zusammen. Die Gliederungsstruktur beinhaltet sowohl die für die Förderfähigkeit in Horizon Europe definierten Mindestanforderungen als auch weitere empfohlene Inhalte des GEP.

1. Engagement der Amtsleitung

Die Führungsebene des NLGA versteht die Gleichstellungsarbeit als Querschnittsthema, das für alle Tätigkeitsbereiche des NLGA relevant ist. Die Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertretung sind Teil der Dienststelle und beraten die Führungsebene, die personalrechtlich Verantwortlichen und die Mitarbeitenden in der Personalsachbearbeitung in allen personellen, organisatorischen und sozialen Belangen.

Der Präsident und die Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertretung treffen sich alle fünf Wochen zu einem Jour Fixe und tauschen sich zu geplanten und laufenden Themen mit Gleichstellungsbezug aus. In einem vierteljährlichen Besprechungsformat treffen sich die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertretung, die anderen Gremien (Personalstelle, Personalrat sowie Schwerbehindertenvertretung) und die Hausspitze zum Austausch.

2. Ressourcen für Gleichstellung

Das NLGA verfügt basierend auf dem Niedersächsischen Gleichstellungsgesetztes (NGG) über eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte, deren Aufgaben und Befugnisse in § 20 des NGG geregelt sind.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung sind 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. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben sind sie von ihren dienstlichen Aufgaben freigestellt. Zusätzlich werden anlassbezogen Budgets für Veranstaltungen und laufende Fortbildung wie z. B.

Einführungs- und Aufbauseminare für Gleichstellungsbeauftragte gewährt. Ebenso ist ein bedarfsorientierter Etat für die Anschaffung fachspezifischer Literatur verfügbar.

3. Datenerhebung und Monitoring

Die Dienststelle ist für die nach § 15 NGG erforderliche Erstellung eines Gleichstellungsplans verantwortlich, welcher hausintern im Intranet des NLGA veröffentlicht wird. Bislang wurde der Gleichstellungsplan alle drei Jahre evaluiert und aktualisiert. Beginnend mit 2026 erfolgt eine Überarbeitung des Gleichstellungsplans alle zwei statt alle drei Jahre.

Bei der Aktualisierung des Gleichstellungsplans werden u. a. Daten zu den vorhandenen Entgeltgruppen der Tarifbeschäftigten bzw. der Besoldungsgruppen der Beamtinnen und Beamten sowie die Verteilung von befristeten und unbefristeten Teilzeit- bzw. Vollzeitstellen erfasst. Anschließend werden von der Hausspitze unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung und basierend auf den erhobenen Daten Maßnahmen abgeleitet, um die Gleichstellung am NLGA weiter zu fördern. Bei Erstellung des nächsten Gleichstellungsplans werden diese Maßnahmen evaluiert und gegebenenfalls angepasst, falls die erwünschte Wirkung ausgeblieben ist.

4. Sensibilisierende Fortbildungen

Zur nachhaltigen Förderung von Gleichberechtigung und Diversität werden sensibilisierende Fortbildungsangebote im NLGA regelmäßig im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms berücksichtigt. Die Koordination erfolgt durch die Personalentwicklung in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung.

Ergänzend wird das Thema im derzeit in Abstimmung befindlichen Personalentwicklungskonzept des Hauses strukturell verankert, welches gemeinsam mit den zuständigen Gremien (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung) entwickelt wird. Im Rahmen dieses Konzepts ist vorgesehen, Sensibilisierungsangebote zu Gleichstellung, Diversität und diskriminierungssensiblen Entscheidungsprozessen weiterzuentwickeln und zielgruppenspezifisch auszurichten. Dabei sollen insbesondere Führungskräfte, Beschäftigte im Personalbereich sowie Personen berücksichtigt werden, die an Auswahl- und Einstellungsverfahren beteiligt sind. Ziel ist es, das Bewusstsein für Chancengleichheit zu stärken und mögliche unbewusste Verzerrungen in organisationalen Prozessen zu reflektieren.

Darüber hinaus stehen den Beschäftigten des NLGA zentrale Personalentwicklungsangebote des Landes Niedersachsen zur Verfügung, die durch das Niedersächsische Ministerium für Inneres, Sport und Digitalisierung koordiniert werden. Diese landesweiten Fortbildungsprogramme beinhalten ebenfalls Angebote mit Bezug zu Gleichstellung, Diversität und diskriminierungssensibler Personalentwicklung und ergänzen die internen Maßnahmen des Hauses.

5. Work-Life-Balance und Organisationskultur

Zur Förderung einer familienfreundlichen und gesundheitsorientierten Arbeitskultur unterstützt das NLGA Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Hierzu zählen insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle sowie ortsflexible Arbeitsformen. So wird im NLGA auf feste Kernarbeitszeiten verzichtet und Mitarbeitenden wird abhängig von Aufgabenbereich und dienstlichen Erfordernissen die Möglichkeit eingeräumt, im Rahmen des FlexOffice bis zu 80 % ihrer Arbeitszeit außerhalb der Dienststätte zu erbringen. Darüber hinaus bestehen verschiedene Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung der Arbeitszeit, beispielsweise durch temporäre oder dauerhafte Teilzeitmodelle sowie durch die Inanspruchnahme eines Sabbaticals. Diese Rahmenbedingungen tragen dazu bei, die Vereinbarkeit persönlicher Lebenssituationen mit beruflichen Anforderungen zu unterstützen und eine nachhaltige, chancengerechte Organisationskultur zu fördern.

Um einen Überblick über die individuellen Anforderungen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden an eine möglichst gute Work-Life-Balance zu erhalten, werden mit allen Mitarbeitenden jährliche Einzelgespräche durchgeführt. In diesen Jahresdialogen werden basierend auf zur Verfügung gestellten Gesprächsleitfäden u. a. Themen wie Urlaubs-, Teilzeit-, FlexOffice-Regelungen oder besondere Belastungen aufgrund von Familien- und Pflegeaufgaben besprochen.

6. Ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führung und Entscheidungsfindung

Durch strukturelle Anpassungen in den Führungsebenen wurde die Gleichstellung von Frauen und Männern in der oberen Führungsebene des NLGA erreicht. Auch in der zweiten Führungsebene besteht eine paritätische Besetzung. Entscheidungsprozesse erfolgen zudem unter Einbindung der relevanten Beteiligungsgremien. Hierzu zählen insbesondere der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung. Diese Gremien werden je nach Themenbereich frühzeitig in Entscheidungsprozesse eingebunden und wirken unter anderem an der Ausarbeitung von Dienstvereinbarungen mit.

7. Geschlechtergerechtigkeit bei Einstellung

Sämtliche Personalauswahlverfahren werden gemäß § 20 NGG von der Gleichstellungsbeauftragten sowie ihrer Stellvertretung begleitet. Stellenausschreibungen werden gendergerecht formuliert und enthalten Hinweise auf den angestrebten Abbau einer Unterrepräsentanz sowie auf die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung.

Die Auswahlentscheidungen erfolgen unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese gemäß Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes, wonach der Zugang zu öffentlichen Ämtern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgt. Zur Unterstützung transparenter und nachvollziehbarer Auswahlprozesse wird für jede ausgeschriebene Stelle frühzeitig ein stellenspezifischer Fragenkatalog einschließlich einer Bewertungsmatrix entwickelt. Dies ermöglicht strukturierte und einheitliche Auswahlgespräche mit allen Bewerbenden und trägt dazu bei, die Vergleichbarkeit der Bewertungen zu erhöhen und mögliche unbewusste Verzerrungen im Auswahlprozess zu reduzieren.

Alle an Auswahl- und Einstellungsverfahren beteiligten Personen sind zudem für diese Aufgabe geschult und für Aspekte der chancengerechten Personalauswahl sowie möglicher unbewusster Verzerrungen im Entscheidungsprozess sensibilisiert.

Bei der Geschlechterrepräsentanz legt das NLGA großen Wert auf eine gleichmäßige Geschlechterverteilung innerhalb der jeweiligen Gehaltsgruppen. Der aktuell geltende Status der Geschlechterrepräsentanz wird zu Ausschreibungsbeginn von der Personalstelle ermittelt. Sollte es in einem Bewerbungsverfahren zwei Bewerbende mit gleicher Eignung geben, wird die Person mit dem unterrepräsentierten Geschlecht bevorzugt eingestellt.

Das NLGA bezahlt sämtliche Mitarbeitende nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) oder dem Niedersächsischen Besoldungsgesetz (NBesG) (Stand 03/2026). Durch die Bewertung und Eingruppierung jedes Arbeitsplatzes basierend auf einer entsprechenden Tätigkeitsdarstellung wird sichergestellt, dass es keine geschlechtsabhängigen Unterschiede in der Bezahlung gibt und sich der Stundenlohn allein an den übertragenen Aufgaben orientiert.

8. Maßnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt einschließlich sexueller Belästigung

Mit der Einrichtung einer Beschwerdestelle gegen Diskriminierung gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hat das NLGA eine Anlaufstelle gegen Diskriminierung jeglicher Art geschaffen. An diese Stelle können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis

vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen. Dies schließt Fälle sexualisierter Gewalt bzw. Belästigung ein. Bei Bedarf werden von der Dienststelle die verfügbaren arbeitsrechtlichen Maßnahmen bis zur Aufhebung des Arbeitsverhältnisses angewendet.

Hannover, den 11.03.2026



Dr. Fabian Feil
Präsident des NLGA