

## Gesetzentwurf

Fraktion der SPD  
Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Hannover, den 12.09.2017

Der Landtag wolle das folgende Gesetz beschließen:

### Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Inhaltsübersicht

#### Erster Teil

##### **Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Zielsetzung
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Benachteiligungsverbot
- § 5 Beteiligungen Juristischer Personen des Privatrechts und Personenvereinigungen

#### Zweiter Teil

##### **Gleichstellung von Frauen und Männern bei öffentlichen Stellen**

###### Erster Abschnitt

##### **Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Gremienbesetzung**

- § 6 Fördermaßnahmen
- § 7 Ausschreibungen
- § 8 Auswahlverfahren
- § 9 Auswahlkriterien
- § 10 Beurteilungen und Zeugnisse
- § 11 Fortbildung
- § 12 Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz
- § 13 Gremienbesetzung

###### Zweiter Abschnitt

##### **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**

- § 14 Familiengerechte Arbeitsgestaltung
- § 15 Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungs- oder Pflegeaufgaben
- § 16 Teilzeitarbeit und Beurlaubung

Dritter Teil

**Gleichstellung von Frauen und Männern beim Verwaltungshandeln**

§ 17 Verbesserung der Entscheidungsfindung

§ 18 Geschlechtergerechte Sprache

Vierter Teil

**Gleichstellungsplan, Gleichstellungsbeauftragte**

Erster Abschnitt

**Gleichstellungsplan**

§ 19 Erstellung

§ 20 Wirkungen und Erfolgskontrolle

Zweiter Abschnitt

**Gleichstellungsbeauftragte**

§ 21 Geltungsbereich

§ 22 Bestellung

§ 23 Aufgaben, Rechte und Pflichten

§ 24 Beanstandungsrecht und Entscheidung der nächst höheren Dienststelle

§ 25 Entlastung

§ 26 Status

§ 27 Rechtsschutz

§ 28 Gleichstellungsbeauftragte an Schulen

Fünfter Teil

**Schlussvorschriften**

§ 29 Berichtspflichten

§ 30 Übergangsvorschrift

§ 31 Inkrafttreten

## Erster Teil

**Allgemeine Vorschriften**

## § 1

## Zielsetzung

(1) <sup>1</sup>Ziel dieses Gesetzes ist es, den Verfassungsauftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 der Niedersächsischen Verfassung, Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes) für die Beschäftigten bei den öffentlichen Stellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes (§ 2) umzusetzen. <sup>2</sup>Um dieses Ziel zu erreichen, sind nach Maßgabe der §§ 4 bis 14 und 17 bis 26 insbesondere

1. die berufliche Gleichstellung von Frauen mit Männern zu verwirklichen und für Frauen gleiche berufliche Chancen wie für Männer herzustellen,
2. Frauen zu fördern, bis sie in den Bereichen einer Dienststelle sowie in Gremien häufig beteiligt sind,
3. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können, und
4. Nachteile, die Frauen oder Männer aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen.

(2) Ziel dieses Gesetzes ist es auch, beim Handeln der Verwaltung nach Maßgabe der §§ 15 und 16 die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen.

(3) Die Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Ziele nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 zu verwirklichen.

(4) Die Ziele nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sind nach Maßgabe des § 26/1 auch bei juristischen Personen des Privatrechts und rechtsfähigen Personengesellschaften mit 30 oder mehr Beschäftigten, an denen das Land oder eine der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts beteiligt ist, zu verwirklichen.

## § 2

## Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. die Verwaltungen des Landes und der Kommunen,
2. die Verwaltungen der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit 30 oder mehr Beschäftigten, die ihren Sitz in Niedersachsen haben,
3. die Gerichte und die Hochschulen in staatlicher Verantwortung sowie
4. die öffentlichen Schulen, soweit nicht Besonderheiten dieser Einrichtungen einer Anwendung von Vorschriften dieses Gesetzes entgegenstehen.

(2) <sup>1</sup>Für öffentliche Theater und Orchester sowie für öffentliche außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen gelten die Vorschriften dieses Gesetzes nur insoweit, als dem nicht die Eigenart dieser Einrichtungen entgegensteht. <sup>2</sup>Sie gelten insbesondere nicht bei Maßnahmen, die die künstlerische Gestaltung von Aufführungen oder Veranstaltungen wesentlich beeinflussen können.

## § 3

## Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. Beamtinnen und Beamte mit Ausnahme der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten,
3. Richterinnen und Richter mit Ausnahme der ehrenamtlichen Richterinnen und Richter (§§ 1 und 2 Abs. 1 des Niedersächsischen Richtergesetzes) sowie
4. Auszubildende.

(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die einzelnen Behörden einschließlich der Landesbetriebe nach § 26 der Niedersächsischen Landeshaushaltsordnung sowie der wirtschaftlich selbstständig geführten Einrichtungen von Kommunen und der kommunalen Eigenbetriebe und,
2. soweit Behörden nicht vorhanden sind, die Verwaltungsstellen der in § 2 Abs. 1 genannten Verwaltungen, wenn sie befugt sind, Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen.

(3) <sup>1</sup>Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn nach Maßgabe des Satzes 2 der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in einem Bereich einer Dienststelle unter 50 Prozent liegt; maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in dem Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.

(4) <sup>1</sup>Jeweils einen Bereich im Sinne dieses Gesetzes bilden

1. die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Entgeltgruppen,
2. alle vergleichbaren Besoldungs-, Vergütungs- und Entgeltgruppen,
3. innerhalb einer Besoldungsgruppe, soweit vorhanden, die Einstiegsämter und die übrigen Ämter,
4. innerhalb jedes Bereichs nach den Nummern 1 bis 3, soweit vorhanden, die Stellen, Dienstposten und Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben und die übrigen Stellen, Dienstposten und Arbeitsplätze sowie
5. für Auszubildende alle Ausbildungsplätze.

<sup>3</sup>Der Gleichstellungsplan (§ 17) kann festlegen, dass innerhalb eines Bereichs nach Satz 1 für bestimmte Fachrichtungen gesonderte Bereiche gebildet werden, soweit dies zur Erreichung des Ziels nach § 1 Abs. 1 Satz 1 zweckmäßig ist.

## § 4

## Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen weder unmittelbar noch mittelbar wegen des Geschlechts benachteiligt werden.

(2) <sup>1</sup>Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen des Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. <sup>2</sup>Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(3) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen des Geschlechts gegenüber anderen Personen in be-

sonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(4) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(5) Ungeachtet der in den Absätzen 3 und 4 genannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen, insbesondere nach § 7 Abs. 5 und 6, bestehende Nachteile wegen des Geschlechts verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

## § 5

### Beteiligungen Juristischer Personen des Privatrechts und Personenvereinigungen

(1) <sup>1</sup>Hat das Land, eine Kommune oder eine Hochschule in staatlicher Verantwortung oder eine sonstige der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts mit 30 oder mehr Beschäftigten, die ihren Sitz in Niedersachsen hat, beherrschenden Einfluss auf eine juristische Person des Privatrechts oder eine rechtsfähige Personengesellschaft mit 30 oder mehr Beschäftigten (Unternehmen), so ist sicherzustellen, dass auch das Unternehmen die Ziele nach § 1 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 verfolgt. <sup>2</sup>Einzelheiten sollen in der Rechtsgrundlage, durch die die juristische Person des Privatrechts oder Personengesellschaft gegründet wurde oder wird, geregelt werden.

(2) Ist eine der in Absatz 1 Satz 1 genannten juristischen Personen des öffentlichen Rechts an einem Unternehmen beteiligt, ohne beherrschenden Einfluss auf dieses zu haben, so ist darauf hinzuwirken, dass auch das Unternehmen die Ziele nach § 1 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 verfolgt.

## Zweiter Teil

### **Gleichstellung von Frauen und Männern bei öffentlichen Stellen**

#### Erster Abschnitt

#### **Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Gremienbesetzung**

## § 6

### Fördermaßnahmen

(1) Unterrepräsentanz von Frauen ist durch die Personal- und Organisationsentwicklung und nach Maßgabe der §§ 5 bis 9 abzubauen.

(2) Bei Personalabbau muss darauf geachtet werden, dass sich dadurch die Unterrepräsentanz von Frauen grundsätzlich nicht verstärkt.

## § 7

### Ausschreibungen

(1) <sup>1</sup>In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen, Dienstposten, Arbeitsplätze und Ausbildungsplätze auszuscheiden. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Beamtinnen und Beamte nach § 39 des Niedersächsischen Beamtengesetzes sowie für Dienstposten und Arbeitsplätze im Leitungsbereich einer Dienststelle, die ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis zur Dienststellenleitung oder deren Stellvertretung erfordern. <sup>3</sup>Soll eine Stelle, ein Dienstposten oder ein Arbeitsplatz mit einer oder einem Beschäftigten besetzt werden, für die oder den diese Maßnahme nicht mit einer höheren Besoldungs-, Vergütungs- oder Entgeltgruppe verbunden ist, so kann von einer Ausschreibung abgesehen werden. <sup>4</sup>Soll eine Stelle, ein Dienstposten oder

ein Arbeitsplatz dienststellenübergreifend mit einer oder einem Beschäftigten besetzt werden, für die oder den diese Maßnahme nicht mit einer höheren Besoldungs-, Vergütungs- oder Entgeltgruppe verbunden ist, so bedarf das Absehen von einer Ausschreibung des Einvernehmens der Gleichstellungsbeauftragten. <sup>5</sup>Die Ausschreibung hat grundsätzlich öffentlich zu erfolgen. <sup>6</sup>In der Ausschreibung sind Frauen ausdrücklich anzusprechen; auf eine Teilzeiteignung ist hinzuweisen. <sup>7</sup>Stellen, Dienstposten und Arbeitsplätze sind grundsätzlich als teilzeitgeeignet auszuschreiben. <sup>8</sup>Sollen Stellen, Dienstposten oder Arbeitsplätze nicht oder nur eingeschränkt teilzeitgeeignet sein, so bedarf dies des Einvernehmens der Gleichstellungsbeauftragten. <sup>9</sup>Wird in den Fällen der Sätze 4 und 8 Einvernehmen nicht erzielt, so entscheidet auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten die nächsthöhere Dienststelle. <sup>10</sup>§ 22 Abs. 2 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend. <sup>11</sup>Die Sätze 1, 2 und 5 bis 10 gelten für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit entsprechend, wenn die Maßnahme mit einer höheren Eingruppierung verbunden ist.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung nach Absatz 1 verlangen, wenn sich keine Frau beworben hat.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht, soweit besondere gesetzliche Regelungen über eine Pflicht zur Ausschreibung oder die Voraussetzungen, unter denen von einer Ausschreibung abgesehen werden kann, bestehen.

## § 8

### Auswahlverfahren

(1) <sup>1</sup>Bei der Besetzung von Stellen, Dienstposten, Arbeitsplätzen und Ausbildungsplätzen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens zur Hälfte Bewerberinnen, die die in der Ausschreibung angegebenen wesentlichen Anforderungen erfüllen, in die engere Wahl einzubeziehen. <sup>2</sup>Soweit nicht genügend Bewerberinnen nach Satz 1 vorhanden sind, kann von Satz 1 im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten abgewichen werden. <sup>4</sup>Soweit in einzelnen Bereichen des Justizvollzugs wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung mehr männliche als weibliche Beschäftigte zwingend erforderlich sind, kann von Satz 1 abgewichen werden. <sup>5</sup>Die Sätze 1 bis 4 gelten für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit entsprechend, wenn die Maßnahme mit einer höheren Eingruppierung verbunden ist.

(2) Fragen nach der Familienplanung und Fragen danach, wie die Betreuung oder Pflege von Kindern oder pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit sichergestellt wird, sind unzulässig.

## § 9

### Auswahlkriterien

(1) Im Auswahlverfahren dürfen für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle, des zu besetzenden Dienstpostens, Arbeitsplatzes oder Ausbildungsplatzes, der zu übertragenden Tätigkeit, des Amtes, der Laufbahn oder des Berufs maßgebend sein.

(2) Ein Mindestdienstalter darf nur berücksichtigt werden, wenn ihm für die Wahrnehmung der Stelle, des Dienstpostens oder des Arbeitsplatzes eine eigenständige und entscheidende Bedeutung zukommt und dies in der Ausschreibung oder in anderer Weise vor Beginn des Auswahlverfahrens als Teil der Anforderungen nach Absatz 1 festgelegt worden ist.

(3) Für die Beurteilung der Eignung und Befähigung sind auch die durch Erfahrungen in der familiären und sozialen Arbeit gewonnenen Fähigkeiten wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

(4) <sup>1</sup>Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung oder Pflege von Kindern oder pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Hat sich auf eine teilzeitgeeignete Stelle oder einen teilzeitge-

eigneten Dienstposten oder Arbeitsplatz keine zweite Teilzeitkraft beworben, so darf die Bewerbung der einen Teilzeitkraft aus diesem Grund nur abgelehnt werden, wenn dafür zwingende personalwirtschaftliche Gründe vorliegen.

(5) <sup>1</sup>In einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, muss zur Erreichung des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Ziels bei der Besetzung von Stellen, Dienstposten und Arbeitsplätzen sowie der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten eine Frau bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden. <sup>2</sup>Eine Bevorzugung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn bei dem Mann besondere persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das in Satz 1 genannte Ziel zurücktreten muss und die durch besondere persönliche Gründe, die bei der Frau vorliegen, nicht aufgewogen werden. <sup>3</sup>Soweit in einzelnen Bereichen des Justizvollzugs wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung mehr männliche als weibliche Beschäftigte zwingend erforderlich sind, kann von Satz 1 abgewichen werden.

(6) <sup>1</sup>Absatz 5 gilt für die Besetzung von Ausbildungsplätzen entsprechend. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht bei Auszubildenden für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird.

## § 10

### Beurteilungen und Zeugnisse

(1) <sup>1</sup>Bei der Ausgestaltung der Beurteilungsmaßstäbe und der Maßstäbe für Zeugnisse sowie bei der Auslegung und Gewichtung von Beurteilungskriterien ist dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen. <sup>2</sup>Geschlechterspezifische Ausgangsbedingungen und Auswirkungen sind zu berücksichtigen.

(2) <sup>1</sup>Die Dienststellen haben die Ergebnisse von Regelbeurteilungen innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss jedes Beurteilungsdurchgangs darauf zu untersuchen, ob signifikante Unterschiede bei der Vergabe von Rangstufen im Gesamtergebnis zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten bestehen. <sup>2</sup>Für die Regelbeurteilungen von Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten ist die Untersuchung alle drei Jahre zum 1. April, beginnend im Jahr 2020, vorzunehmen. <sup>3</sup>Die Ergebnisse der Untersuchung sind den Beschäftigten bekannt zu geben; es soll ein Notenspiegel verwendet werden. <sup>4</sup>Der Anteil an Frauen, Männern und Teilzeitbeschäftigten ist jeweils gesondert auszuweisen, wenn die Anonymität der Beurteilung gewahrt bleibt. <sup>5</sup>Die Anonymität ist in der Regel gewahrt, wenn die auszuweisenden Ergebnisse jeweils eine Personengruppe von mindestens sechs Beschäftigten abbilden. <sup>6</sup>Wenn sich aus der Untersuchung signifikante Unterschiede zulasten von Frauen oder zulasten von Teilzeitbeschäftigten ergeben, ohne dass hierfür sachliche Gründe erkennbar sind, die diese Unterschiede rechtfertigen, hat die Dienststelle insbesondere durch Schulungen oder andere gleich geeignete Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass die Beurteilungskriterien diskriminierungsfrei angewendet werden und sich bei künftigen Beurteilungen solche Unterschiede nicht ergeben.

(3) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der Dienststellenleitung zu beurteilen. <sup>2</sup>Bei teilweiser Entlastung erstellen die Beurteilerinnen und Beurteiler der sonstigen dienstlichen Tätigkeit einen Beurteilungsbeitrag für die Dienststellenleitung. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Gleichstellungsbeauftragte der Kommunen, der gemeinsamen kommunalen Anstalten, der kommunalen Zweckverbände und der Hochschulen.

## § 11

### Fortbildung

(1) Frauen sollen im gleichen Umfang wie Männer als Leiterinnen sowie Referentinnen bei Fortbildungen eingesetzt werden.

(2) <sup>1</sup>Die Dienststelle unterrichtet beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit rechtzeitig und umfassend über Fortbildungen. <sup>2</sup>Ihnen wird für die Teilnahme an einer Fortbildung weder Besoldung noch Entgelt gewährt. <sup>3</sup>Sie erhalten Reisekostenvergütung nach den für Beamtinnen und Beamte des Landes geltenden Rechtsvorschriften. <sup>4</sup>Unfallfürsorge ist nach Abschnitt V des Niedersächsischen Beamtenversorgungsgesetzes zu gewähren.

(3) Frauen oder Männer sind gezielt anzusprechen, um möglichst eine paritätische Besetzung der Fortbildungen zu erreichen.

(4) <sup>1</sup>Fortbildungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Kinder oder pflegebedürftige sonstige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen, teilnehmen können. <sup>2</sup>Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden auf Antrag die angemessenen nachgewiesenen Mehrkosten für die Betreuung oder Pflege erstattet.

(5) <sup>1</sup>Die Dienststellen haben ihren Beschäftigten Fortbildungen zu den Themen Gender Mainstreaming, Gleichstellung von Frauen und Männern und Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu ermöglichen. <sup>2</sup>Die Beschäftigten der Personalverwaltung und die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind verpflichtet, sich über diese Themen in geeigneter Weise zu informieren. <sup>3</sup>Sie sollen an entsprechenden Fortbildungen teilnehmen.

(6) <sup>1</sup>Die Dienststellen haben zur Erreichung des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Ziels Fortbildungen für Frauen anzubieten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme höher bewerteter Stellen, Dienstposten oder Arbeitsplätze vorbereiten. <sup>2</sup>Sie sollen hierfür auch Mentoring-Programme für Frauen vorsehen.

## § 12

### Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz

(1) <sup>1</sup>Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten. <sup>2</sup>Es gehört zu den arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten von Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

(2) Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.

## § 13

### Gremienbesetzung

(1) <sup>1</sup>Werden Kommissionen, Arbeitsgruppen, Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Beiräte und sonstige Gremien der öffentlichen Verwaltung einschließlich Personalauswahlgremien mit Beschäftigten besetzt, so sollen so lange bevorzugt Frauen entsandt werden, bis eine hälftige Besetzung mit Frauen sichergestellt ist. <sup>2</sup>Rechtsvorschriften über die Besetzung mit Personen, die eine bestimmte Funktion innehaben, bleiben unberührt.

(2) Sollen in ein Gremium der Dienststelle durch eine Stelle außerhalb der Dienststelle Personen entsandt werden oder werden Beschäftigte der Dienststelle in Gremien außerhalb der Dienststelle entsandt, so ist auf eine hälftige Besetzung der Gremien mit Frauen hinzuwirken.

## Zweiter Abschnitt

### Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

## § 14

### Familiengerechte Arbeitsgestaltung

Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitszeiten in der Dienststelle sind, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben das zulässt, so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können.

## § 15

## Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungs- oder Pflegeaufgaben

<sup>1</sup>Die Dienststellen haben Beschäftigten, die Kinder unter zwölf Jahren oder pflegebedürftige sonstige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen, auf Verlangen über die für alle Beschäftigten geltenden Regelungen hinaus eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Ablehnung des Verlangens ist schriftlich zu begründen.

## § 16

## Teilzeitarbeit und Beurlaubung

(1) Die Dienststellen haben dafür zu sorgen, dass sie ihren Beschäftigten, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten können.

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, auf die generellen beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen.

(3) Die Ermäßigung von Arbeitszeit ist grundsätzlich personell auszugleichen.

(4) Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sind vorrangig denjenigen Beschäftigten der Dienststelle anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben.

(5) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. <sup>2</sup>Können Teilzeitbeschäftigte an einer längerfristigen Fortbildungsmaßnahme nur teilnehmen, wenn sie dabei ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit dauernd überschreiten, so soll für die Dauer der Maßnahme auf Antrag die individuelle wöchentliche Arbeitszeit entsprechend erhöht werden.

(6) Den Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund dienstliche Nachteile nicht entstehen.

(7) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sollen bei der Besetzung von Stellen, Dienstposten und Arbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden:

1. Teilzeitbeschäftigte, die familiäre Betreuungs- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen oder wahrgenommen haben und eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, auch vor Ablauf der Befristung und bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung, sowie
2. beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung familiäre Betreuungs- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen oder wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht in Fällen des § 7 Abs. 5 oder 6.

## Dritter Teil

**Gleichstellung von Frauen und Männern beim Verwaltungshandeln**

## § 17

## Verbesserung der Entscheidungsfindung

(1) <sup>1</sup>Die Dienststellen und die dort Beschäftigten haben die Gleichstellung von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen zu beachten. <sup>2</sup>Sie sollen sicherstellen, dass in die Entscheidungsfindung gleichermaßen weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einfließen können.

(2) Werden Statistiken über Beschäftigte erstellt, so sind die Daten für Frauen und für Männer gesondert auszuweisen, wenn die Anonymität der Daten gewahrt bleibt und gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen.

## § 18

### Geschlechtergerechte Sprache

(1) <sup>1</sup>In Verordnungen, Satzungen, Geschäftsordnungen und Verwaltungsvorschriften des Landes sowie der seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in Gesetzentwürfen der Landesregierung sind Bezeichnungen so zu wählen, dass sie Frauen und Männer nicht diskriminieren. <sup>2</sup>Gleiches gilt für Presseverlautbarungen und Veröffentlichungen des Landes.

## Vierter Teil

### **Gleichstellungsplan, Gleichstellungsbeauftragte**

#### Erster Abschnitt

#### **Gleichstellungsplan**

## § 19

### Erstellung

(1) <sup>1</sup>Jede Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten hat erstmals bis zum 31. Dezember 2017 jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. <sup>2</sup>Außenstellen mit 50 oder mehr Beschäftigten, die befugt sind, Versetzungen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen, müssen jeweils zusätzlich einen eigenen Gleichstellungsplan erstellen.

(2) <sup>1</sup>Als Grundlage des Gleichstellungsplans dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. <sup>2</sup>Im Gleichstellungsplan ist für seine Geltungsdauer nach Maßgabe der dienstrechtlichen Befugnisse der ihn erstellenden Dienst- oder Außenstelle und des Absatzes 3 festzulegen, wie Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden sollen.

(3) <sup>1</sup>Zur Erreichung des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Ziels muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer die personellen, einschließlich der fortbildenden, und die organisatorischen Maßnahmen konkret benennen. <sup>2</sup>Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer geeignete Bemessungskriterien, Zielvorgaben und Maßnahmen enthalten.

(4) Jede Dienststelle und jede Außenstelle gibt ihren Gleichstellungsplan ihren Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis.

## § 20

### Wirkungen und Erfolgskontrolle

(1) Die im Gleichstellungsplan festgelegten Maßnahmen müssen bei der Besetzung von Stellen, Dienstposten, Arbeitsplätzen und Ausbildungsplätzen sowie bei der mit einer höheren Eingruppierung verbundenen Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau, bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen und bei der Personal- und Organisationsentwicklung beachtet werden.

(2) <sup>1</sup>Vor Ablauf der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans stellt die Dienst- oder Außenstelle, die ihn erstellt hat, fest, inwieweit die Unterrepräsentanz von Frauen (in Prozentpunkten) verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert worden ist. <sup>2</sup>Die getroffenen Feststellungen sind zu evaluieren. <sup>3</sup>Für die Feststellungen und die Evaluation gilt § 17

Abs. 4 entsprechend.<sup>4</sup>Die Ergebnisse der Evaluation sind beim Erstellen des nächsten Gleichstellungsplans zu berücksichtigen.

## Zweiter Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte

### § 21

#### Geltungsbereich

Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht für die Verwaltungen der Kommunen, der gemeinsamen kommunalen Anstalten und der kommunalen Zweckverbände und die Hochschulen in staatlicher Verantwortung.

### § 22

#### Bestellung

(1)<sup>1</sup>Jede Dienststelle und jede Außenstelle, die nach § 17 Abs. 1 zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verpflichtet ist, hat jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin zu bestellen.<sup>2</sup>Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten können, auch gemeinsam mit anderen Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten, eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin bestellen; dies gilt für Außenstellen im Sinne des § 17 Abs. 1 Satz 2 mit weniger als 50 Beschäftigten entsprechend.<sup>3</sup>Für abgegrenzte Aufgabenbereiche können weitere Gleichstellungsbeauftragte oder Vertreterinnen bestellt werden.<sup>4</sup>Die Dienststelle oder die Außenstelle bestellt jede Gleichstellungsbeauftragte und jede Vertreterin mit ihrem Einverständnis.<sup>5</sup>Vor der Bestellung sind die Beschäftigten anzuhören.<sup>6</sup>Das Ergebnis der Anhörung ist zu berücksichtigen.

(2)<sup>1</sup>Die Bestellung jeder Gleichstellungsbeauftragten und jeder Vertreterin erfolgt für die Dauer von vier Jahren; sie kann mit ihrem Einverständnis aufgehoben werden.<sup>2</sup>Im Übrigen kann die Bestellung nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.

(3) Hat eine Dienststelle oder eine Außenstelle, die in Personalangelegenheiten der Fachaufsicht unterliegt, zulässigerweise eine Gleichstellungsbeauftragte nicht bestellt, so werden die Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten durch die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle wahrgenommen, die in Personalangelegenheiten die Fachaufsicht führt.

(4) Soweit sich die §§ 21 bis 25 auf Dienststellen beziehen, gelten diese Vorschriften in Bezug auf Gleichstellungsbeauftragte, die von einer Außenstelle bestellt worden sind, mit der Maßgabe entsprechend, dass an die Stelle der Dienststelle die Außenstelle tritt.

### § 23

#### Aufgaben, Rechte und Pflichten

(1)<sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes 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.<sup>2</sup>Sie ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, einschließlich der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, berühren können, vor der Personalvertretung, der Richterververtretung, der Staatsanwaltschaftsvertretung und der Schwerbehindertenvertretung und so rechtzeitig zu beteiligen, dass sie auf die Entscheidungsfindung Einfluss nehmen kann.<sup>3</sup>Zu den Maßnahmen nach Satz 2 gehören insbesondere

1. Arbeitszeitregelungen,
2. organisatorische und individuelle Regelungen zur Teilzeit,
3. Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, von Aufgaben höherwertiger Ämter und herausgehobener Funktionen,
4. Entlassungen und Kündigungen,

5. Zulassungen zum Aufstieg sowie Entscheidungen über die Teilnahme an einer Qualifizierung, die Voraussetzung für die Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 7 oder A 14 durch eine Beförderung ist,
6. Versetzungen sowie Abordnungen von mehr als drei Monaten,
7. Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,
8. Besetzung von Gremien und Entsendung von Beschäftigten in Gremien,
9. Ausschreibungen und Verzicht auf sie,
10. Maßnahmen der Verwaltungsreform, soweit sie Auswirkungen auf die Arbeitszeit oder sonstige Arbeitsbedingungen haben,
11. Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal und
12. die Erstellung des Gleichstellungsplans und die Evaluierung nach § 18 Abs. 2 Satz 2. <sup>4</sup>Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte über das Ergebnis der Entscheidungsfindung vor dem Vollzug der Entscheidung zu unterrichten. <sup>5</sup>Die Dienststelle soll der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen in personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten geben.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit vorzuschlagen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, sich in der Dienststelle zu fachlichen Fragen mit Relevanz für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, zu äußern.

(4) <sup>1</sup>Der Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. <sup>2</sup>Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf die Gleichstellungsbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat. <sup>3</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen.

(5) Beschäftigte können sich in Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit betreffen, unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

(6) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein. <sup>2</sup>Sie beruft mindestens einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle ein (Frauenversammlung). <sup>3</sup>Ist sie für mehrere Dienststellen zuständig, so ist in jeder der Dienststellen eine Frauenversammlung einzuberufen. <sup>4</sup>Sie kann Teilversammlungen abhalten.

(7) Die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten ist berechtigt, im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung zu übernehmen.

(8) Die Aufgaben und Befugnisse der Personalvertretungen, Richtervertretungen, Staatsanwaltsvertretungen und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

## § 24

### Beanstandungsrecht und Entscheidung der nächsthöheren Dienststelle

(1) <sup>1</sup>Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach § 21 Abs. 1 Satz 2 für unvereinbar mit diesem Gesetz, so kann sie diese Maßnahme innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung beanstanden. <sup>2</sup>Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. <sup>3</sup>Eine Maßnahme darf nicht vollzogen werden, solange die Gleichstellungsbeauftragte sie noch beanstanden kann. <sup>4</sup>Über eine fristgerechte Beanstandung hat die Dienststelle zu entscheiden und in ihrer Entscheidung festzustellen, ob die Maßnahme mit diesem Gesetz vereinbar ist. <sup>5</sup>Bis zu dieser Entscheidung darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. <sup>6</sup>Hält die

Dienststelle die Maßnahme für vereinbar mit diesem Gesetz und weist sie die Beanstandung deshalb zurück, so hat sie dies gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich zu begründen.

(2) <sup>1</sup>Sind die Beanstandungsgründe aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten durch die Entscheidung der Dienststelle über die Beanstandung nicht ausgeräumt, so muss die Dienststelle die Angelegenheit auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten der Aufsichtsbehörde zur Entscheidung über die Beanstandung vorlegen. <sup>2</sup>Die Aufsichtsbehörde hat ihre Gleichstellungsbeauftragte vor der Entscheidung zu hören. <sup>3</sup>Eine Vorlage bei der nächsthöheren Aufsichtsbehörde ist ausgeschlossen. <sup>4</sup>Die in § 2 Abs. 1 Nr. 2 genannten Verwaltungen legen die Angelegenheit dem Aufsichts- oder Verwaltungsrat oder dem vergleichbaren Aufsichtsorgan zur Entscheidung vor. <sup>5</sup>Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht bei außerordentlichen Kündigungen, bei Kündigungen in der Probezeit sowie bei vergleichbaren Maßnahmen einer außerordentlichen Dienstbeendung.

(3) <sup>1</sup>Wird die Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststelle nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme nach § 21 Abs. 1 Satz 2 beteiligt, so ist der Vollzug der Maßnahme auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Kenntnisnahme oder Unterrichtung auszusetzen. <sup>2</sup>Während dieser Zeit kann die Gleichstellungsbeauftragte die Maßnahme beanstanden; die Absätze 1 und 2 gelten insoweit entsprechend.

## § 25

### Entlastung

(1) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte ist von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgelts oder der sonstigen Vergütungen ganz oder teilweise zu entlasten. <sup>2</sup>Die Entlastung beträgt in Dienststellen mit mehr als

1. 200 Beschäftigten die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,
2. 600 Beschäftigten drei Viertel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und
3. mehr als 1 000 Beschäftigten die volle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

<sup>3</sup>Bei mehr als 1 200 Beschäftigten ist zusätzlich die Vertreterin, eine weitere Vertreterin, eine weitere Gleichstellungsbeauftragte oder deren Vertreterin im erforderlichen Umfang zu entlasten. <sup>4</sup>In Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten ist die Gleichstellungsbeauftragte so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. <sup>5</sup>Bei Dienststellen mit 50 bis 100 Beschäftigten soll die Entlastung mindestens drei Wochenstunden, bei Dienststellen mit mehr als 100 bis zu 200 Beschäftigten mindestens fünf Wochenstunden betragen. <sup>6</sup>Auf den gemeinsamen Antrag der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterinnen ist die Dienststelle verpflichtet, die Entlastung auf die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertreterinnen aufzuteilen, soweit nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen; dies gilt auch, wenn eine weitere Vertreterin oder eine weitere Gleichstellungsbeauftragte mit oder ohne Vertreterin bestellt worden ist (§ 20 Abs. 1 Satz 3).

(2) <sup>1</sup>Die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von Außenstellen richtet sich nach der Zahl der in der jeweiligen Außenstelle Beschäftigten und die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten der übrigen Dienststelle nach der Zahl der dort Beschäftigten. <sup>2</sup>In den Fällen des § 20 Abs. 3 ist der Beschäftigtenzahl der Dienststelle, die die Gleichstellungsbeauftragte bestellt hat, die Hälfte der Beschäftigtenzahl der anderen Dienststelle oder Außenstelle, für die die Gleichstellungsbeauftragte tätig wird, hinzuzurechnen. <sup>3</sup>Hat die Dienststelle dienstrechtliche Befugnisse für einen Teil der Beschäftigten nachgeordneter Dienststellen, so ist der Beschäftigtenzahl der übergeordneten Dienststelle die Hälfte der Zahl dieser Beschäftigten hinzuzurechnen; die Beschäftigtenzahl der nachgeordneten Dienststelle vermindert sich entsprechend.

## § 26

### Status

(1) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin sind Teil der Dienststelle und üben ihre Funktionen als dienstliche Tätigkeit aus. <sup>2</sup>Sie sind der Leitung der Dienststelle unmittelbar unterstellt. <sup>3</sup>Sie dürfen keiner Personalvertretung, Richtervertretung, Staatsanwaltsvertretung oder

Schwerbehindertenvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte oder Vertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(2) Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin an Weisungen nicht gebunden.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

(4) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin haben das Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit. <sup>2</sup>Die Dienststelle hat sie dabei zu unterstützen.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin sind berechtigt, sich unmittelbar an das für Frauenpolitik und Gleichstellung zuständige Ministerium zu wenden.

(6) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten. <sup>2</sup>Ihr und ihrer Vertreterin ist im angemessenen Umfang Gelegenheit zur Fortbildung in allen für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Fachthemen zu geben. <sup>3</sup>Sie sind verpflichtet, sich über die Themen Gender Mainstreaming, Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz in geeigneter Weise zu informieren.

(7) <sup>1</sup>Personen, die als Gleichstellungsbeauftragte tätig sind oder als Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte tätig waren, sind verpflichtet, über die ihnen dabei bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten Stillschweigen zu bewahren. <sup>2</sup>Dies gilt auch für sonstige Angelegenheiten, es sei denn, dass sie ihrer Bedeutung und ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung nicht bedürfen. <sup>3</sup>Die Verpflichtung nach Satz 1 entfällt bei schriftlicher Einwilligung der betroffenen Beschäftigten. <sup>4</sup>Die Verpflichtung nach Satz 2 besteht nicht gegenüber

1. den zuständigen Stellen der Dienststelle,
2. den zuständigen Personalvertretungen, Richterververtretungen und Staatsanwaltschaftsvertretungen,
3. den zuständigen Schwerbehindertenvertretungen und
4. Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten übergeordneter Dienststellen.

## § 27

### Rechtsschutz

(1) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte kann vor dem Verwaltungsgericht geltend machen, durch die Dienststelle in ihren Rechten verletzt worden zu sein. <sup>2</sup>Ein Antrag auf gerichtlichen Rechtsschutz hindert nicht den Vollzug einer Maßnahme nach § 21 Abs. 1 Satz 2.

(2) <sup>1</sup>Der Anrufung des Gerichts hat voranzugehen, dass die Gleichstellungsbeauftragte die Verletzung ihrer Rechte gegenüber der Dienststelle erfolglos geltend gemacht hat und ein anschließender Einigungsversuch gescheitert ist (jetzt in Satz 3). <sup>2</sup>Das Scheitern des Einigungsversuchs ist durch die Gleichstellungsbeauftragte oder durch die Dienststelle schriftlich festzustellen. <sup>3</sup>Ein Antrag auf gerichtlichen Rechtsschutz muss innerhalb eines Monats nach Zugang der schriftlichen Feststellung des Scheiterns des Einigungsversuchs gestellt werden.

(3) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.

## § 28

### Gleichstellungsbeauftragte an Schulen

<sup>1</sup>Für Schulen gilt § 20 Abs. 1 Satz 3 nicht. <sup>2</sup>Für Gleichstellungsbeauftragte an Schulen gilt § 21 Abs. 7 Satz 3 nicht. <sup>3</sup>Gleichstellungsbeauftragte an Schulen sind so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der jeweiligen Schule zur Wahrnehmung der Aufgaben notwendig ist; § 23 Abs. 1 Sätze 2 bis 5 und Abs. 2 findet keine Anwendung.

## Fünfter Teil

**Schlussvorschriften**

## § 29

## Berichtspflichten

(1) Die Landesregierung berichtet dem Landtag im zweiten Halbjahr des auf den Beginn der Wahlperiode folgenden Jahres über die Durchführung dieses Gesetzes.

(2) In dem Bericht sind darzustellen

1. die Zahlenverhältnisse der Geschlechter und ihre Entwicklung
  - a) in den einzelnen Bereichen (§ 3 Abs. 4),
  - b) in Gremien (§ 11), soweit diese nicht aufgrund von Rechtsvorschriften mit Inhaberinnen oder Inhabern bestimmter Funktionen zu besetzen sind,
2. die Inanspruchnahme von Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben (§ 13),
3. die Altersstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen (§ 3 Abs. 4) und ihre Entwicklung sowie
4. die bereits durchgeführten und die geplanten Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

## § 30

## Übergangsvorschrift

<sup>1</sup>Bis zum Inkrafttreten von Gleichstellungsplänen nach § 17 bleiben Gleichstellungspläne nach § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 9. Dezember 2010 (Nds. GVBl. S. 558), geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 17. November 2011 (Nds. GVBl. S. 422) - im Folgenden: NGG 2010 -, in Kraft. <sup>2</sup>Die in ihnen enthaltenen Zielvorgaben für den Abbau von Unterrepräsentanzen sind gegenstandslos.

## § 31

## Inkrafttreten

<sup>1</sup>Dieses Gesetz tritt am 1. Oktober 2017 in Kraft.

<sup>2</sup>Gleichzeitig treten außer Kraft

1. das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz vom 9. Dezember 2010 (Nds. GVBl. S. 558), geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 17. November 2011 (Nds. GVBl. S. 422), und
2. das Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989 (Nds. GVBl. S. 50).

## Begründung

Ziel dieses Gesetzes ist, die Gleichstellung der Frau zu fördern. Der vorgelegte Entwurf ist die vom GBD vorgelegte Schlussfassung für die Beratungen im Ausschuss für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Migration. Diese Endfassung beinhaltet auch die Umsetzung aus den Erkenntnissen der Anhörung und soll den berechtigten gleichstellungspolitischen Zielen und Forderungen Rechnung tragen. Der Gesetzentwurf wird in dieser Form dem Landtag zur abschließenden Beschlussfassung vorgelegt.

## I. Anlass und Ziel des Gesetzes

## 1. Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz - Erfolge und Defizite

Das vorliegende Gesetz novelliert das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz vom 9. Dezember 2010 (Nds. GVBl. S. 558), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Dezember 2011 (Nds. GVBl. S. 456), im Folgenden: Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz 2010 (NGG 2010).

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz 2010 trat am 1. Januar 2011 in Kraft. Es hatte folgende Vorgängerregelungen:

- die Richtlinien über die berufliche Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst vom 7. Mai 1987 (Nds. MBl. S. 385),
- das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz vom 15. Juni 1994 (Nds. GVBl. S. 246 - im Folgenden: Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz 1994 - NGG 1994).

Während das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz 1994 vor allem das Ziel verfolgte, „Frauen eine gleichberechtigte Stellung in den öffentlichen Verwaltungen zu verschaffen“ (§ 1 Satz 1), normierte das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz 2010 zwei gleichberechtigte Ziele (§ 1 Abs. 1): Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Im Hinblick auf die Gleichstellung im öffentlichen Dienst war das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz 1994 ein Frauenfördergesetz: Die Unterrepräsentanz von Frauen in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen sollte dadurch abgebaut werden, dass bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten Frauen bei gleicher Eignung so lange bevorzugt wurden, bis sie 50 Prozent der in diesem Bereich Beschäftigten erreicht hatten. Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz 2010 zielte dagegen auf den Abbau von Unterrepräsentanz sowohl bei Frauen als auch bei Männern. Eine Bevorzugung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts sollte nicht mehr automatisch erfolgen, wenn der Anteil der Frauen oder Männer jeweils 50 Prozent unterschritt. Die Dienststelle hatte vielmehr in ihrem Gleichstellungsplan eine Zielquote für den Abbau der Unterrepräsentanz festzusetzen. Diese Zielquote konnte deutlich unter einer gleichen Repräsentanz liegen. Nur im Rahmen dieser Zielquote hatte die Dienststelle die Verpflichtung, bei gleicher Eignung die Bewerberin oder den Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts zu bevorzugen. Außerdem wurde im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz 2010 die Pflicht der Dienststellen, eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen und einen Gleichstellungsplan aufzustellen, auf Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten beschränkt.

Neben den Bestimmungen dieses Gesetzes finden sich Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern noch in folgenden Bestimmungen:

- §§ 8 und 9 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) vom 17. Dezember 2010 (Nds. GVBl. S. 577), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Oktober 2016 (Nds. GVBl. S. 226),
- insbesondere §§ 1, 3, 5, 21, 41 und 42 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 20. Dezember 2016 (Nds. GVBl. S. 308).

Die bisher erlassenen Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter haben über die Jahre wirksame Strukturen geschaffen. Es gibt in Niedersachsen neben den Hochschulen, für die das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz anwendbar ist, wenn nicht das Niedersächsische Hochschulgesetz Spezialnormen enthält, insgesamt 813 Dienststellen, die das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz anwenden: 363 Landesdienststellen, 489 Kommunen und 2 961 Schulen. Im Bereich der Landesverwaltung und der Kommunen hatten rund 90 Prozent der Dienststellen eine Gleichstellungsbeauftragte, die bei den Kommunen aber häufig auch ehrenamtlich tätig war.

Die Schulen hatten zu etwa 70 Prozent eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Einen Gleichstellungsplan hatten 362 Landesbehörden und Kommunen und 474 Schulen. Die Landesregierung hat in bislang vier Berichten über die Umsetzung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes berichtet. Der Frauenanteil in den öffentlichen Verwaltungen hat sich im ehemaligen höheren und gehobenen Dienst seit dem Inkrafttreten des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes deutlich erhöht.

Nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz 2010 (§ 19 in Verbindung mit § 15) müssen nur Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Zur Bestellung einer hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten waren bis zum 31. Oktober 2016 nur die kreisfreien und großen selbstständigen Städte, die Landeshauptstadt Hannover und die Stadt Göttingen sowie die Landkreise und die Region Hannover verpflichtet.

Auch hier sind die Dienststellen zur Aufstellung nur verpflichtet, wenn sie mindestens 50 Beschäftigte haben. Das ist z. B. bei dem Großteil der Schulen nicht der Fall.

Nach dem Bericht über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes für den Zeitraum vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2012 (Drs. 17/2479) sind Frauen im öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen stark vertreten: Insgesamt hatten sie 2012 nach Kopfzahl einen Anteil von 59,2 Prozent an allen Beschäftigten. Der Frauenanteil reicht dabei von 52,3 Prozent bei den obersten Landesbehörden über 58,2 Prozent in der sonstigen Landesverwaltung und 60,6 Prozent bei den Kommunen. Auch wenn berücksichtigt wird, dass Frauen deutlich häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten, ihr Anteil am tatsächlichen Beschäftigungsvolumen also unter dem nach Köpfen liegt, sind Frauen und Männer im öffentlichen Dienst des Landes und der Kommunen etwa gleich stark repräsentiert.

Deutlich ist aber auch, dass die Beteiligung von Frauen nach wie vor von niedrigen zu höheren Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen stark absinkt. Eine gleichberechtigte Vertretung von Frauen in höheren und Führungspositionen ist bei Weitem nicht erreicht.

Die Anwendung der Vorschriften über den Abbau der Unterrepräsentanz auf beide Geschlechter, die durch das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz 2010 eingeführt wurde, hat sich nicht bewährt. Über das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz kann nur bei konkreten Auswahlvorgängen die Bevorzugung eines Geschlechts geregelt werden. Das ist dann wirksam, wenn bei der Auswahl zu besorgen steht, dass Rollenvorstellungen und Prägungen der Auswählenden die Auswahl strukturell zulasten eines Geschlechts verschieben können. Der gesetzliche Vorrang soll hier gegensteuern.

Bei Frauen wird der Aufstieg in Führungspositionen häufig durch die „gläserne Decke“ oder durch ihre Familienaufgaben erschwert. Männliche Entscheider ziehen „Gleichartige“ nach, Rollenvorstellungen und die Vorstellung von der Unteilbarkeit von Führungsaufgaben verhindern die Berufung von Teilzeitbeschäftigten und von Frauen, deren Karriere familienbedingte Unterbrechungen aufweist. Diese Vorurteile können neben den gesetzlichen Regelungen zur Verhinderung der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter bei der einzelnen Auswahlentscheidung bekämpft werden.

Deswegen ist die Bevorzugung im Einzelfall ein wirksames Mittel zur Bekämpfung des Abbaus von Unterrepräsentanz bei Frauen. Männer sind in den Service- und Care-Berufen vor allem deswegen unterrepräsentiert, weil diese Berufe schlecht bezahlt sind und/oder ein geringes gesellschaftliches Ansehen besitzen. Das führt dazu, dass Männer sich auf entsprechende Stellen gar nicht erst bewerben. Bei Auswahlentscheidungen können Männer jedoch nur bevorzugt werden, wenn sie sich überhaupt beworben haben.

Wenn das nicht der Fall ist, können die Bevorzugungsregelungen nicht greifen. Der Abbau der Unterrepräsentanz von Männern in den angesprochenen Berufsgruppen muss deswegen über die Aufwertung der Berufsbilder führen und damit über Maßnahmen außerhalb des Regelungsbereichs des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes. Dies ist z. B. bei Schreib- und Raumpflegerdiensten, im Pflege- und Erziehungsbereich und im Grundschulbereich der Fall.

## 2. Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz - Novelle

Das Gesetz nennt als Ziel, den Auftrag des Grundgesetzes und der Niedersächsischen Verfassung zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst umzusetzen.

Das Handlungsfeld „Abbau von Unterrepräsentanz“ beschränkt sich wegen des zu Nummer 1 Gesagten künftig auf die hälftige Beteiligung von Frauen (§ 1 Abs. 1 Nr. 2). Die Handlungsfelder Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit (Nummer 3) und „Benachteiligungsverbot“ betreffen Frauen und Männer gleichermaßen. Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit wird dabei als wesentliche Grundlage für die Verwirklichung der Chancengleichheit, nicht als eigenständiges Ziel, eingeordnet. Es wird wieder ein gesetzlicher Auswahlvorrang für Frauen bei Unterrepräsentanz eingeführt. Die Dienststellen haben Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen, so lange ihr Anteil in dem jeweiligen Bereich unter 50 Prozent der Beschäftigten liegt. Die Möglichkeit für die Dienststelle, Ziele unterhalb der hälftigen Beteiligung zu setzen, wird aufgegeben.

Die Beteiligung von Teilzeitbeschäftigten am beruflichen Aufstieg wird erleichtert. Alle Dienstposten und Arbeitsplätze sind grundsätzlich teilzeitgeeignet. Teilzeitbeschäftigte erhalten einen Auswahlvorrang, wenn sie ihre Tätigkeit aufstocken möchten. Die Beschränkung der Verpflichtung, einen Gleichstellungsplan zu erstellen und eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, auf Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten bleibt aufrechterhalten. Die Rechte der Gleichstellungsbefragten werden durch die Normierung des in der Rechtsprechung bereits anerkannten Klagerechts bei Statusverletzungen gestärkt. Bei Meinungsverschiedenheiten mit der Dienststelle in den fachlichen Entscheidungen wird es eine Vorlagepflicht bei der Aufsichtsbehörde geben.

## II. Rechtliche Situation

### 1. Verfassungsauftrag

„Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise“, so Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 der Niedersächsischen Verfassung vom 19. Mai 1993 (Nds. GVBl. S. 107). Er war damit Vorläufer einer Änderung des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland: Mit Änderungsgesetz vom 27. Oktober 1994 (BGBl. I S. 3146) ist in Artikel 3 Abs. 2 nach dem Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ der Satz hinzugefügt worden: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Die Niedersächsische Verfassung überträgt mit dem Auftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung damit an das Land, die Gemeinden und die Landkreise die Pflicht, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

Das nun vorgelegte Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz regelt einen Teilbereich des Verfassungsauftrages aus Grundgesetz und Niedersächsischer Verfassung: Es soll die Gleichberechtigung für die Beschäftigten bei den öffentlichen Stellen von Land und Kommunen, also in der beruflichen Sphäre der Beschäftigten von Land, Landkreisen und Gemeinden, verwirklichen.

### 2. Die Zulässigkeit der Ungleichbehandlung

Da das vorliegende Gesetz im Teilbereich des Abbaus von Unterrepräsentanz wieder - wie das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz 1994 - ein Frauenförderungsgesetz ist, war zu prüfen, inwieweit Frauen gegenüber Männern bevorzugt behandelt werden dürfen.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat die Zulässigkeit der Bevorzugung von Frauen im öffentlichen Dienst in einem im Juli 2014 vorgelegten Gutachten des ehemaligen Präsidenten des Bundesver-

fassungsgerichts, Prof. em. Hans-Jürgen Papier, überprüfen lassen. Der wesentliche Inhalt des Gutachtens wird hier im Folgenden kurz dargestellt, da die Rechtslage in Niedersachsen in den Grundzügen gleich ist:

Das Gutachten verweist darauf, dass Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes regelt:

„Niemand darf wegen seines Geschlechts (...) bevorzugt oder benachteiligt werden.“ Jede bevorzugte Behandlung von Frauen benachteiligt Männer. Das gilt sowohl für Fortbildungsmaßnahmen nur für Frauen als auch für Bevorzugungen von Frauen bei der Auswahl für höherrangige Funktionen. Diese Maßnahmen sind nur zulässig, wenn Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 eine Einschränkung erfahren könnte. Eine Einschränkung des Artikels 3 Abs. 3 ist nur möglich durch einen legitimen, ebenfalls verfassungsrangigen Zweck. Die Frauenfördermaßnahmen müssen zur Erreichung dieses Zwecks geeignet und erforderlich sein; eine Abwägung zwischen dem Gewicht der Ungleichbehandlung und der Bedeutung des verfolgten Zwecks muss ergeben, dass die Ungleichbehandlung angemessen ist.

Eine solche Verfassungsnorm ist nach dem Gutachten Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes:

Danach fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Nach dem Willen des Gesetzgebers zielt Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes insbesondere auf die Herstellung gleicher Erwerbchancen und kann damit grundsätzlich frauenfördernde Maßnahmen im beruflichen Bereich rechtfertigen. Ihre Erforderlichkeit ergibt sich daraus, dass der Frauenanteil in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes bisher verhältnismäßig gering ist (siehe Abschnitt I.1 dieser Gesetzesbegründung).

Bei der Abwägung zwischen Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 und Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes stellt das Gutachten fest, dass Frauenfördermaßnahmen unterhalb einer Frauenquote – etwa besondere Fortbildungsmaßnahmen – verfassungsrechtlich unproblematisch sind.

Bei der Bevorzugung von Frauen gegenüber Männern in Auswahlvorgängen solange, bis die Frauen paritätisch in den jeweiligen Bereichen vertreten sind (Frauenquoten), prüft das Gutachten zusätzlich die Wechselwirkung mit Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes („Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte“). Es stellt fest, dass Artikel 33 Abs. 2 dann nicht verletzt wird, wenn eine Bevorzugung erst bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mit den Mitbewerbern einsetzt. Nach Auswertung auch der europäischen Rechtsprechung kommt es zu folgenden Ergebnissen:

- Frauenfördermaßnahmen unterhalb einer Quotenregelung sind verfassungsrechtlich unbedenklich.
- Eine starre, nicht leistungsbezogene Quote, nach der zwingend ein bestimmter Frauenanteil in Führungspositionen erreicht werden muss, verstößt gegen Artikel 3 Abs. 3 und Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie gegen das Europarecht und ist nicht zulässig.
- Leistungsbezogene Quoten sind demgegenüber verfassungs- und europarechtlich unbedenklich. Ein Verstoß gegen Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes liegt schon deshalb nicht vor, weil die Bevorzugung weiblicher Bewerber erst einsetzt, wenn ein Gleichstand hinsichtlich Leistung, Eignung und Befähigung besteht. Die mit einer Quotenregelung einhergehende Ungleichbehandlung zulasten männlicher Bewerber lässt sich durch Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 des Grundgesetzes rechtfertigen. Voraussetzung hierfür ist eine auf unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung zurückzuführende Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen des öffentlichen Dienstes. Eine Benachteiligung kann angenommen werden, wenn ein deutliches Missverhältnis zwischen dem Frauenanteil in den Eingangssämtern und dem Frauenanteil in der dazugehörigen Führungsebene besteht.
- Europarechtlich ist eine Quotenregelung mit der Gleichbehandlungsrichtlinie vereinbar, wenn sie eine sogenannte Härteklausel enthält, d. h. eine Bevorzugung der Frau bei gleicher Eignung auch nicht eintreten kann, wenn in der Person des Mannes besondere Gründe vorliegen.

(Papier, Hans-Jürgen/Heidebach, Martin: Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktio-

nen bei Nichteinhaltung, [http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten\\_Zielquoten.pdf](http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten.pdf), 3. Juli 2015).

Das Gutachten beschäftigt sich dann mit dem Problem, dass die Rechtsprechung bei Konkurrenteklagen Beurteilungen so weit ausdifferenziert, dass sich praktisch immer eine Reihung der Kandidatinnen und Kandidaten ergibt und dadurch eine Bevorzugungsregelung, die bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einsetzt, leerläuft. Das Gutachten empfiehlt, die verwaltungsintern praktizierte Ausdifferenzierung der Qualifikationsmerkmale des Artikels 33 Abs. 2 des Grundgesetzes gesetzlich zu beschränken und die gesetzlichen Regelungen so zu fassen, dass Frauen bevorzugt zu befördern sind, soweit nicht ein Bewerber eine offensichtlich bessere Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aufweist. Die Problembeschreibung ist zutreffend. Dennoch folgt die Landesregierung dem Vorschlag nicht, weil nicht eindeutig ist, ob die Rechtsprechung dieser Lösung folgen wird. Damit besteht zugleich ein hohes Risiko dafür, dass Stellenbesetzungen durch gerichtliche Verfahren massiv verzögert werden, das vermieden werden soll. Wie unter Abschnitt I Nr. 1 dargestellt, sind Frauen in den Eingangssämtern zwar deutlich mehr vertreten als in den Führungsämtern. Sie schaffen es aber nicht in die höheren Dienstpositionen. Das verfassungsrechtlich erforderliche Missverhältnis zwischen Frauenanteil in Eingangssämtern und Frauenanteil in der dazugehörigen Führungsebene ist in Niedersachsen noch nicht behoben. Eine Quotenregelung ist daher zulässig und auch geboten. Die Härteklausele lautet: „Eine Bevorzugung ist nicht zulässig, wenn bei dem Mann schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das in Satz 1 genannte Ziel zurücktreten muss und die durch persönliche Gründe, die bei der Frau vorliegen, nicht aufgewogen werden.“ Diese Formulierung entspricht den einschlägigen Urteilen des Europäischen Gerichtshofs.

### III. Schwerpunkte des Gesetzes

Das Gesetz nennt drei Ziele:

Zum einen sieht das Gesetz vor, zur Umsetzung des Verfassungsauftrags zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern die berufliche Gleichstellung von Frauen mit Männern zu verwirklichen und für sie gleiche berufliche Chancen herzustellen. Frauen sollen so lange gefördert werden, bis sie in den Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle sowie in Gremien hälftig beteiligt sind. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit soll für Frauen und Männer gefördert werden. Benachteiligungen von Frauen oder von Männern aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle sind zu beseitigen oder auszugleichen.

Als weiteres Ziel ist genannt, beim Handeln der Verwaltung die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und das Verwaltungshandeln so stärker durch Frauen zu prägen.

Wie bisher sind diese beiden Ziele Aufgabe der Dienststelle und aller Beschäftigten, insbesondere solcher mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Als drittes Ziel nennt das Gesetz die Verwirklichung der Gleichberechtigung für die Beschäftigten bei juristischen Personen des Privatrechts und bei Personengesellschaften, an denen das Land oder eine andere juristische Person des öffentlichen Rechts beteiligt ist.

Weil das Gesetz sich beim Abbau der Unterrepräsentanz auf das Ziel einer mindestens gleichen Repräsentanz von Frauen beschränkt, konnte Unterrepräsentanz wieder als Frauenanteil unter 50 Prozent definiert werden. Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind jetzt auch die wirtschaftlich selbstständig geführten Einrichtungen von Kommunen einschließlich der kommunalen Eigenbetriebe.

Zur Durchsetzung der Gesetzesziele haben die Dienststellen Gleichstellungspläne aufzustellen, wenn sie mindestens 50 Beschäftigte haben. Die Gleichstellungspläne müssen wie bisher die Maßnahmen nennen, mit denen die Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gefördert werden sollen. Die Gleichstellungspläne werden aber keine Zielzahlen mehr für den Abbau der Unterrepräsentanz in den einzelnen Bereichen enthalten, da die gesetzliche Zielquote von 50 Prozent Frauenanteil - wie schon im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz 1994 - im Gesetz verankert wurde. Die Neudefinition des Bereichs erlaubt künf-

tig den Dienststellen, im Gleichstellungsplan abweichende Regelungen für Teile der Beschäftigten einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe festzusetzen und gleichrangige Besoldungs- und Entgeltgruppen zu einem Bereich zusammenzufassen.

Über die Umsetzung der Gesetzesziele wacht wie bisher die Gleichstellungsbeauftragte. Es wurde daran festgehalten, dass eine Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten nur für Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten besteht. Aufgabenkatalog und Entlastungsregelungen sind weitgehend unverändert geblieben. Das Gesetz normiert jedoch das Klagerecht für die Gleichstellungsbeauftragte bei Statusverletzungen, das in der Rechtsprechung schon weitgehend anerkannt war. Bei erfolglosen Beanstandungen in Einzelfällen kann die Gleichstellungsbeauftragte künftig die Aufsichtsbehörde einschalten, wenn sie die Entscheidung der Dienststelle für nicht mit dem Gesetz vereinbar hält. Die Vorschriften des Gesetzes über die Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989 (Nds. GVBl. S. 50) wurden in das Gesetz integriert. Neu aufgenommen sind Vorschriften über die Geschlechtergerechtigkeit von Beurteilungen. Teilzeitbeschäftigte, die ihre Stundenzahl aufstocken wollen, sollen bei der Neubesetzung von Stellen bevorzugt berücksichtigt werden.

#### IV. Konnexität

Gemäß Artikel 57 Abs. 4 der Niedersächsischen Verfassung ist dann, wenn Kommunen durch Gesetz Pflichtaufgaben zur Erfüllung in eigener Verantwortung zugewiesen werden und staatliche Aufgaben zur Erfüllung nach Weisung übertragen werden, durch Gesetz ein finanzieller Ausgleich für die dadurch verursachten erheblichen und notwendigen Kosten zu gewähren. Soweit sich durch Änderung des Gesetzes erhebliche Erhöhungen der Kosten ergeben, ist der finanzielle Ausgleich entsprechend anzupassen.

Ein solcher Konnexitätsanspruch entsteht durch dieses Gesetz im Ergebnis nicht. Die Niedersächsische Verfassung hat durch ihren Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 auch den Gemeinden und Landkreisen die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als ständige Aufgabe übertragen. Damit folgt die Pflicht der Gemeinden und Landkreise zur Verwirklichung der Gleichstellung direkt aus der Verfassung. Die Kommunen haben keinen Spielraum, ob sie diese Aufgabe wahrnehmen, das Gesetz schreibt jedoch das „Wie“ der Aufgabenerfüllung vor.

Bei diesem Sachverhalt wird Konnexität ausgelöst, wenn bei einem Vergleich der Regelungen des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes 2010 mit diesem Gesetz durch die neu gefassten Vorschriften erhebliche Kostenerhöhungen ausgelöst werden. Dabei sind die notwendigen Kosten, also die einer sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung, zu berücksichtigen.

Die Durchführung des Gesetzes zieht für den kommunalen Bereich höhere Kosten nach sich. Die Kosten sind aber im Sinne des Artikels 57 Abs. 4 der Niedersächsischen Verfassung nicht „erheblich“ und damit vom Land nicht auszugleichen. Als unerheblich gelten Kostensteigerungen, die unter zwei Millionen Euro (25 Cent/Einwohnerin oder Einwohner) für die niedersächsischen Kommunen insgesamt liegen. Die beschriebenen Kosten bleiben- auch wenn man Bewertungsspannweiten einrechnet - deutlich unter diesem Betrag. Damit ergeben sich durch das Gesetz keine unmittelbaren Haushaltsauswirkungen für das Land.

Für die Fraktion der SPD

Grant Hendrik Tonne  
Parlamentarischer Geschäftsführer

Für die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen

Helge Limburg  
Parlamentarischer Geschäftsführer