

Gesetzentwurf

Fraktion der CDU
Fraktion der FDP

Hannover, den 24. Juni 2008

Der Landtag wolle das folgende Gesetz beschließen:

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

Inhaltsübersicht

Erster Teil

Allgemeine Vorschriften

- § 1 Zielsetzung
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen

Zweiter Teil

Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

- § 4 Familiengerechte Arbeitsgestaltung
- § 5 Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben
- § 6 Teilzeitarbeit und Beurlaubung

Dritter Teil

Gleichstellung von Frauen und Männern

Erster Abschnitt

Verbesserung der Entscheidungsfindung, Diskriminierungsverbot

- § 7 Verbesserung der Entscheidungsfindung
- § 8 Gremien
- § 9 Diskriminierungsverbot

Zweiter Abschnitt

Abbau von Unterrepräsentanz

- § 10 Fördermaßnahmen
- § 11 Stellenausschreibungen
- § 12 Auswahlverfahren

§ 13 Auswahlkriterien

§ 14 Fortbildung

Vierter Teil
Durchsetzung der Ziele

Erster Abschnitt
Gleichstellungsplan

§ 15 Erstellung

§ 16 Wirkungen und Erfolgskontrolle

Zweiter Abschnitt
Gleichstellungsbeauftragte

§ 17 Geltungsbereich

§ 18 Bestellung

§ 19 Aufgaben und Befugnisse

§ 20 Beanstandungsrecht

§ 21 Status

§ 22 Unabhängigkeit

§ 23 Gleichstellungsbeauftragte an Schulen

Fünfter Teil
Schlussbestimmungen

§ 24 Berichtspflichten

§ 25 Inkrafttreten

Erster Teil
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Zielsetzung

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,

1. für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie
2. Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen.

(2) Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen,

1. sind Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. ist das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und sind die Sichtweisen einzubeziehen, die Frauen und Männer durch das Leben mit Kindern gewonnen haben,

3. ist die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und sind gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. sind Nachteile, die Männer und Frauen auf Grund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. sind Frauen und Männer in den Lohn-, Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

(3) Alle Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt

1. für die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände,
2. für die Verwaltungen der auf niedersächsischem Landesrecht beruhenden sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit 30 oder mehr Beschäftigten sowie
3. für die Gerichte und die Hochschulen in staatlicher Verantwortung.

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

(3) Das Gesetz gilt nicht für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende.

(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die einzelnen Behörden einschließlich der Landesbetriebe nach § 26 der Niedersächsischen Landeshaushaltsordnung,
2. soweit Behörden nicht vorhanden sind, die Verwaltungsstellen der in Absatz 1 genannten Verwaltungen, wenn sie befugt sind, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen.

(3) Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt.

(4) Bereich im Sinne dieses Gesetzes ist eine Lohn-, Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe.

Zweiter Teil **Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**

§ 4 Familiengerechte Arbeitsgestaltung

Arbeitsbedingungen und 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.

§ 5

Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben

¹Beschäftigten, die Kinder unter zwölf Jahren oder pflegebedürftige Angehörige im Sinne des § 14 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs betreuen, ist auf Verlangen über die für alle Beschäftigten geltenden Regelungen hinaus eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. ²Die Ablehnung des Verlangens ist schriftlich zu begründen.

§ 6

Teilzeit 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, über die generellen beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen zu beraten.

(3) Die Ermäßigung von Arbeitszeit ist grundsätzlich personell auszugleichen; dabei sind verbleibende Stellenreste zu vollen Stellen oder Teilzeitstellen zusammenzuführen.

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

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

(6) ¹Den Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. ²Eine familienbedingte Beurlaubung darf sich nicht nachteilig bei beamtenrechtlichen Auswahlentscheidungen und auf die Möglichkeiten einer Höhergruppierung auswirken.

Dritter Teil

Gleichstellung von Frauen und Männern

Erster Abschnitt

Verbesserung der Entscheidungsfindung, Diskriminierungsverbot

§ 7

Verbesserung der Entscheidungsfindung

Die Dienststelle soll sicherstellen, dass in ihre Entscheidungsprozesse weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einfließen können.

§ 8

Gremien

(1) Werden Kommissionen, Arbeitsgruppen, Vorstände, Beiräte und gleichartige Gremien einschließlich Personalauswahlgremien mit Beschäftigten besetzt, so sollen diese je zur Hälfte Frauen und Männer sein.

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

§ 9

Diskriminierungsverbot

(1) ¹Weder Frauen noch Männer dürfen durch die Anwendung von Auswahl- und Beurteilungskriterien unmittelbar oder mittelbar benachteiligt werden, soweit dies nicht durch zwingende Gründe gerechtfertigt ist, die sich aus der Art der Tätigkeit ergeben. ²§ 13 Abs. 4 bleibt unberührt.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt insbesondere vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien und Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können.

Zweiter Abschnitt

Abbau von Unterrepräsentanz

§ 10

Fördermaßnahmen

(1) Unterrepräsentanz ist durch Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung und durch die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten abzubauen.

(2) Bei Personalabbau soll darauf geachtet werden, dass sich dadurch die Unterrepräsentanz eines Geschlechts nicht verstärkt.

§ 11

Stellenausschreibungen

(1) ¹In allen Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sind Stellen grundsätzlich auszuschreiben. ²In der Stellenausschreibung ist das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. ³Außerdem ist darin auf mögliche Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. ⁴Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und die Besetzung eines Dienstpostens ohne Stelle entsprechend.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Person des unterrepräsentierten Geschlechts beworben hat.

§ 12

Auswahlverfahren

(1) Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen mindestens zur Hälfte Angehörige dieses Geschlechts, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Voraussetzungen erfüllen, in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

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

§ 13

Auswahlkriterien

(1) ¹Im Auswahlverfahren sind für die Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn maßgebend. ²Bei der Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung dürfen das Dienst- und das Lebensalter berücksichtigt werden, soweit

1. sie nach der Ausschreibung oder nach vorher festgesetzten Auswahlkriterien zu den Anforderungen nach Satz 1 gehören oder
2. weder § 10 Abs. 1 noch eine Festlegung in einem Gleichstellungsplan nach § 15 Abs. 2 Satz 2 entgegensteht.

(2) Für die Beurteilung der Eignung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisati-

onsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

(3) ¹Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. ²Hat sich auf eine teilzeitgeeignete Stelle keine zweite Teilzeitkraft beworben, so darf die Bewerbung der einen Teilzeitkraft aus diesem Grund nur abgelehnt werden, wenn dafür zwingende personalwirtschaftliche Gründe vorliegen.

(4) ¹Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts dürfen bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden, bis das unterrepräsentierte Geschlecht in dem jeweiligen Bereich mindestens zu 45 vom Hundert vertreten ist. ²Satz 1 ist nicht anwendbar, wenn bei einer oder einem Angehörigen des anderen Geschlechts schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das in Satz 1 genannte Ziel zurücktreten muss und die durch persönliche Gründe der oder des Angehörigen des unterrepräsentierten Geschlechts nicht aufgewogen werden.

§ 14 Fortbildung

(1) Frauen und Männer sollen im gleichen Umfang als Leiterinnen und Leiter sowie Referentinnen und Referenten bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.

(2) Beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit sind rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten.

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

(4) ¹Fortbildungsveranstaltungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, teilnehmen können. ²Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden auf Antrag die angemessenen nachgewiesenen Mehrkosten für die Kinderbetreuung und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Sinne des § 14 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs erstattet.

Vierter Teil Durchsetzung der Ziele

Erster Abschnitt Gleichstellungsplan

§ 15 Erstellung

(1) ¹Jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten hat nach Maßgabe ihrer dienstrechtlichen Befugnisse bis zum Ablauf des auf das Inkrafttreten dieses Gesetzes folgenden Jahres und dann jeweils alle drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. ²Für Außenstellen mit mindestens 50 Beschäftigten, in denen über Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten entschieden wird, muss jeweils zusätzlich ein eigener Gleichstellungsplan erstellt werden. ³Die Landesschulbehörde kann von zusätzlichen Gleichstellungsplänen für ihre Außenstellen absehen.

(2) ¹Als Grundlage des Gleichstellungsplans dient eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und der zu erwartenden Fluktuation. ²Im Gleichstellungsplan ist für seine Geltungsdauer festzulegen, wie eine Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienarbeit verbessert werden soll.

(3) ¹So lange eine Unterrepräsentanz vorliegt, muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vorhundertssätzen, bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts, enthalten. ²Für die Zielvorgaben sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen

und Dienststellen zu berücksichtigen. ³Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz sind konkret zu benennen. ⁴Für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit muss der Gleichstellungsplan geeignete Indikatoren enthalten.

(4) Der Gleichstellungsplan ist den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

§ 16

Wirkungen und Erfolgskontrolle

(1) ¹Die Zielvorgaben und der Maßnahmenkatalog müssen bei der Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden. ²Erstellt die Dienststelle Personalentwicklungskonzepte, so sind die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans auch darin zu berücksichtigen.

(2) ¹Nach Ablauf der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans ermittelt die Dienststelle, inwieweit Unterrepräsentanz (in Vomhundertsätzen) verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert worden ist. ²Sie gibt dies den Beschäftigten innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans zur Kenntnis.

Zweiter Abschnitt

Gleichstellungsbeauftragte

§ 17

Geltungsbereich

¹Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht für die Verwaltungen der Gemeinden, Gemeindeverbände, gemeinsamen kommunalen Anstalten und Zweckverbände sowie für Hochschulen. ²Die §§ 18 bis 22 gelten für Schulen nach Maßgabe des § 23 Abs. 5.

§ 18

Bestellung

(1) ¹In jeder Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten sind eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin zu bestellen. ²In Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten können - auch gemeinsam mit anderen Dienststellen unter 50 Beschäftigten - eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin bestellt werden. ³Für jede Außenstelle im Sinne des § 15 Abs. 1 Satz 2 und für die Dienststelle im Übrigen müssen jeweils eine eigene Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin bestellt werden. ⁴Die Bestellung weiterer Gleichstellungsbeauftragter oder Vertreterinnen für abgegrenzte Aufgabenbereiche ist zulässig. ⁵Die Dienststelle bestellt die Gleichstellungsbeauftragte und die Vertreterin mit deren Einverständnis. ⁶Vor der Bestellung sind die weiblichen Beschäftigten anzuhören. ⁷Das Ergebnis der Anhörung ist zu berücksichtigen.

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

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

§ 19

Aufgaben und Befugnisse

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchführung dieses Gesetzes mit und achtet auf die Einhaltung seiner Vorschriften. ²Sie ist in 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. ³Zu den Maßnahmen nach Satz 2 gehören insbesondere

1. Arbeitszeitregelungen,

2. Teilzeitregelungen,
3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
4. Zulassung zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn,
5. Versetzungen sowie Abordnungen von mehr als drei Monaten,
6. die Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,
7. die Besetzung von und die Entsendung in Gremien,
8. Stellenausschreibungen und der Verzicht auf sie,
9. Maßnahmen der Verwaltungsreform, soweit sie Auswirkungen auf die Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen haben,
10. Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal und
11. die Erstellung des Gleichstellungsplans.

⁴Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen mit Relevanz für die Gleichstellung von Frauen und Männern und mit Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit äußern.

(2) Die Aufgaben und Befugnisse der Personalräte, Richtervertretungen und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Dienststelle und der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit vorschlagen.

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

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

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

§ 20 Beanstandungsrecht

¹Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach § 19 Abs. 1 Satz 2 für unvereinbar mit diesem Gesetz, so kann sie diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung beanstanden. ²Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. ³Eine Maßnahme darf nicht vollzogen werden, solange die Gleichstellungsbeauftragte sie noch beanstanden kann. ⁴Im Fall der Beanstandung hat die Dienststelle unter Beachtung der Einwände neu zu entscheiden. ⁵Bis zu der erneuten Entscheidung darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. ⁶Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat sie dieses schriftlich gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen.

§ 21 Status

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin sind der Leitung der Dienststelle unmittelbar unterstellt. ²Sie dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte oder Vertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte ist von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgelts oder der sonstigen Vergütungen ganz oder teilweise zu entlasten. ²Die Entlastung beträgt

1. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit,
2. in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten drei Viertel der regelmäßigen Wochenarbeitszeit und
3. in Dienststellen mit mehr als 1 000 Beschäftigten die volle regelmäßige Wochenarbeitszeit.

³In 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. ⁴Bei 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. ⁵Die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. ⁶Auf den gemeinsamen Antrag der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin ist die Dienststelle verpflichtet, die Entlastung auf die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin aufzuteilen, sofern nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(3) ¹Die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von Außenstellen im Sinne des § 15 Abs. 1 Satz 2 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. ²In den Fällen des § 18 Abs. 3 ist der Beschäftigtenzahl die Hälfte der Beschäftigtenzahl der anderen Dienststellen hinzuzurechnen, gleiches gilt in Bezug auf Schulen, die keine Dienststellen sind. ³Hat die Dienststelle dienstrechtliche Befugnisse für einen Teil der Beschäftigten nachgeordneter Dienststellen, so ist der Beschäftigtenzahl der Dienststelle die Hälfte der Zahl dieser Beschäftigten hinzuzurechnen; die Beschäftigtenzahl der nachgeordneten Dienststelle vermindert sich entsprechend.

(4) ¹Beträgt durch die Anwendung des Absatzes 3 Sätze 2 und 3 die zu berücksichtigende Beschäftigtenzahl mehr als 1 200, so ist im erforderlichen Umfang eine zusätzliche Entlastung zu gewähren. ²Die Dienststelle kann damit die Vertreterin entlasten oder weitere Gleichstellungsbeauftragte für den nachgeordneten Bereich bestellen. ³Absatz 2 Satz 6 gilt entsprechend.

(5) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten. ²Ihr und ihrer Vertreterin ist im angemessenen Umfang Gelegenheit zur Fortbildung in allen für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Fachthemen zu geben.

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

(7) ¹Personen, 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. ²Dies gilt auch für sonstige Angelegenheiten, es sei denn, sie bedürfen ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach keiner vertraulichen Behandlung. ³Die Verpflichtung nach Satz 1 entfällt bei schriftlicher Einwilligung der betroffenen Beschäftigten. ⁴Die Verpflichtung nach Satz 2 besteht nicht gegenüber

1. den zuständigen Stellen der Dienststelle,
2. den zuständigen Personalräten und Richtervertretungen,
3. den zuständigen Schwerbehindertenvertretungen und
4. Gleichstellungsbeauftragten übergeordneter Dienststellen.

§ 22
Unabhängigkeit

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

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Vertreterinnen haben das Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit. ²Sie können sich unmittelbar an das für Frauenpolitik und Gleichberechtigung zuständige Ministerium wenden.

§ 23
Gleichstellungsbeauftragte an Schulen

(1) ¹An jeder Schule wird eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin bestellt. ²Dabei sind Vorschläge der weiblichen Landesbediensteten zu berücksichtigen.

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte an der Schule berät und unterstützt die Konferenzen und Ausschüsse der Schule sowie die Schulleitung bei der Durchführung dieses Gesetzes. ²Von allen Vorhaben der Schule, die die Belange der Landesbediensteten berühren, ist sie rechtzeitig zu unterrichten. ³Sie kann in gleichem Umfang wie die von ihr beratenen oder sonst unterstützten Funktionsträger, Ausschüsse oder Konferenzen, Auskünfte und Einsicht in Unterlagen verlangen. ⁴Die Befugnisse und Aufgaben der Konferenzen und Ausschüsse, der Schulleitung sowie der Personalvertretung der Schule bleiben unberührt. ⁵Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich in Wahrnehmung ihrer Aufgaben unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte der Landesschulbehörde wenden.

(3) Von der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten oder einer Vertreterin an der Schule kann abgesehen werden, wenn es an einer Schule wegen der geringen Zahl der Landesbediensteten einer Gleichstellungsbeauftragten nicht bedarf.

(4) Das Kultusministerium wird ermächtigt, durch Verordnung das Nähere zu bestimmen über

1. das Verfahren zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten an der Schule und ihrer Vertreterin,
2. die Aufgaben und Befugnisse, einschließlich der Befugnis zur Beanstandung, sowie den Status, einschließlich der Regelungen über die Unabhängigkeit, der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin sowie
3. Ausnahmen nach Absatz 3.

(5) ¹Soweit Schulen Dienststellen sind, treten an die Stelle der Absätze 1 bis 3 die §§ 18 bis 22 mit Ausnahme des § 18 Abs. 1 Satz 4, des § 19 Abs. 6 Satz 3 und des § 21 Abs. 2 Sätze 2 bis 4, Abs. 3 und 4. ²Gleichstellungsbeauftragte an diesen Schulen sind so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der jeweiligen Schule zur Wahrnehmung der Aufgaben notwendig ist.

Fünfter Teil
Schlussbestimmungen

§ 24
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) und
 - b) in Gremien (§ 8),

2. die Inanspruchnahme von Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit durch Frauen und durch Männer (§§ 4 und 5) und ihre Entwicklung,
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 Herstellung der Gleichberechtigung.

(3) Die Landesregierung hat nach Ablauf von drei Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes dem Landtag darüber zu berichten, ob es angesichts der Entwicklung der tatsächlichen Verhältnisse angezeigt ist, auch männliche Gleichstellungsbeauftragte vorzusehen.

§ 25 Inkrafttreten

(1) ¹Dieses Gesetz tritt am in Kraft. ²Gleichzeitig tritt das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG 1994) vom 15. Juni 1994 (Nds. GVBl. S. 246), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Dezember 1997 (Nds. GVBl. S. 503), außer Kraft.

(2) ¹Bis zum Inkrafttreten eines Gleichstellungsplans nach § 15 bleiben Stufenpläne nach § 4 NGG 1994, auch über die Frist nach § 4 Abs. 1 Satz 6 NGG 1994 hinaus, wirksam. ²Für diese Zeit ist § 5 NGG 1994 weiterhin anzuwenden.

(3) ¹Eine nach § 18 NGG 1994 bestellte Frauenbeauftragte wird, wenn sie damit einverstanden ist, Gleichstellungsbeauftragte. ²Ihre Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte beginnt an dem Tag, an dem sie ihr Einverständnis erklärt hat. ³Wenn eine Frauenbeauftragte nicht Gleichstellungsbeauftragte werden möchte, endet ihre Amtszeit mit dem Amtsantritt einer nach § 18 bestellten Gleichstellungsbeauftragten. ⁴In den Fällen des Satzes 3 ist innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. ⁵Die Sätze 1 bis 4 gelten für die Vertreterinnen der nach § 18 NGG 1994 bestellten Frauenbeauftragten entsprechend.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Ziel des Gesetzes

1. Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz - Erfolg und Defizite

Das vorliegende Gesetz novelliert das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 15. Juni 1994 (Nds. GVBl. S. 246), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Dezember 1997 (Nds. GVBl. S. 503). Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz trat am 1. Juli 1994 in Kraft. Sein Ziel war es, Frauen eine gleichberechtigte Stellung in den öffentlichen Verwaltungen zu verschaffen (§ 1 Abs. 1 NGG). Es verpflichtete die Verwaltungen des Landes, der Landkreise und der Gemeinden sowie Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit mehr als 30 Beschäftigten, Maßnahmen zum Ausgleich der Benachteiligung von Frauen und zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit umzusetzen. Die Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen sollten stärker durch Frauen geprägt und eine gerechte Beteiligung der Frauen in allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie in Gremien erreicht werden.

Das Gesetz löste die seit dem 1. Juli 1987 geltenden Richtlinien über die berufliche Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst (Nds. MBl. S. 385) ab. Es stand in einer Reihe mit einer Vielzahl von Landesgleichstellungsgesetzen, die in der ersten Hälfte der 90er Jahre erlassen wurden (z. B. Bremen 1990, Hamburg 1991, Hessen 1993, Brandenburg, Schleswig-Holstein und Sachsen 1994). Diese Gesetze - wie auch die später erlassenen

- ähneln sich in Ziel und Struktur. Ihr vorrangiges Ziel ist die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen durch besondere Berücksichtigung bei Einstellung, Beförderung und Zuweisung höherwertiger Tätigkeiten und durch gezielte Fortbildung.

Das bisherige Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz schrieb zur Erreichung dieses Ziels in allen Dienststellen seines Anwendungsbereichs vor, dass bei einem Frauenanteil in der jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe von weniger als 50 % (Unterrepräsentanz) Frauen bei Auswahlentscheidungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung bevorzugt zu berücksichtigen waren (landesweite Quote). Die Umsetzung der Ziele war Verpflichtung der Personalverantwortlichen der Dienststelle. In jeder Dienststelle des Landes war eine Frauenbeauftragte zu bestellen, der es oblag, über die Einhaltung der Vorschriften des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes zu wachen und Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung zu initiieren. Außerdem hatte jede Dienststelle, auch die der Kommunen, einen Stufenplan zu erstellen, in dem ausgehend von einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur festzulegen war, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden sollte.

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz hat in den vierzehn Jahren seit seinem Inkrafttreten wirksame Strukturen zur Durchsetzung der Gleichstellung in den öffentlichen Verwaltungen geschaffen. In Niedersachsen gibt es - neben 463 kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und rund 120 Frauenbeauftragten der Hochschulen - mindestens 460 nach diesem Gesetz bestellte Frauenbeauftragte. In 415 Dienststellen existieren Stufenpläne.¹

Die niedersächsische Landesregierung hat in zwei Berichten (1. Bericht vom 12. Januar 2000 - LT-Drs. 14/1290 - und 2. Bericht vom 2. Dezember 2004 - LT-Drs.15/1500) über die Umsetzung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes berichtet. Der Frauenanteil in den öffentlichen Verwaltungen hat sich seit dem Inkrafttreten des Gesetzes deutlich erhöht:

Frauenanteil in der öffentlichen Verwaltung nach Laufbahngruppen/Lohnbereich

% -Angaben Laufbahngruppe/ Lohnbereich	Ministerien			Landesbehörden (ohne Landesreg.)			Kommunen			Insgesamt		
	1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002	1994	1998	2002
Höherer Dienst	16,6	19,8	24,3	32,1	34,8	38,5	25,7	29,5	30,0	30,5	33,4	36,8
Gehobener Dienst	32,6	36,1	40,9	53,7	52,9	52,9	40,6	44,6	46,9	49,8	50,4	51,1
Mittlerer Dienst	76,9	79,2	80,1	50,1	55,2	60,3	72,9	74,8	74,4	63,9	67,7	69,3
Einfacher Dienst	46,7	42,9	57,1	41,6	32,8	34,5	80,5	77,7	72,3	67,6	61,1	57,2
Lohnbereich	26,4	31,3	23,6	22,0	18,4	20,2	50,6	48,1	46,6	45,8	43,1	41,8
Insgesamt	39,6	42,1	44,2	46,7	48,3	49,9	59,2	60,5	60,1	52,7	54,3	54,8

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

Bei den Maßnahmen zur Umsetzung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes zeigen sich Implementationsdefizite. Während die Bestellung von Frauenbeauftragten bei 96 % der Dienststellen erfolgt ist, ist ein Stufenplan nur von 56 % der Dienststellen erstellt worden.² Der Inhalt der Stufenpläne ist in einer Untersuchung des Wissen-

¹ nach dem zweiten Bericht zur Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, Basis: 743 von 1 014 Dienststellen

² 2. Bericht zur Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, Basis: 743 von 1 014 Dienststellen

schaftszentrums Berlin für Sozialforschung³ für den Zeitraum bis 1998 analysiert worden. Nur knapp die Hälfte der untersuchten Stufenpläne hatte zu diesem Zeitpunkt den gesetzlichen Vorgaben entsprochen und eine Beschäftigtenstatistik, eine Ursachenfeststellung zur Unterrepräsentanz und Maßnahmen zu deren Abbau aufgewiesen. Nach dem 1. Bericht zur Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes hatten selbst die Dienststellen, die sowohl einen Stufenplan als auch ein Personalentwicklungskonzept erstellt haben, den Stufenplan zu einem Viertel nicht in das Personalentwicklungskonzept integriert. Weniger als die Hälfte der Stufenpläne enthielt Maßnahmen zu familienfreundlichen Arbeitszeiten und zur Akzeptanz von Teilzeit.

2. Novelle

Die vorliegende Gesetzesnovelle greift diese Umsetzungsdefizite auf. Sie setzt neue Schwerpunkte und erhöht die Wirksamkeit der Instrumente. Daneben trägt sie durch den Abbau von Standards und Entbürokratisierung zu einer größeren Akzeptanz der gesetzlichen Regelungen durch die Dienststellen bei.

Während im bisherigen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz eine klare Zielhierarchie zu Gunsten des Abbaus von Unterrepräsentanz von Frauen bestand, hat die Novelle die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit als gleichrangiges Ziel in den Zielkanon aufgenommen. Sowohl die Regelungen zum Abbau der Unterrepräsentanz als auch die zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit gelten für Frauen und Männer. Aufgabe der bisherigen Frauenbeauftragten wie des Stufenplans ist es künftig, beide Geschlechter in ihrem Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe und auf Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu unterstützen. Folgerichtig werden die Bezeichnungen in „Gleichstellungsplan“ und „Gleichstellungsbeauftragte“ verändert. Mit der Verpflichtung der Dienststellen, im Interesse der Verbesserung der Verwaltungsentscheidungen männliche und weibliche Sichtweisen und die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern in die Entscheidungsfindung einzubeziehen, werden zum ersten Mal ausdrücklich Aspekte des Gender Mainstreaming in das Gesetz aufgenommen. Damit wird deutlich gemacht, dass es bei der Verwirklichung der Gleichstellung nicht vorrangig um den Abbau von Defiziten, sondern auch um die Erhöhung der Qualität der Verwaltungsprodukte geht.

Hauptmaßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung bleiben Gleichstellungsplan und Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts bei Auswahlentscheidungen. Beide Maßnahmen sind zur Erhöhung der Wirksamkeit der Entscheidungen deutlich verändert worden. Der Gleichstellungsplan muss jetzt von Gesetzes wegen bei der Personalentwicklungsplanung und bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen berücksichtigt werden. Die landesweite Quote bei Einstellungen und Beförderungen wird aufgegeben, weil sie in der bisherigen Form kaum Wirkungen entfalten konnte. Stattdessen werden die Dienststellen verpflichtet, bei Vorliegen von Unterrepräsentanz für die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans selbst verbindlich festzulegen, bis zu welchem Grad die Unterrepräsentanz abgebaut werden soll. Jede Dienststelle kann sich damit auf eine ihr gemäße Quote festlegen, ohne dass das Ziel einer repräsentativen Beteiligung aus dem Auge verloren wird. Die Wirksamkeit dieser dienststellenspezifischen Quoten wird verbessert durch die Regelung, dass Hilfskriterien wie Dienst- oder Lebensalter nur noch insoweit berücksichtigt werden dürfen, wie sie dem Gleichstellungsziel nicht im Wege stehen.

Die Akzeptanz des Gesetzes wird erhöht, indem für kleinere Dienststellen Entlastungen geschaffen und der Detailreichtum der Regelungen reduziert wird. In Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten muss ein Gleichstellungsplan nicht aufgestellt werden. In diesen Dienststellen ist auch eine eigene Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr gesetzlich vorgeschrieben. Wird sie nicht bestellt, nimmt in der Regel die Gleichstellungsbeauftragte der nächst höheren Dienststelle die Interessen der Beschäftigten wahr. An vielen Stellen im Gesetz wurden detaillierte Bestimmungen durch Rahmenseetzungen ersetzt,

³ Frauenförderpläne unter Reformdruck- Effektivität und Innovationserfordernisse am Beispiel der niedersächsischen Stufenpläne, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung eGmbH (Berlin 1998, ISSN 0724-5084)

die durch die Dienststelle auszufüllen sind. Dies gilt z. B. für den Ausgleich für höheren Betreuungsaufwand bei ganztägigen Fortbildungen oder für die Bestimmungen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit.

II. Rechtliche Situation

Die verfassungsrechtliche Diskussion um die Zulässigkeit von Quoten zum Abbau von Unterrepräsentanz ist inzwischen geklärt: In einem grundlegenden Urteil hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 11. November 1997 in der Rechtssache Marschall (C - 409/95) die Zulässigkeit von Quoten zugunsten von Frauen, die in diesem Bereich unterrepräsentiert sind, erklärt. Eine bevorzugte Einstellung von Frauen zwecks Herstellung des Gleichgewichts zwischen den Geschlechtern steht nach Auffassung des EuGH der Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG) nicht entgegen, sofern die Beförderung des männlichen Bewerbers nicht von vornherein ausgeschlossen ist. Verlangt ist damit eine Betrachtung des Einzelfalls, die auch die besonderen, in der Person des männlichen Mitbewerbers liegenden Gründe berücksichtigt (einzelfallbezogene Quote). Sowohl das bisherige Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz als auch diese Gesetzesnovelle enthalten entsprechende Kriterien. Ihre Anwendung auch für den Fall, dass in einem Bereich das männliche Geschlecht unterrepräsentiert ist, ist im Hinblick auf die Gleichbehandlungsrichtlinie unbedenklich.

Bei im Wesentlichen gleicher Eignung der Bewerberinnen und Bewerber war bislang aber streitig, inwieweit die in der Person des männlichen Bewerbers liegenden Hilfskriterien mit zumindest bedingt vorhandenem Leistungsbezug (Dienstalter, Lebensalter, Zeitpunkt der letzten Beförderung) dem Abbau der Unterrepräsentanz gemäß § 5 NGG vorgehen. Die Rechtsprechung des OVG Lüneburg hat in der Regel angenommen, dass die Hilfskriterien mit Leistungsbezug vorrangig vor der Geschlechtszugehörigkeit als nicht leistungsbezogenem Kriterium zu gewichten seien (u. a. OVG Lüneburg vom 11. August 1995 - 5 M 7720/94, vom 19. August 1998 - 5 M 3557/98 und vom 29. Juli 1998 - 5 M 3090/98). Lediglich der 2. Senat des OVG (Beschluss vom 5. April 1995 - 2 M 924/95) hat in seiner Entscheidungsbegründung darauf verwiesen, dass es dem Gesetzgeber freistehe, dem Abbau von Unterrepräsentanz mehr Gewicht zu geben als z. B. der Anciennität.

Die überwiegende Rechtsprechung des OVG Lüneburg wurde von anderen Obergerichten geteilt (OVG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 6. März 1998 - 3 M 34/97; OVG des Saarlandes, Beschluss vom 19. Januar 1997, 12 F 197/97; OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 27. März 1998 - 6 B 431/98).

Die rechtliche Situation hat sich aber verändert mit dem Urteil des EuGH in Sachen Badeck (vom 28. März 2000 - C - 158/97). Der EuGH hatte auf einen Vorlagebeschluss des Staatsgerichtshofs des Landes Hessen darüber zu entscheiden, ob das hessische Gleichberechtigungsgesetz mit der Richtlinie 76/207/EWG (Gleichbehandlung beim Zugang zum Beruf und zum beruflichen Aufstieg) vereinbar ist. Das hessische Gleichberechtigungsgesetz bestimmt, dass in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen mindestens die Hälfte der Stellen zur Besetzung mit Frauen vorzusehen ist. Bei der Auswahlentscheidung dürfen Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung nur insoweit berücksichtigt werden, als ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Bei im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung ist die Bewerberin auszuwählen, wenn nicht schwerwiegende persönliche Gründe beim Mann vorliegen. Auf eine Anfrage des EuGH hatte die hessische Landesregierung erklärt, derartige persönliche Gründe seien im Wesentlichen

- frühere Tätigkeit im öffentlichen Dienst, wenn das Ausscheiden wegen der Wahrnehmung von Familienarbeit erfolgt sei,
- bisherige Beschäftigung in Teilzeit aus familiären Gründen und Anstreben einer Vollzeit-tätigkeit,
- ehemalige Soldaten auf Zeit,

- Schwerbehinderte,
- Beseitigung lang anhaltender Arbeitslosigkeit.

Der EuGH verweist auf den Vertrag von Amsterdam vom 1. Mai 1999, nach dem der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran hindert, im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben spezifische Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht zu beschließen. Er stellt dann fest, dass es keinen Bedenken begegne, wenn für die Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Kriterien vorgegeben würden, die faktisch Frauen begünstigten, wie etwa die Berücksichtigung von Fähigkeiten, die in der Familienphase erworben worden seien, oder die eingeschränkte Berücksichtigung von Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung. Schließlich legt der EuGH dar, dass bei Berücksichtigung der von Hessen genannten persönlichen Kriterien die geschaffene Vorrangnorm nicht absolut und damit vereinbar mit der Gleichstellungsrichtlinie sei. Der EuGH kommt zu dem Ergebnis, dass das hessische Gleichberechtigungsgesetz in allen Punkten vereinbar mit europäischen Rechtsnormen ist.

Das Bundesarbeitsgericht hat dem folgend in seinem Urteil vom 21. Januar 2003 (9 AZR 307/02) die bevorzugte Einstellung einer Angestellten gemäß § 7 Abs. 1 des rheinland-pfälzischen Landesgleichstellungsgesetz gegenüber einem Bewerber mit einem um 56 Monate höheren allgemeinen Dienstalter für vereinbar mit europäischem Recht und für rechtmäßig erklärt.

Der vorliegende Gesetzentwurf gibt den Dienststellen deshalb in Übereinstimmung mit dem Europarecht die Möglichkeit, Dienst- und Lebensalter nur insoweit in die Auswahl einzubeziehen, als sie für die zu besetzende Stelle erforderlich sind, und im Übrigen dem Abbau von Unterrepräsentanz den Vorzug zu geben.

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006⁴ steht der gesetzlichen Regelung von Quoten nicht entgegen. § 5 AGG sind positive Maßnahmen zulässig, wenn damit bestehende Nachteile wegen des Geschlechts verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

III. Schwerpunkte des Gesetzes

Der Gesetzentwurf sieht vor, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsarbeit zu fördern und zu erleichtern und Frauen und Männern eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Die Novelle wendet sich damit ab von der reinen Frauenförderung und verfolgt das Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter im Beruf und bei der Vereinbarkeit mit Familienaufgaben. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe der Dienststelle und aller Beschäftigten, insbesondere solcher mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

Zur Durchsetzung der Ziele haben die Dienststellen Gleichstellungspläne zu erstellen, die die Beschäftigtenstruktur und ihre Ursachen analysieren und für einen Drei-Jahres-Zeitraum numerisch bezifferte Ziele für den Abbau von Unterrepräsentanz und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit festschreiben. Zum Abbau von Unterrepräsentanz dürfen Vertreterinnen oder Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung bei Auswahlentscheidungen bevorzugt berücksichtigt werden. Dienst- oder Lebensalter dürfen, wenn sie nicht maßgebend für Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung sind, nur berücksichtigt werden, wenn sie dem Abbau von Unterrepräsentanz nicht entgegenstehen. Nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans ist den Beschäftigten der Dienststelle gegenüber Rechenschaft zu legen.

Über die Umsetzung der Gesetzesziele wacht die Gleichstellungsbeauftragte. Ihr Aufgabenkatalog ist erweitert worden um die Mitwirkung bei Maßnahmen der Verwaltungsreform und des Personalabbaus. Sie hat nunmehr ein Initiativrecht auch bei allen Fragen zur Vereinbarkeit

⁴ Art. I des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14.8.2006, BGBl. I S. 1897, zuletzt geändert durch Gesetz vom 2.12.2006, BGBl. I S. 2742

von Beruf und Familie und ist für Frauen und Männer Ansprechpartnerin für alle Aspekte der Gleichstellung.

Kleine Dienststellen werden entlastet von der Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungsplans und der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten. Verringerte Detailschärfe der Vorschriften und die Aufhebung der Berichtspflicht der Dienststellen geben den Dienststellen mehr Freiraum in der Ausgestaltung und bauen Bürokratie ab.

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

- Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989 (Nds. GVBl. S. 50),
- Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache vom 9. Juli 1991 (Nds. MBl. S. 911),
- § 5 a der Niedersächsischen Gemeindeordnung in der Fassung vom 28.10.2006 (Nds. GVBl. 2006 S.473), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 07.12.2006 (Nds. GVBl. S. 575) und § 4 a der Niedersächsischen Landkreisordnung in der Fassung vom 30.10.2006 (Nds. GVBl. 2006 S. 510).
- Insbesondere §§ 1, 3, 41 und 42 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes vom 26.02.2007 (Nds. GVBl. S. 69) zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 13.09.2007 (Nds. GVBl. S. 444)

Diese Bestimmungen werden durch den vorliegenden Gesetzentwurf nicht verändert.

IV. Umweltauswirkungen

Der Gesetzentwurf hat keine Auswirkungen auf die Umwelt.

V. Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Vorlage hat frauenpolitische Relevanz. Die Neuregelung verbessert die Regelungen zur Gleichstellung im öffentlichen Dienst und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit. Von diesen Verbesserungen sind überwiegend Frauen betroffen.

VI. Auswirkungen auf schwer behinderte Menschen

§ 5 des Entwurfs regelt die Pflicht der Dienststellen, mit Beschäftigten, die pflegebedürftige Angehörige im Sinne des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs betreuen, eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeit zu vereinbaren. Teilzeitbeschäftigung und Unterbrechung der Arbeitszeit zur Pflege von Angehörigen dürfen sich nicht negativ auswirken. Damit wird die Bereitschaft von Männern und Frauen zur häuslichen Pflege Pflegebedürftiger gestärkt.

VII. Auswirkungen auf Familien

Die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer ist als eines der vorrangigen Gesetzesziele aufgenommen worden. Männer und Frauen, die ihre Tätigkeiten im öffentlichen Dienst mit der Betreuung von Kindern vereinbaren, haben ein Recht auf die Vereinbarung individueller Arbeitszeiten. Zeiten der Teilzeitarbeit oder der Erziehung von Kindern dürfen sich bei Auswahlentscheidungen nicht negativ auswirken. Während der Elternzeiten soll die Dienststelle den Kontakt zu den Müttern und Vätern halten, die zu Hause Kinder betreuen, und ihnen Fortbildungen und auch Aushilfstätigkeiten anbieten. Damit wird die Bereitschaft von Männern, verstärkt Familienpflichten wahrzunehmen, gestärkt.

VIII. Angaben über die voraussichtlichen Kosten und haushaltsmäßigen Auswirkungen des Beschlussvorschlages

Gegenüber den Regelungen des bisherigen Gesetzes werden für die Verfahren zur Durchsetzung der Gleichstellung im öffentlichen Dienst in Zukunft geringere Kosten entstehen.

In allen Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten müssen Gleichstellungspläne nicht mehr aufgestellt werden. Der dadurch eingesparte finanzielle Aufwand lässt sich wegen der Unterschiedlichkeit der bislang erstellten Stufenpläne nur schätzen. Nach den Ergebnissen

der Finanzfolgenabschätzung ist mit einer Einsparung beim Land von jährlich rd. 169 000 Euro und bei den Kommunen von jährlich rd. 42 000 Euro zu rechnen.

Auch die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten ist bei kleinen Dienststellen nicht mehr gesetzlich vorgeschrieben. Unter 200 Beschäftigten erfolgte zwar bisher keine feste Freistellung der Frauenbeauftragten, die Wahrnehmung ihrer Aufgaben nahm aber etwa 5 bis 10 % der Arbeitszeit einer Vollzeitkraft in Anspruch. Die Einsparung bei den Personalkosten der kleinen Dienststellen wird allerdings bis zur Hälfte kompensiert durch Mehraufwendungen der nächst höheren Dienststelle, weil die Beschäftigten der kleinen Dienststelle bei der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten der nächst höheren Dienststelle zur Hälfte mitgerechnet werden. Dies wird in einem Teil der Fälle dazu führen, dass für die Gleichstellungsbeauftragte der nächst höheren Dienststelle die nächste Stufe in der Entlastungsstaffel erreicht wird. Insgesamt ist aber beim Land mit einer Entlastung von rund 423 000 Euro jährlich zu rechnen.

Dadurch, dass eine öffentliche Ausschreibung von Stellen nicht mehr gesetzlich vorgeschrieben ist, werden Bekanntmachungskosten gespart werden. Ihre Höhe wird von der Entscheidung der Dienststelle abhängen, in welchem Maß statt öffentlich nunmehr intern ausgeschrieben werden wird.

Weitere Kostenentlastungen werden dadurch entstehen, dass die Berichtspflicht der Dienststelle zum 1. Januar des auf den Beginn der Wahlperiode des Landtags folgenden Jahres entfällt.

B. Besonderer Teil

Der Gesetzentwurf ist nach seinen Zielen in Teile gegliedert. Nach den allgemeinen Vorschriften des Ersten Teils folgt der Zweite Teil mit den Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und der Dritte Teil mit den Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Vierte Teil regelt mit dem Gleichstellungsplan und der Gleichstellungsbeauftragten die Instrumente und Institutionen, die zur Umsetzung des Gesetzes erforderlich sind. Der Fünfte Teil schließlich enthält Übergangs- und Schlussbestimmungen.

Zum Ersten Teil:

Allgemeine Vorschriften

Zu § 1:

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und die Gleichstellung von Männern und Frauen sind gleichrangige Ziele des Gesetzes. Absatz 2 enthält die Handlungsfelder, die zur Zielerreichung notwendig sind. Sie betreffen ausdrücklich Frauen und Männer.

Absatz 3 verpflichtet die Dienststellen, aber auch alle Beschäftigten auf die Ziele des Gesetzes. Insbesondere Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben haben die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Zu § 2:

Öffentliche Schulen sind Verwaltungen im Sinne der Nummer 1 des Adressatenkatalogs. Deshalb konnte die bisherige Nummer 4 in § 2 Abs. 1 NGG gestrichen werden. Die Berücksichtigung der Einschränkungen in der Anwendung dieses Gesetzes, die sich aus dem besonderen Auftrag der Schulen ergeben, erfolgt in § 23.

In Absatz 4 (bisher § 2 Abs. 3 NGG) ist der Appell an die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe, die Ziele des Gesetzes zu beachten, als rechtlich bedeutungslos nicht wieder übernommen worden.

Zu § 3:

In Absatz 1 ist der Begriff der Beschäftigten zur Klarstellung um die Richterinnen und Richter erweitert worden. Nach Absatz 2 (bisher § 2 Abs. 5 NGG) sind die selbständigen Betriebe einschließlich der Eigenbetriebe der Kommunen nicht mehr Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. Dienststellen bleiben aber die Landesbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung, also rechtlich unselb-

ständige, aber organisatorisch selbständige Teile der Landesverwaltung, soweit sie über dienstrechtliche Befugnisse verfügen. Betriebsstellen der Landesbetriebe und Außenstellen von Behörden fallen nicht unter den Dienststellenbegriff, für sie sind aber Sonderregelungen bei Gleichstellungsplan (§ 15 Abs. 1) und Gleichstellungsbeauftragter (§ 18 Abs. 1) vorgesehen, wenn in ihnen dienstrechtliche Befugnisse ausgeübt werden und sie über mindestens 50 Beschäftigte verfügen.

Absatz 3 definiert den Begriff der Unterrepräsentanz neu. Unterrepräsentanz liegt nunmehr entsprechend dem Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben, auch vor, wenn der Männeranteil in einem Bereich deutlich geringer ist als der Frauenanteil. Dies könnte etwa im Bereich der Grundschulen oder im Bereich der Textverarbeitung oder des Reinigungs- und Servicedienstes in den Dienststellen der Fall sein. Weil angestrebt werden muss, Unterrepräsentanz für beide Geschlechter zu beseitigen, ist eine Spannweite zu definieren, in der gleichberechtigte Repräsentanz angenommen werden kann. Das Gesetz hält Repräsentanz für gegeben, wenn der Anteil eines Geschlechts zwischen 45 und 55 % aller Beschäftigten liegt.

Das NHG enthält in diesem Punkt mit § 21 Abs. 3 eine Spezialregelung, so dass für das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal eine Unterrepräsentanz vorliegt, wenn der Frauenanteil nicht wenigstens 50 % beträgt.

Die bisher in § 2 Abs. 6 NGG enthaltene Legaldefinition des Bereichs ist in einen eigenen Absatz übernommen worden.

Zum Zweiten Teil: Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Die Priorität der Vorschriften über die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit kommt in einer veränderten Struktur des Gesetzes zum Ausdruck. Die entsprechenden Bestimmungen finden sich nicht mehr - wie noch im bisherigen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz - nach den Bestimmungen zum Abbau von Unterrepräsentanz, sondern gleich nach den einleitenden Bestimmungen als erstes Handlungsfeld. Die Überschrift macht deutlich, dass es um mehr geht als um reine Arbeitszeitregelungen. Gewollt ist, dass Männer und Frauen ihre Erwerbstätigkeit nach ihren Notwendigkeiten und Entscheidungen mit einem Leben mit Kindern vereinbaren können.

Zu § 4:

Der bisherige § 13 NGG wurde deutlich entschlackt. Das Arbeitszeitmodell der gleitenden Arbeitszeit wird nicht mehr bindend vorgeschrieben. Andere Arbeitszeitmodelle (Verfügungszeiten, Servicezeiten, Flexi u. a.) erreichen die gewünschte persönliche Dispositionsbefugnis bei Wahrung der dienstlichen Interessen in gleichem Maß. Die Verpflichtung der Dienststellen erstreckt sich nicht nur auf die Gestaltung der Arbeitszeit, sondern auch der Arbeitsbedingungen. Zu überprüfen wäre etwa, wie sich die Verpflichtung zu wechselnden Einsatzorten oder häufigen Dienstreisen oder auch Abordnungen und Umsetzungen an andere Standorte mit der Familienarbeit vereinbaren lassen. Verbesserungsmaßnahmen der Dienststellen sollen Bestandteil des Gleichstellungsplans sein (§ 15).

Zu § 5:

§ 5 regelt die Gestaltung der Arbeitszeit in den Fällen, in denen die familiären Aufgaben von besonderer Intensität sind und ihre Wahrnehmung eine noch höhere Flexibilität in der Wahrnehmung der Erwerbsarbeit erfordert. Das Lebensalter der zu betreuenden Kinder ist gegenüber § 14 NGG nicht verändert worden. Bei älteren Kindern ist davon auszugehen, dass die wachsende Selbständigkeit und die längere Anwesenheit in der Schule das Fehlen der Betreuungsperson über einige Stunden am Nachmittag erlaubt, zumal die für alle Beschäftigten geltende Arbeitszeit so flexibel sein soll, dass diese Zeit kurz gehalten werden kann. Bei den zu pflegenden Angehörigen ist die Notwendigkeit der ärztlichen Bescheinigung ersetzt worden durch den Verweis auf die Pflegebedürftigkeit gemäß § 14 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuches.

Zu § 6:

Absatz 1 ist gegenüber dem bisherigen § 15 Abs. 1 NGG inhaltlich unverändert geblieben. Absatz 2 konstituiert im Interesse eines partnerschaftlichen Umgangs der Dienststelle mit den Beschäftigten statt der Hinweis- eine Beratungspflicht über die grundsätzlichen Auswirkungen. Eine bestimmte Entscheidung der oder des Beschäftigten soll durch die Beratung nicht präjudiziert werden. Die Be-

ratung kann auch durch Merkblätter erfolgen, wenn Verständnisfragen im persönlichen Gespräch geklärt werden können.

In der Einstellung zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist im Zuge der Arbeitsmarktreformen eine Änderung eingetreten. Wenn die Rechtsordnung von Arbeitslosen verlangt, zur Vermeidung von Sanktionen auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, kann deren Begründung den Dienststellen nicht mehr untersagt werden. Der bisherige Absatz 3 des § 15 NGG ist deswegen entfallen.

Die Verpflichtung der Dienststellen zum personellen Ausgleich der durch Teilzeitarbeit entstehenden Besetzungslücken (vorher § 15 Abs. 4 NGG) ist unverändert. Auch Absatz 4 ist gegenüber dem bisherigen § 15 Abs. 5 NGG unverändert geblieben.

Der bisherige § 16 NGG wurde wegen des Sachzusammenhangs als neue Absätze 5 und 6 in den § 6 übernommen. Die Erhöhung der Arbeitszeit, die Teilzeitbeschäftigten während einer Überschreitung ihrer Arbeitszeit durch längerfristige Fortbildungen gewährt werden muss (Absatz 5), berücksichtigt jetzt auch die Möglichkeit, dass die Fortbildung zwar die Arbeitszeit der Teilzeitkraft überschreitet, aber nicht ganztägig stattfindet.

Im Absatz 6 ist gegenüber dem bisherigen § 16 Abs. 2 NGG der Erziehungsurlaub an die neue Terminologie „Elternzeit“ angepasst worden.

Zum Dritten Teil:

Gleichstellung von Frauen und Männern

Zum Ersten Abschnitt:

Der Erste Abschnitt des Dritten Teils greift mit dem Diskriminierungsverbot und der Gremienbesetzung Maßnahmen auf, die bislang im Zweiten Abschnitt des bisherigen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes unter der Überschrift „Ausgleichsmaßnahmen“ geregelt waren. Die jetzige Bezeichnung „Verbesserung der Entscheidungsfindung, Diskriminierungsverbot“ weist auf das geänderte Gesetzesverständnis hin: Es geht nicht mehr nur um Nachteilsausgleich im Sinne von gleicher Teilhabe, sondern auch um die Verbesserung der Qualität von Verwaltungsentscheidungen durch das Einbringen unterschiedlicher Sichtweisen in den Entscheidungsprozess.

Zu § 7:

Diese Bestimmung hat keinen Vorläufer im bisherigen Gesetz. Sie nimmt Bezug auf eine ursprünglich in den Gremien der EU geführte Debatte um geschlechterbezogene Sichtweisen (Gender Mainstreaming). Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung und Entwicklung von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation. Das Ziel des Gender Mainstreaming ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichheit der Geschlechter nutzbar zu machen. Gender Mainstreaming will zum einen die Sichtweisen und Erfahrungen, die Männer und Frauen in ihren bisherigen gesellschaftlichen Rollen entwickelt und gemacht haben, für eine komplexere Problemsicht in der Entscheidungsfindung nutzen. Es verlangt zum anderen von den Entscheidungsträgern, die Auswirkungen ihrer Entscheidung auf die unterschiedlichen Geschlechterrollen und Lebensbedingungen in die Entscheidungsfindung einzubeziehen. Im Vertrag von Amsterdam vom 1. Mai 1999 haben sich alle Mitgliedstaaten der EU verpflichtet, eine aktive Gleichstellungspolitik mit Hilfe der Strategie des Gender Mainstreaming umzusetzen.

§ 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Landesregierung und der Ministerien in Niedersachsen vom 30. März 2004 (Nds. GVBl. S. 108) normiert, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen im Sinne des Gender Mainstreaming zu beachten ist.

§ 7 des Entwurfs regelt deswegen die Nutzarmachung der unterschiedlichen Sichtweisen und Erfahrungen für die Entscheidungsfindung. Die Dienststellen sollen dafür sorgen, dass die Erfahrungen aus unterschiedlichen sozialen und Geschlechterrollen sowie die Erfahrungen aus dem Zusammenleben mit Kindern in die Entscheidungsfindung einfließen können. Dies kann zum einen dadurch geschehen, dass die Zusammensetzung der Entscheidungsträger so erfolgt, dass sowohl

Männer als auch Frauen und darüber hinaus Beschäftigte, die mit Kindern zusammenleben oder zusammengelebt haben, an der Entscheidung teilhaben. Wo dies nicht möglich ist, wäre daran zu denken, unterschiedliche Sichtweisen über die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern einzubeziehen oder Expertinnen oder Experten im Vorfeld der Entscheidung zu beteiligen.

Zu § 8:

Auch bei der paritätischen Gremienbesetzung geht es nicht nur um gerechte Teilhabe von Männern und Frauen, sondern auch um die Verbesserung der Entscheidungsfindung im Sinne des § 7.

In Absatz 1 ist der Gremienbegriff gegenüber dem bisherigen § 12 Abs. 1 NGG neu gefasst worden. Fachkommissionen werden von ihm in der Regel nicht mehr erfasst. Grund dafür ist, dass in diese Gremien vor allem bestimmte Funktionsträger entsandt werden, sodass sich eine Auswahlmöglichkeit der Dienststelle in der Regel nicht ergibt.

Der Begriff der Vorstände umfasst die Gremien, an denen die Dienststelle Entsendungs- und Besetzungsrechte hat. Es geht deswegen in der Regel nicht um Vorstände im handelsrechtlichen Sinne, sondern um die Vorstände etwa von Stiftungen oder Vereinen.

Absatz 2 stellt die auch bereits in § 12 Abs. 2 enthaltenen zwei Fallkonstellation klar: Zum einen geht es um Gremien der öffentlichen Verwaltung (etwa die Aufstiegskommissionen), in die auch Außenstehende (etwa Vertreterinnen oder Vertreter von Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden) entsandt werden sollen. Zum anderen geht es um Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung, etwa um Beiräte gemeinnütziger Organisationen, Stiftungsräte usw., zu denen die Verwaltung Beschäftigte entsendet. Hier soll die Dienststelle durch ihre Entsendung, aber auch der oder die entsandte Beschäftigte durch Ausübung von Einfluss in dem Gremium auf die hälftige Besetzung hinwirken. Die Neufassung des Absatzes 2 weist außerdem darauf hin, dass auch Männer in den Gremien hälftig vertreten sein sollen.

Zu § 9:

Die Vorschrift ist neben dem Gebot der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und dem des Abbaus der Unterrepräsentanz eine der Kernbestimmungen des Gesetzes. Sie hat ihren Vorläufer im bisherigen § 3 NGG, der die unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung von Frauen verbot, umfasst aber entsprechend den veränderten Gesetzeszielen auch das Verbot der Benachteiligung von Männern.

Die Europäische Union hat seit der Richtlinie 2002/73 EG die Definition der mittelbaren Diskriminierung verändert. Die Definition der mittelbaren Benachteiligung im Absatz 2 wurde deswegen entsprechend dieser EU-Richtlinie EG umformuliert.

Die Einschränkung des Diskriminierungsverbotes wurde vom bisherigen Absatz 2 in den Absatz 1 übernommen, weil sie sowohl für unmittelbare als auch für mittelbare Benachteiligungen Geltung hat. Weil die Bevorzugung von Männern oder Frauen bei Unterrepräsentanz für die oder den Angehörigen des überrepräsentierten Geschlechts eine - zulässige - Benachteiligung des Geschlechts wegen ist, war ausdrücklich aufzunehmen, dass die Bestimmung, die die Bevorzugung ermöglicht (§ 13 Abs. 4), unberührt bleibt. Dies entspricht auch der Regelung in § 5 AGG.

Zum Zweiten Abschnitt:

Der zweite Abschnitt umfasst den größten Teil der Regeln zum Abbau der Unterrepräsentanz, die sich im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz im Zweiten Abschnitt „Ausgleichsmaßnahmen“ fanden. Der Abbau von Unterrepräsentanz von Männern und Frauen ist neben der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit eines der vorrangigen Gesetzesziele. Der bisherige § 6 NGG (Ausbildung) ist nicht übernommen worden. Bei den Ausbildungsplätzen ist die Unterrepräsentanz von Frauen stark zurückgegangen. Wo noch Unterrepräsentanz eines Geschlechts (vielfach jetzt der Männer) besteht, kann die Dienststelle mit dem Gleichstellungsplan und § 10 geeignete Maßnahmen planen und ergreifen. Die Bestimmungen über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (bisherige § 11 NGG) sind entfallen, weil nunmehr § 3 Abs. 4 AGG den Tatbestand der sexuellen Belästigung regelt.

Zu § 10:

Die Bestimmung legt - wie der bisherige § 3 Abs. 1 NGG - zwei Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz fest:

- die Personal- und (neu) Organisationsentwicklungsplanung und
- die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts bei Personalmaßnahmen im Einzelnen.

Neu ist, dass Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz auch ergriffen werden müssen, wenn Männer in einzelnen Besoldungs-, Vergütungs-, Lohn- und Entgeltgruppen unterrepräsentiert sind. Neu aufgenommen wurde auch die Bestimmung, dass bei Personalabbau Unterrepräsentanz nicht verstärkt werden soll. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass der öffentliche Dienst zum gegenwärtigen Zeitpunkt eher von Personalverringerungen als von Neueinstellungen betroffen ist.

Während die mittel- und langfristige Planung des Abbaus von Unterrepräsentanz im Rahmen des Gleichstellungsplans (§ 15) mit den übrigen Instrumenten der Personal- und Organisationsentwicklungsplanung verzahnt werden muss, erfolgt die Umsetzung bei Einzelmaßnahmen der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten gemäß den §§ 11 bis 13. Die Vorschriften über die Fortbildung (§ 14) dienen der Vorbereitung auf höherwertige Tätigkeiten.

Zu § 11:

Die Bestimmung ist gegenüber dem bisherigen § 7 NGG dahingehend verändert worden, dass eine öffentliche Ausschreibung nicht mehr gesetzlich gefordert wird. Die Dienststelle kann selbst entscheiden, ob eine öffentliche oder interne Ausschreibung erfolgen soll. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass eine Neubesetzung im Zuge der Verwaltungsreform vorrangig aus der „Job-Börse“ erfolgen soll, in der Personal aus durch die Reform frei werdenden Stellen für neue Aufgaben zur Verfügung steht.

Der Besetzung von Stellen stehen die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und die Besetzung von Dienstposten, für die eine Stelle nicht vorhanden ist (Wechsel mit Stelle) gleich, weil sich schon aus ihr Vorentscheidungen für die künftige Stellenbesetzung ergeben.

Sowohl bei öffentlicher als auch bei interner Ausschreibung soll das unterrepräsentierte Geschlecht - ggf. also auch Männer - in besonderer Weise angesprochen werden.

Zu § 12:

§ 12 Abs. 1 bestimmt anders als der bisherige § 8 Abs. 1 NGG für beide Geschlechter, dass mindestens zur Hälfte Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts in die engere Wahl einbezogen werden sollen. Absatz 2 entspricht dem bisherigen § 8 Abs. 2 NGG.

Zu § 13:

Die Bestimmung dient, wie schon der bisherige § 9 NGG, dem Abbau von Unterrepräsentanz. Sie sichert gleichzeitig, dass Unterbrechungen und Einschränkungen in der Erwerbstätigkeit, die durch Familienaufgaben bedingt waren, sich auf die weitere Karriere nicht hindernd auswirken.

In Absatz 1 sind dem gegenüber dem bisherigen § 9 Abs. 1 unverändert gebliebenen Satz 1 zwei weitere Sätze angefügt worden, die die Anwendung der Auswahlkriterien „Dienstalter“ und „Lebensalter“ einschränken. Damit wird die ursprüngliche Intention des bisherigen Gesetzes verwirklicht, bei Unterrepräsentanz eine wirksame Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts zu ermöglichen. Die unter Teil A Abschnitt II dieser Begründung dargestellte Rechtsprechung hatte eine Situation, in der diese Auswahlentscheidung getroffen werden konnte, erst dann angenommen, wenn bei den Bewerberinnen und Bewerbern auch hinsichtlich der Hilfskriterien Dienstalter und Lebensalter Gleichheit bestand.

Die Neuregelung unterscheidet bei der Berücksichtigung von Lebens- und Dienstalter zwei Fallgruppen:

- Entweder ist das Lebens- oder Dienstalter Teil der Eignung oder Befähigung. Das könnte dann der Fall sein, wenn für die Ausübung der Tätigkeit eine gewisse Lebenserfahrung Voraussetzung ist oder wenn ein Mindestdienstalter bestimmte Erfahrungen in der Ausübung der speziellen Tätigkeit erwarten lässt. Die Notwendigkeit für diese Voraussetzung muss sich aus der spe-

zifischen Eigenart der Tätigkeit ergeben, sie soll in der Ausschreibung oder in vor der Auswahl vereinbarten Auswahlkriterien bereits festgelegt sein. In diesen Fällen kommt eine Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts erst dann zum Tragen, wenn beide Bewerberinnen oder Bewerber diese Voraussetzung erfüllen.

- Sind Dienst- oder Lebensalter nicht Eignungs- oder Befähigungsvoraussetzungen, können sie als Hilfskriterien der Auswahl dennoch berücksichtigt werden. Das könnte dann der Fall sein, wenn die Bewerber über das geforderte Mindestmaß an z. B. zwei Jahren Diensterfahrung verfügen, einer der Bewerber aber fünf Jahre, der andere sieben Jahre Diensterfahrung aufweist. In dieser Falkonstellation ist der Abbau der Unterrepräsentanz vorrangig. Eine Berücksichtigung von Lebens- oder Dienstalter könnte nur erfolgen, wenn in einem Bereich mit Unterrepräsentanz zwischen zwei Bewerberinnen oder Bewerbern zu entscheiden wäre, die entweder beide dem unterrepräsentierten oder beide dem überrepräsentierten Geschlecht angehören.

Absatz 2 entspricht weitgehend dem bisherigen § 9 Abs. 2 NGG. Der Erwerb familiärer oder sozialer Kenntnisse muss nicht mehr in der „Familienphase“ erfolgt sein, da auch Betreuung oder Pflegearbeit parallel zum Beruf die notwendigen Kenntnisse vermittelt.

Absatz 3 erweitert die bisherige Bestimmung des § 9 Abs. 3 NGG entsprechend § 4 um die Pflege von Angehörigen. Der Absatz dient der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, in dem er negative Folgen für den beruflichen Aufstieg bei einer Reduktion der beruflichen Tätigkeit zugunsten der Familienarbeit vermeidet.

Die bisher in § 5 NGG normierte landesweite Quote entfällt. Ihre Wirksamkeit war durch die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte zur Zulässigkeit vorrangiger Hilfskriterien stark eingeschränkt. Die Dienststellen müssen im Rahmen der Gleichstellungspläne das Ziel festlegen, bis zu dem der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans gesteigert werden soll. Jede Dienststelle kann damit nach ihrer Ausgangslage und den Möglichkeiten, die die Fluktuation der Beschäftigten ihr eröffnen werden, eine eigene Quote definieren. Die Zielfestlegungen sind Teil der Personalplanung, sie sind verbindlich für Auswahlentscheidungen (§ 16 Abs. 1). Da die Bevorzugung von Bewerberinnen oder Bewerbern zum Abbau der Unterrepräsentanz für die anderen Kandidaten eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ist, ist eine Rechtsgrundlage dafür erforderlich. § 13 Abs. 4 schafft die notwendige rechtliche Voraussetzung.

Zu § 14:

Die Bestimmungen sind gegenüber dem bisherigen § 10 NGG erheblich gekürzt worden. Der bisherige § 10 Abs. 1 NGG schrieb Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Gleichberechtigung, Benachteiligung von Frauen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz insbesondere für Führungskräfte und für Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen vor. § 14 übernimmt diese Bestimmung nicht. Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz ist eine Rechtsnorm, die die Dienststellen unmittelbar auszuführen haben. Wie in jedem Rechtsgebiet hat die Dienststelle die für die Ausführung zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Aus- und Fortbildung zu befähigen, ihren Aufgaben nachzukommen. Genau so wie eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter etwa im Ordnungsrecht Kenntnisse, die noch nicht vorhanden sind, durch Fortbildung erwerben muss, haben auch Personalverantwortliche sich Kenntnisse zu den Themen dieses Gesetzes zu erwerben, ohne dass es dazu einer Rechtsvorschrift bedürfe. Das Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ergibt sich aus § 21 Abs. 5.

Auch der bisherige Absatz 2 des § 10 NGG ist entfallen. Die Dienststellen haben sich bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans Gedanken über die Ursachen von Unterrepräsentanz zu machen und die Möglichkeiten zu ihrem Abbau zu untersuchen. Eine der Maßnahmen dazu wird es sein, Vertreterinnen oder Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts durch Fortbildung auf höhere Aufgaben vorzubereiten. In welchem Maß die Dienststelle von diesen oder anderen Maßnahmen Gebrauch macht, hat sie aufgrund der örtlichen Verhältnisse nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden.

Dem neuen Verständnis des Gesetzes, die Gleichstellung beider Geschlechter zu unterstützen, entspricht es, nicht mehr vorzuschreiben, dass Fortbildungsveranstaltungen zu Gleichberechtigungsfragen vorrangig von Frauen geleitet werden müssen. Der bisherige § 10 Abs. 3 Satz 1 ist deswegen nicht übernommen worden. Absatz 1 regelt aber nach wie vor, dass Frauen und Männer

in gleichem Umfang als Leiterinnen oder Leiter und Referentinnen oder Referenten bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden. Absatz 2 entspricht unverändert dem bisherigen § 10 Abs. 4 NGG. Absatz 3 ist gegenüber dem bisherigen § 10 Abs. 5 dahingehend geändert worden, dass entsprechend der Neustrukturierung des Gesetzes gegebenenfalls auch Männer gezielt auf Fortbildungsveranstaltungen anzusprechen sind, wenn einer paritätischen Besetzung der Veranstaltung nur dadurch näher gekommen werden kann.

In Absatz 4 wurde gegenüber dem bisherigen § 10 Abs. 6 NGG die Detailschärfe verringert. Es bleibt dabei, dass Fortbildungsveranstaltungen so durchgeführt werden müssen, dass auch Beschäftigte mit Familienaufgaben an ihnen teilnehmen können. Das Anbieten von Kinderbetreuung während der Fortbildung ist aber nicht mehr vorgeschrieben. Die Erfahrung zeigt, dass die räumliche Nähe ein ungestörtes Einlassen auf die Fortbildungsveranstaltung unter Umständen erschweren kann. Die Dienststelle muss das deswegen nach den Besonderheiten des Einzelfalles regeln.

Entstehen den Beschäftigten durch die Fortbildung höhere Betreuungsaufwendungen, hat die Dienststelle auf Antrag die nachgewiesenen angemessenen Mehrkosten zu erstatten. Der Ausgleich steht unter dem Vorbehalt des Bereitstehens von Haushaltsmitteln.

Zum Vierten Teil:

Durchsetzung der Ziele

Im Vierten Teil sind die Bestimmungen über Gleichstellungsplan und Gleichstellungsbeauftragte zusammengefasst, die sich im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz im zweiten Abschnitt (§ 4) und im fünften Abschnitt (§§ 17 bis 22) fanden.

Zum Ersten Abschnitt:

Der erste Abschnitt normiert in der Nachfolge des Stufenplans (bisher § 4 NGG) den Gleichstellungsplan.

Zu § 15:

Aus der Umbenennung ergibt sich bereits das Ziel des Plans, Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter zu benennen. Die Verpflichtung zur Aufstellung des Gleichstellungsplans ist in Absatz 1 auf die Dienststellen beschränkt worden, die mindestens 50 Beschäftigte haben. Die Beschränkung ist darin begründet, dass ein Plan wirksame Maßnahmen zur Gleichstellung nur vorsehen kann, wenn Dispositionsmöglichkeiten bestehen. In Dienststellen mit nur wenigen Beschäftigten steht aber nicht zu erwarten, dass die Fluktuation während der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans einen gezielten Abbau der Unterrepräsentanz erlaubt.

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans umfasst künftig drei Jahre, zum Ablauf ist ein neuer Plan zu erstellen (bisher Geltungsdauer sechs Jahre und Überarbeitung bei Fortdauer der Geltung alle zwei Jahre - § 4 Abs. 1 NGG).

Für Außenstellen, die mindestens 50 Beschäftigte haben und in denen dienstrechtliche Befugnisse für die Außenstelle oder für den nachgeordneten Bereich ausgeübt werden, ist ein eigener Gleichstellungsplan aufzustellen. Die Außenstelle ist aber hinsichtlich der dienstrechtlichen Befugnisse, die bei der übrigen Dienststelle liegen, auch in den Plan der Dienststelle aufzunehmen. Für die Landesschulbehörde gilt die Sonderregelung des § 15 Abs. 1 Satz 3.

Absatz 2 benennt die Aufgabe des Gleichstellungsplans, für seine Geltungsdauer die Ziele und Maßnahmen festzulegen, um in den Handlungsfeldern „Abbau von Unterrepräsentanz“ und „Verainbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit“ Fortschritte zu erzielen.

Die Erstellung des Gleichstellungsplans umfasst nach § 15 folgende Arbeitsschritte:

- Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil von Männern und Frauen in den einzelnen Bereichen. Bereich ist jede Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe (§ 3 Abs. 4).
- Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, und ermittelt die Ursachen.
- In der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Dabei sind nicht nur die

Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen.

- Die Handlungsziele benennen, welcher prozentuale Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen und welcher Standard der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zum Abschluss der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht sein sollen.
- Im Maßnahmenkatalog werden die Einzelmaßnahmen aufgeführt, mit denen die Ziele erreicht werden sollen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans zu beteiligen (§ 19 Abs. 1 Satz 3 Nr. 11).

Absatz 3 beschäftigt sich mit den Handlungsfeldern „Abbau von Unterrepräsentanz“ und „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit“. Für das Handlungsfeld „Abbau von Unterrepräsentanz“ legt er fest, dass die Zielvorgabe für jeden Bereich, in dem Unterrepräsentanz herrscht, in Prozent der Beschäftigten den geplanten Anstieg der Beschäftigtenzahlen des unterrepräsentierten Geschlechts nennen muss. Damit verlangt der Gleichstellungsplan nicht unverbindliche Programmsätze, sondern numerisch zu überprüfende Planungsziele. Die Ziele müssen realistisch sein, d. h. sie müssen sich aus der Fluktuationsanalyse ableiten. Sie werden sich in den einzelnen Dienststellen je nach Ausgangslage und Fluktuationsvorausschau unterscheiden. Die geplanten Maßnahmen zur Zielerreichung müssen einzeln, konkret und überprüfbar dargestellt werden. Für das Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit“ gibt das Gesetz keine Indikatoren vor, an denen der Erfolg der Anstrengungen in diesem Bereich zu messen ist. Die Dienststelle muss aber selbst Indikatoren entwickeln, an denen sich die während der Geltungsdauer des Planes erzielten Erfolge messbar ablesen lassen.

Der Gesetzentwurf verzichtet auf eine externe Kontrolle der Planaufstellung und der Planerreichung. Er verlangt aber Transparenz der Planziele und der Planerfolge gegenüber den eigenen Beschäftigten. Absatz 4 verpflichtet deshalb die Dienststelle, den Gleichstellungsplan in sämtlichen Teilen den Bediensteten zur Kenntnis zu geben.

Zu § 16:

Der Gleichstellungsplan ist verbindlich. Er muss bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeit beachtet werden und steuert den Auswahlvorgang. Im Fortbildungsbereich ist dafür Sorge zu tragen, dass die Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, die bei den nächsten Auswahlvorgängen zu Entscheidungen für das unterrepräsentierte Geschlecht führen können.

Der Gleichstellungsplan verlangt wie das Personalentwicklungskonzept vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan ist vielmehr bei der Aufstellung von Personalentwicklungskonzepten zu berücksichtigen.

Zum Zweiten Abschnitt:

Der Zweite Abschnitt regelt das Institut der Gleichstellungsbeauftragten. Er knüpft an die Regelungen der bisherigen §§ 17 bis 23 NGG zur Frauenbeauftragten an, enthält aber Änderungen im Aufbau. So werden die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 19 und 20) nunmehr vor den Bestimmungen zu ihrem Status (§§ 21 und 22) genannt. Die Umbenennung der bisherigen „Frauenbeauftragten“ in „Gleichstellungsbeauftragte“ ergibt sich aus ihrer erweiterten Befugnis zur Vertretung auch von Männerinteressen.

Zu § 17:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 17 NGG. Wie bisher gelten die Vorschriften über die Gleichstellungsbeauftragte nicht für die Kommunen, weil das Kommunalverfassungsrecht eigenständige Vorschriften über Gleichstellungsbeauftragte enthält (§ 5 a der Niedersächsischen Gemeindeordnung - NGO -). Gleiches gilt für Hochschulen, in denen § 42 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes die Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten für die Hochschule normiert. Neu aufzunehmen waren die gemeinsamen kommunalen Anstalten und Zweckverbände, weil das Niedersächsische Gesetz über die kommunale Zusammenarbeit vom 19. Februar 2004 (Nds. GVBl. S. 63) in § 3 Abs. 5 und § 9 Abs. 5 bestimmt, dass bei diesen Institu-

tionen § 5 a NGO mit der Maßgabe entsprechend gilt, dass die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten von der Gleichstellungsbeauftragten einer der beteiligten Kommunen wahrgenommen werden.

Wie im bisherigen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz sind nach dem Entwurf weibliche Gleichstellungsbeauftragte und Vertreterinnen zu bestellen. Der Grund liegt darin, dass von den Gesetzesthemen „Unterrepräsentanz in Führungspositionen“ und „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit“ noch immer sehr viel mehr Frauen als Männer betroffen sind. Nach dem 2. Bericht zur Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (LT-Drs. 15/1500) sind jeweils rd. 90 % der Teilzeitbeschäftigten und der Beurlaubten Frauen. Diese Betroffenen finden in der weiblichen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertreterin desselben Geschlechts als Gesprächspartnerin. Das Gesetz enthält in § 24 Abs. 3 aber eine Verpflichtung der Landesregierung, dem Landtag drei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes zu berichten, ob es angesichts der Entwicklung der tatsächlichen Verhältnisse angezeigt ist, auch männliche Gleichstellungsbeauftragte vorzusehen. Messdaten für eine solche Veränderung könnten z. B. eine höhere Teilzeit- und Beurlaubungsquote von Männern oder eine höhere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen sein.

Zu § 18:

Anders als im bisherigen § 18 Abs. 1 NGG verlangt der Gesetzentwurf die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten nur noch in Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten. Kleinere Dienststellen sind damit von der Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten befreit, können aber eine Beauftragte bestellen. Mehrere kleine Dienststellen können auch eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte bestellen. Wird in kleinen Dienststellen eine Gleichstellungsbeauftragte nicht bestellt, werden die Belange der Beschäftigten von der Gleichstellungsbeauftragten derjenigen Behörde vertreten, der die Fachaufsicht in Personalangelegenheiten obliegt (Absatz 3). Für Außenstellen mit mindestens 50 Beschäftigten, die dienstrechtliche Befugnisse haben, müssen jeweils eigene Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden.

Die Dienststellen können statt einer auch mehrere Gleichstellungsbeauftragte und Vertreterinnen bestellen, wenn z. B. unterschiedliche Arbeitsorte oder die Betreuung von Fachpersonal nachgeordneter Dienststellen oder Außenstellen dies erfordern. Damit ist eine den bisherigen Fachfrauenbeauftragten der Bezirksregierungen (siehe im bisherigen § 18 Abs. 1 Satz 2 NGG) vergleichbare Lösung möglich. Ein subjektives Recht der vorhandenen Gleichstellungsbeauftragten auf „Verstärkung“ oder auf ermessensfehlerfreie Entscheidung darüber erwächst daraus nicht. Die zusätzlichen Gleichstellungsbeauftragten und Vertreterinnen haben bei der Wahrnehmung der Aufgaben die gleichen Rechte und Pflichten. Außer im Fall des § 21 Abs. 4 wird der Freistellungsumfang hierdurch nicht berührt.

Absatz 2 entspricht dem bisherigen § 18 Abs. 2 NGG.

Absatz 3 regelt die Mitbetreuung einer kleinen Dienststelle mit unter 50 Beschäftigten. Unterliegt diese Dienststelle in Personalangelegenheiten der Fachaufsicht einer anderen Dienststelle, werden die Aufgaben und Befugnisse einer Gleichstellungsbeauftragten für sie von der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle ausgeübt, die die Fachaufsicht in Personalangelegenheiten besitzt. Diese Konstellation wird häufig bei Landesdienststellen und ihnen nachgeordneten Behörden auftreten. Wenn die kleine Dienststelle keiner Fachaufsicht in Personalangelegenheiten unterliegt (etwa bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, die nur der Rechtsaufsicht unterliegen), kann keine andere Gleichstellungsbeauftragte die Aufgaben und Befugnisse übernehmen, da damit in die Personalhoheit der kleinen Dienststelle eingegriffen würde. In diesen Dienststellen gibt es die Institution der Gleichstellungsbeauftragten nicht.

Zu § 19:

Absatz 1 erweitert den Aufgabenkreis der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber dem bisherigen § 20 Abs. 1 NGG. Sie ist nicht mehr nur an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Belange der weiblichen Beschäftigten berühren, zu beteiligen, sondern an allen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren. Darin kommt die neue Zielrichtung des Gesetzes zum Ausdruck.

Der Katalog des Absatzes 1 ist gegenüber dem bisherigen Aufgabenkatalog ergänzt worden um die Nummern 9 (Maßnahmen der Verwaltungsreform), 10 (Auswahlentscheidungen beim Abbau von

Personal) und 11 (Erstellung des Gleichstellungsplans). In Nummer 5 ist die Abordnung, die den Zeitraum von drei Monaten überschreitet, aufgenommen worden. An Maßnahmen der Verwaltungsreform ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen, soweit sie Auswirkungen auf Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen haben. Eine Auswirkung auf Arbeitsbedingungen liegt zum Beispiel vor, wenn einer oder einem Beschäftigten durch die Verwaltungsreform Tätigkeiten zugewiesen werden, die einen höheren Grad an Dienstreisen, nicht planbare längere zeitliche Beanspruchung in Arbeitsspitzen, eine lange Anreise oder sonstige Veränderungen aufweisen, die die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit erschweren. Die Nummer 11 entspricht der bisher in § 4 Abs. 2 NGG festgelegten Regelung.

Nach Absatz 1 Satz 4 kann sich die Gleichstellungsbeauftragte künftig zu allen fachlichen Fragen ihrer Dienststelle mit Relevanz für die Gleichstellung oder für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit äußern.

Absatz 2 ist gegenüber dem bisherigen § 20 Abs. 2 NGG inhaltlich unverändert geblieben. Absatz 3 enthält den gegenüber dem Aufgabenkatalog der Frauenbeauftragten erweiterten Aufgabenkreis. Absatz 4 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 20 Abs. 4 NGG.

Nach Absatz 5 ist die Gleichstellungsbeauftragte nunmehr Ansprechpartnerin für männliche und weibliche Beschäftigte der Dienststelle in Gleichstellungsangelegenheiten und in Angelegenheiten der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit.

Absatz 6 schreibt, anders als der bisherige § 20 Abs. 6 NGG, Teilversammlungen nicht mehr zwingend vor. Sie liegen im Ermessen der Gleichstellungsbeauftragten, die Dienststelle kann über die Notwendigkeit nicht befinden. In kleinen Dienststellen, die die Gleichstellungsbeauftragte mit betreut, sind einmal jährlich Frauenversammlungen abzuhalten.

Zu § 20:

Die Gleichstellungsbeauftragte hat auch nach der vorgesehenen Neuregelung ein Beanstandungsrecht, wenn sie meint, dass Maßnahmen der Dienststelle mit diesem Gesetz nicht vereinbar sind. So lange sie beanstanden kann (d. h. im Regelfall eine Woche), darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. Die Dienststelle muss bei einer Beanstandung neu entscheiden, sie muss die Bedenken der Gleichstellungsbeauftragten in ihre Überlegungen einbeziehen. Wie bisher (§ 21 Abs. 1 NGG) muss die Gleichstellungsbeauftragte schriftlich unter Angabe von Gründen beschieden werden, wenn die Dienststelle ihrer Anregung nicht folgt.

Der bisherige § 21 Abs. 3 NGG ist nicht übernommen worden. Damit ist aber keine inhaltliche Veränderung verbunden. Wird die Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststelle über die geplante Maßnahme nicht oder zu spät informiert, kann sie die Maßnahme gemäß Satz 1 innerhalb einer Wochenfrist beanstanden, nachdem sie von ihr erfahren hat. Während dieser Wochenfrist gilt Satz 3: die Maßnahme darf nicht vollzogen werden. Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte, findet Satz 5 Anwendung.

Zu § 21:

§ 21 regelt den Status der Gleichstellungsbeauftragten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Dienststelle, sie hat keinen mit Personalratsmitgliedern vergleichbaren Status. Dennoch ist sie nicht in den hierarchischen Verwaltungsaufbau eingegliedert, insbesondere nicht weisungsunterworfen.

Absatz 1 regelt wie der bisherige § 17 Abs. 1 NGG ihre unmittelbare Unterstellung unter die Leitung der Dienststelle und den Ausschluss einer anderweitigen Einbindung in Personalangelegenheiten.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Regel mit einer anderen Tätigkeit in der Dienststelle beschäftigt und wird zur Wahrnehmung ihrer Gleichstellungsaufgaben von dieser anderen Tätigkeit mit einem bestimmten Prozentsatz ihrer Wochenarbeitszeit entlastet. Wie bisher (§ 19 Abs. 2 NGG) richtet sich der Grad der Entlastung nach der Beschäftigtenzahl der Dienststelle. Zugrunde zu legen sind hierbei alle Beschäftigten, nicht nur die, für die die Dienststelle dienstrechtliche Befugnisse hat. Wenn dienstrechtliche Befugnisse für einen Teil der Beschäftigten bei einer anderen Behörde liegen, wird die Zahl dieser Beschäftigten aber nur zur Hälfte berücksichtigt. Die Entlastungsstaffel ist gegenüber dem bisherigen Gesetz grundsätzlich unverändert geblieben. Neu hinzugekommen ist die Bestimmung, dass bei Dienststellen mit 50 bis 100 Beschäftigten eine Entlastung von mindestens drei Wochenstunden und bei Dienststellen mit 101 bis 200 Beschäftigten eine Entlastung von

fünf Wochenstunden erfolgen muss. Dies resultiert zum einen daraus, dass es bisher häufig zu Unstimmigkeiten zwischen Dienststelle und Frauenbeauftragter kam, was für die Erfüllung der Aufgaben „notwendig“ ist. Zum anderen ist durch die Beschränkung der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten auf Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten ein Umfang von drei Wochenstunden stets erforderlich.

Die Regelung aus dem bisherigen § 19 Abs. 6 NGG, dass die Vertreterin Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen kann, ist in den zweiten Absatz eingefügt worden. Ihr folgt die Bestimmung, dass die Dienststelle auf den gemeinsamen Antrag der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin die Entlastung auf beide aufzuteilen hat, sofern nicht dringliche dienstliche Gründe entgegenstehen.

Absatz 3 Satz 1 bestimmt für den Fall, dass eine Außenstelle nach § 18 Abs. 1 Satz 3 eine eigene Gleichstellungsbeauftragte hat, dass für deren Entlastung die Zahl der Beschäftigten in dieser Außenstelle maßgebend ist. Der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten der restlichen Dienststelle wird dann die Beschäftigtenzahl ohne die Bediensteten der Außenstelle zugrunde gelegt. Weiter werden in Absatz 3 die Fälle geregelt, in denen eine Gleichstellungsbeauftragte eine andere Dienststelle oder einen Teil deren Personals mit betreut. Übt sie die Aufgaben und Befugnisse für eine ganze kleine Dienststelle mit aus (§ 18 Abs. 3), wird deren Beschäftigtenzahl zur Hälfte der Beschäftigtenzahl ihrer Dienststelle hinzugerechnet. Gleiches gilt für das Personal der Schulen, obwohl die Schulen in der Regel keine Dienststellen sind. Damit wird die Voraussetzung geschaffen, nach Absatz 4 auch kapazitätsmäßig genügend Gleichstellungskompetenz für die Menge der Personalentscheidungen in der Landesschulbehörde zu schaffen. Liegen für Teile einer anderen Dienststelle die dienstrechtlichen Befugnisse bei ihrer Dienststelle, so wird die Hälfte nur dieses Personalteils bei der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt. In der Dienststelle dieser Beschäftigten wird ihre Zahl dann auch nur mit der Hälfte berücksichtigt, sodass sich für die beiden beteiligten Gleichstellungsbeauftragten zusammen die volle Entlastung ergibt.

Absatz 4 ist Nachfolgeregelung für den bisherigen § 19 Abs. 2 Satz 4 NGG (s. zu § 18). Durch die Verwaltungsmodernisierung ist die Zuständigkeit für eine Vielzahl von Personalentscheidungen für den nachgeordneten Bereich, die bislang in den Fachabteilungen der Bezirksregierungen ausgeübt wurden, auf andere Behörden übergegangen. Die Gleichstellungsbeauftragten dieser Behörden können den zusätzlichen Arbeitsumfang nur bewältigen, wenn ihnen zusätzliche Entlastung gewährt wird. Bleibt die insgesamt zu berücksichtigende Beschäftigtenzahl unter 1 200 Beschäftigten, geschieht dies bereits durch die Anwendung des Absatzes 3. Ist die Gleichstellungsbeauftragte aber bisher bereits voll freigestellt oder ist die Zahl der Beschäftigten, für die künftig die dienstrechtlichen Befugnisse ausgeübt werden, so groß, dass selbst die hälftige Anrechnung zu Beschäftigtenzahlen über 1 200 führt, ist eine zusätzliche Entlastung notwendig. Absatz 4 bestimmt deshalb, dass die Dienststelle eine Entlastung über eine Stelle hinaus im erforderlichen Umfang gewähren muss, wenn sich die anzurechnende Beschäftigtenzahl aufgrund der Berücksichtigung der Beschäftigten in nachgeordneten Dienststellen und kleinen Dienststellen auf mindestens 1 200 Beschäftigte erhöht. Die Dienststelle beurteilt den Umfang der zusätzlich notwendigen Entlastung. Da die Gleichstellungsbeauftragte in diesen Fällen regelmäßig schon voll von anderen Tätigkeiten freigestellt ist, muss entweder die Vertreterin oder eine zweite Gleichstellungsbeauftragte entlastet werden. Welche Alternative gewählt wird, entscheidet die Dienststelle. Die beteiligten Gleichstellungsbeauftragten und die Vertreterin können gemeinsam eine andere Aufteilung der Freistellung verlangen.

Absatz 5 Satz 1 entspricht dem bisherigen § 19 Abs. 3 NGG. Der zweite Satz ist neu hinzugefügt. Danach haben die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin Anspruch auf die für ihre Aufgabenerfüllung notwendige Fortbildung. Damit wird ein Konfliktfall, der sich in der praktischen Arbeit häufiger ergeben hatte, beseitigt.

Die Absätze 6 und 7 entsprechen - mit Ausnahme der Umbenennung in Gleichstellungsbeauftragte - dem bisherigen § 19 Abs. 5 und 6 NGG.

Zu § 22:

Die Bestimmung wurde in den Bezeichnungen an die neue Grundstruktur angepasst. Ansonsten ist eine Änderung gegenüber dem bisherigen § 22 NGG nicht erfolgt.

Zu § 23:

Die Vorschrift ist gegenüber dem bisherigen § 21 NGG mit Ausnahme der Anpassung der Bezeichnungen im Wesentlichen unverändert geblieben.

Herkömmlich sind Schulen zwar Verwaltungen, aber nicht Dienststellen im Sinne des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, da sie für das Landespersonal in der Regel keine dienstrechtlichen Befugnisse ausüben. Nach der aktuellen Entwicklung der Schulverwaltungsreform sind bereits den öffentlichen Berufsbildenden Schulen mit Ausnahme der Landesbildungszentren dienstrechtliche Befugnisse, wie z. B. Einstellungen und Verleihungen eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt, übertragen worden. Es wird geprüft, den Gymnasien und Gesamtschulen ebenfalls einige dienstrechtliche Befugnisse zu übertragen. Der Aufgabenkreis der Gleichstellungsbeauftragten an der Schule (Beratung und Unterstützung) reicht in diesen Fällen nicht mehr aus. Absatz 5 regelt deswegen, dass in den Fällen, in denen Schulen Dienststellen sind, die Gleichstellungsbeauftragte an der Schule den Gleichstellungsbeauftragten gemäß den §§ 18 bis 22 gleichgestellt ist. Dies gilt allerdings nicht für den Entlastungskatalog in § 21 Abs. 2 Sätze 2 bis 4, Abs. 3 und 4. In den Schulen, die aufgrund ihrer dienstrechtlichen Befugnis Dienststellen sind, aber unter 50 Beschäftigte haben, müssen nicht jeweils eigene Frauenversammlungen durchgeführt werden.

Zum Fünften Teil:

Schlussbestimmungen

Zu § 24:

Die Berichtspflicht der Dienststellen in dem bisherigen § 24 Abs. 1 NGG ist in den Gesetzentwurf nicht übernommen worden. Die Dienststellen berichten ihren Beschäftigten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans (§ 16 Abs. 2 Satz 2) und über die neue Planung (§ 15 Abs. 4). Darüber hinausgehender Berichte zu anderen Terminen bedarf es nicht.

Die Berichtspflicht des Landes gegenüber dem Landtag ist dagegen ausgeweitet worden. Die einzelnen Zahlenreihen haben jetzt nicht nur eine Stichtagsbetrachtung, sondern auch die Entwicklung seit dem letzten Berichtszeitpunkt darzustellen. Zu berichten ist auch über die Inanspruchnahme von Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit durch Frauen und durch Männer.

Ein weiterer Bericht der Landesregierung an den Landtag ist nach Ablauf von drei Jahren nach Inkrafttreten des Gesetzes erforderlich. Diese Berichtspflicht dient der Prüfung, ob sich die tatsächlichen Verhältnisse inzwischen so weit verändert haben, dass es angezeigt ist, auch Männer zu Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen (s. dazu auch die Begründung zu § 17).

Zu § 25:

Bei den Bestimmungen über das Inkrafttreten des Gesetzes und das Außer-Kraft-Treten des bisherigen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes in Absatz 1 ist der bisherige § 26 Abs. 2 NGG, der eine Befristung der Vorschriften zum Auswahlvorrang bei Unterrepräsentanz von Frauen vorsah, nicht übernommen worden. Zum einen steht nicht zu erwarten, dass die Unterrepräsentanz bis zum Ablauf des Jahres 2010 insgesamt abgebaut sein wird. Die Herstellung von Chancengleichheit ist eine dauernde Aufgabe. Zum anderen finden die Bestimmungen über Bevorzugungen bei der Auswahl nur Anwendung, wenn in dem bestimmten Bereich tatsächlich Unterrepräsentanz besteht. Außerdem hat der Landtag durch den Bericht nach § 24 Abs. 1 in jeder Legislaturperiode die Gelegenheit zur Überprüfung der Regelungen.

In den Schlussbestimmungen mussten Regelungen getroffen werden, wie mit den nach dem bisherigen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz aufgestellten Stufenplänen und den nach dem bisherigen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz bestellten Frauenbeauftragten zu verfahren ist, wenn das neue Gesetz in Kraft tritt.

Absatz 2 bestimmt, dass Stufenpläne nach dem bisherigen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz fortgelten, bis nach der Frist des § 15 ein Gleichstellungsplan erstellt ist. Während dieser Zeit unterliegt der Stufenplan den alten Rechtsregeln, es besteht z. B. keine Verbindlichkeit für Auswahlentscheidungen. Der bisherige § 5 NGG, der die verbindliche Förderung von Frauen bei Unterrepräsentanz vorsieht, ist während dieser Zeit weiterhin zu beachten. Läuft die Frist des bisherigen § 4 Abs. 1 Satz 2 NGG in dieser Zeit aus, wird die Geltungsdauer des Stufenplans bis zum Erlass des Gleichstellungsplans verlängert.

Absatz 3 bestimmt, dass die nach dem bisherigen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz bestellte Frauenbeauftragte zum Zeitpunkt des Inkrafttretens Gleichstellungsbeauftragte wird, wenn sie dem zustimmt. Konstituierender Akt ist die Zustimmung, einer Bestellung nach § 18 Abs. 1 bedarf es nicht. Gleiches gilt für die Vertreterin der Frauenbeauftragten. Die bisherige Frauenbeauftragte und ihre Vertreterin unterliegen ab diesem Zeitpunkt den gleichen Regeln wie neu zu bestellende Gleichstellungsbeauftragte, auch hinsichtlich etwaiger Veränderungen in der Entlastung. Die Amtszeit nach § 18 Abs. 2 beginnt mit ihrer Einverständniserklärung neu zu laufen. Eine Aufhebung der Bestellung mit Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 18 Abs. 2 Satz 1 und der Widerruf aus wichtigem Grund (§ 18 Abs. 2 Satz 2) bleiben möglich.

Willigen die Frauenbeauftragte oder ihre Vertreterin in die Umwandlung nicht ein, bleiben sie bis zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten mit ihrer Bezeichnung als Frauenbeauftragte, aber zu den Bedingungen der Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Funktion. Mit dem Zeitpunkt, mit dem die neue Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin ihr Amt antritt, erlischt die Bestellung der bisherigen Frauenbeauftragten oder der bisherigen Vertreterin auch dann, wenn die Frist des bisherigen § 18 Abs. 2 NGG noch nicht abgelaufen ist. Satz 4 verpflichtet die Dienststellen, in diesen Fällen die Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu bestellen.

Für die Fraktion der CDU

David McAllister
Fraktionsvorsitzender

Für die Fraktion der FDP

Dr. Philipp Rösler
Fraktionsvorsitzender