

### Beschlussempfehlung

Ausschuss  
für Soziales, Frauen, Familie,  
Gesundheit und Integration

Hannover, den 01.12.2010

- a) **Entwurf eines Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)**  
Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP - Drs. 16/281
- b) **Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG)**  
Gesetzentwurf der Fraktion der SPD - Drs. 16/2709

Berichtersteller: Abg. Klaus Krumfuß (CDU)  
(Es ist ein schriftlicher Bericht vorgesehen.)

Der Ausschuss für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration empfiehlt dem Landtag,

1. den Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP - Drs. 16/281 - mit den aus der Anlage ersichtlichen Änderungen anzunehmen und
2. den Gesetzentwurf der Fraktion der SPD - Drs. 16/2709 - abzulehnen.

Roland Riese  
Vorsitzender

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

**Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz  
(NGG)**

**Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz  
(NGG)**

Inhaltsübersicht

Inhaltsübersicht

Erster Teil  
**Allgemeine Vorschriften**

Erster Teil  
**Allgemeine Vorschriften**

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

- § 1 *unverändert*
- § 2 *unverändert*
- § 3 *unverändert*

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

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

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

- § 4 *unverändert*
- § 5 *unverändert*
- § 6 *unverändert*

Dritter Teil  
**Gleichstellung von Frauen und Männern**

Dritter Teil  
**Gleichstellung von Frauen und Männern**

Erster Abschnitt  
**Verbesserung der Entscheidungsfindung,  
Diskriminierungsverbot**

Erster Abschnitt  
**Verbesserung der Entscheidungsfindung,  
Benachteiligungsverbot**

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

- § 7 *unverändert*
- § 8 *unverändert*
- § 9 **Benachteiligungsverbot**

Zweiter Abschnitt  
**Abbau von Unterrepräsentanz**

Zweiter Abschnitt  
**Abbau von Unterrepräsentanz**

- § 10 Fördermaßnahmen
- § 11 Stellenausschreibungen
- § 12 Auswahlverfahren
- § 13 Auswahlkriterien
- § 14 Fortbildung

- § 10 *unverändert*
- § 11 **Ausschreibungen**
- § 12 *unverändert*
- § 13 *unverändert*
- § 14 *unverändert*

Vierter Teil  
**Durchsetzung der Ziele**

Vierter Teil  
**Durchsetzung der Ziele**

Erster Abschnitt  
**Gleichstellungsplan**

Erster Abschnitt  
**Gleichstellungsplan**

- § 15 Erstellung
- § 16 Wirkungen und Erfolgskontrolle

- § 15 *unverändert*
- § 16 *unverändert*
- § 16/1 Ausbildung**

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

Zweiter Abschnitt  
**Gleichstellungsbeauftragte**

- § 17 Geltungsbereich
- § 18 Bestellung
- § 19 Aufgaben und Befugnisse
- § 20 Beanstandungsrecht
- § 21 Status
- § 22 Unabhängigkeit
- § 23 Gleichstellungsbeauftragte an Schulen

Zweiter Abschnitt  
**Gleichstellungsbeauftragte**

- § 17 *unverändert*
- § 18 *unverändert*
- § 19 *unverändert*
- § 20 *unverändert*
- § 21 *unverändert*
- § 22 *unverändert*
- § 23 *unverändert*

Fünfter Teil  
**Schlussbestimmungen**

- § 24 Berichtspflichten
- § 25 Inkrafttreten

Fünfter Teil  
**Schlussbestimmungen**

- § 24 *unverändert*
- § 25 Inkrafttreten, **Aufhebung von Vorschriften und Übergangsvorschriften**

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

Erster Teil  
**Allgemeine Vorschriften**

§ 1  
Zielsetzung

(1) *unverändert*

(2) Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, **sind nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften**

1. \_\_\_\_ Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. \_\_\_\_ das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und **weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern** einzubeziehen \_\_\_\_\_,
3. \_\_\_\_ die berufliche Gleichberechtigung von Frauen

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

und Männern zu verwirklichen und sind gleiche berufliche Chancen herzustellen,

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

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

und Männern zu verwirklichen und \_\_\_\_ gleiche berufliche Chancen herzustellen,

4. \_\_\_\_ Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. \_\_\_\_ Frauen und Männer in den \_\_\_\_ Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

(3) *unverändert*

#### § 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt **für**

1. \_\_\_\_ die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände,
2. \_\_\_\_ die Verwaltungen der auf niedersächsischem Landesrecht beruhenden sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit 30 oder mehr Beschäftigten \_\_\_\_,
3. \_\_\_\_ die Gerichte und die Hochschulen in staatlicher Verantwortung **sowie**
4. **die öffentlichen Schulen, soweit nicht Besonderheiten dieser Einrichtungen einer Anwendung von Vorschriften dieses Gesetzes entgegenstehen.**

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

(3) *unverändert*

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

§ 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

<sup>1</sup>Beschäftigten, 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

§ 3  
Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, Beamtinnen und Beamte **mit Ausnahme der Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten** \_\_\_\_\_ sowie Auszubildende.

(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind

1. *unverändert*
2. soweit Behörden nicht vorhanden sind, die Verwaltungsstellen der in § 2 Abs. 1 genannten Verwaltungen,

wenn sie befugt sind, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen.

(3) <sup>1</sup>Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in einem Bereich einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. <sup>2</sup>**Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt.**

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

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

§ 4  
Familiengerechte Arbeitsgestaltung

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

§ 5  
Arbeitszeitgestaltung bei familiären Betreuungsaufgaben

*unverändert*

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen.  
<sup>2</sup>Die Ablehnung des Verlangens ist schriftlich zu begründen.

§ 6  
Teilzeitarbeit und Beurlaubung

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

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, 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) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. <sup>2</sup>Können Teilzeitbeschäftigte an einer längerfristigen Fortbildungsmaßnahme nur teilnehmen, wenn sie dabei ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, so soll für die Dauer der Maßnahme auf Antrag die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit entsprechend erhöht werden.

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

§ 6  
Teilzeitarbeit und Beurlaubung

(1) *unverändert*

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

(3) *unverändert*

(4) *unverändert*

(5) *unverändert*

(6) <sup>1</sup>Den Beschäftigten, die Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen. <sup>2</sup>Eine familienbedingte Beurlaubung darf sich **für die betreffenden Beschäftigten** nicht nachteilig **auf beamtenrechtliche** Auswahlentscheidungen **oder** \_\_\_\_\_ **Höhergruppierungen** auswirken.

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

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) <sup>1</sup>Weder 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. <sup>2</sup>§ 13 Abs. 4 bleibt unberührt.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt insbesondere vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien und Verfahren Personen des einen Ge-

Dritter Teil  
**Gleichstellung von Frauen und Männern**

Erster Abschnitt  
**Verbesserung der Entscheidungsfindung,  
Benachteiligungsverbot**

§ 7  
Verbesserung der Entscheidungsfindung

*unverändert*

§ 8  
Gremien

*unverändert*

§ 9  
**Benachteiligungsverbot**

(1) <sup>1</sup>**Beschäftigte** dürfen \_\_\_\_\_ **nicht** unmittelbar oder mittelbar **wegen des Geschlechts** benachteiligt werden \_\_\_\_\_.<sup>2</sup> \_\_\_\_\_

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

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt \_\_\_\_ vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien **oder** Verfahren Personen **wegen** des \_\_\_\_ Ge-

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

schlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des  
anderen Geschlechts benachteiligen können.

schlechts \_\_\_\_\_ gegenüber **anderen** Personen **in  
besonderer Weise** benachteiligen können, **es sei denn,  
die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren  
sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich ge-  
rechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses  
Ziels angemessen und erforderlich.**

**(3) Eine unterschiedliche Behandlung wegen  
des Geschlechts ist zulässig, wenn dieser Grund  
wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der  
Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und  
entscheidende berufliche Anforderung darstellt, so-  
fern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung an-  
gemessen ist.**

**(4) Ungeachtet der in den Absätzen 2 und 3 ge-  
nannten Gründe ist eine unterschiedliche Behand-  
lung auch zulässig, wenn durch geeignete und an-  
gemessene Maßnahmen, insbesondere nach § 13  
Abs. 4 dieses Gesetzes, bestehende Nachteile we-  
gen des Geschlechts verhindert oder ausgeglichen  
werden sollen.**

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 Ge-  
schlechts nicht verstärkt.

§ 11  
Stellenausschreibungen

(1) <sup>1</sup>In allen Bereichen, in denen ein Geschlecht  
unterrepräsentiert ist, sind Stellen grundsätzlich auszu-  
schreiben. <sup>2</sup>In der Stellenausschreibung ist das unterrep-  
räsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen.  
<sup>3</sup>Außerdem ist darin auf mögliche Teilzeitbeschäftigung  
hinzuweisen. <sup>4</sup>Die Sätze 1 bis 3 gelten für die Übertra-  
gung einer höherwertigen Tätigkeit und die Besetzung  
eines Dienstpostens ohne Stelle entsprechend.

Zweiter Abschnitt  
**Abbau von Unterrepräsentanz**

§ 10  
Fördermaßnahmen

(1) Unterrepräsentanz ist durch **die** Personal- und  
Organisationsentwicklung und **nach Maßgabe der  
nachfolgenden Vorschriften** durch die Förderung des  
unterrepräsentierten Geschlechts bei der **Ausbildung**,  
Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger  
Tätigkeiten abzubauen.

(2) *unverändert*

§ 11  
**Ausschreibungen**

(1) *unverändert*



Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

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

(2) *unverändert*

§ 12  
Auswahlverfahren

§ 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.

(1) <sup>1</sup>Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen mindestens zur Hälfte **Personen** dieses Geschlechts, die die in der Stellenausschreibung angegebenen **Mindestvoraussetzungen** erfüllen, in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. <sup>2</sup>**Satz 1 gilt für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und die Besetzung eines Dienstpostens ohne Stelle entsprechend.**

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

(2) *unverändert*

§ 13  
Auswahlkriterien

§ 13  
Auswahlkriterien

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

(1) <sup>1</sup>Im Auswahlverfahren sind für die **Beurteilung** von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen \_\_\_\_\_ der zu besetzenden Stelle, **der zu übertragenden Tätigkeit, des zu besetzenden Dienstpostens, der Laufbahn oder des Berufs** maßgebend. <sup>2</sup>\_\_\_\_\_ (*jetzt in Absatz 1/1*)

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.

(1/1) <sup>1</sup>**Falls ein Mindestdienst- oder -lebensalter in der Ausschreibung oder in anderer Weise vor Beginn des Auswahlverfahrens als Teil der Anforderungen nach Absatz 1 festgelegt worden ist, dürfen nur Personen ausgewählt werden, die diese Anforderung erfüllen.** <sup>2</sup>**Falls mehrere Personen das nach Satz 1 geforderte Mindestdienst- oder -lebensalter haben oder diese Kriterien zwar nicht zu den Anforderungen nach Absatz 1 gehören, ihnen jedoch in anderer Weise Bedeutung für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zukommt, darf das Dienst- oder das Lebensalter nur berücksichtigt werden, wenn weder die Personal- oder Organisa-**

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

(2) Für die Beurteilung der Eignung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

(3) <sup>1</sup>Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Hat 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) <sup>1</sup>Angehörige 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. <sup>2</sup>Satz 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 El-

**tionsentwicklung nach § 10 Abs. 1** noch eine Festlegung in einem Gleichstellungsplan nach § 15 Abs. 2 Satz 2 **und Abs. 3 Satz 1** entgegensteht.

(2) Für die Beurteilung der Eignung **und Befähigung** sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

(3) *unverändert*

(4) <sup>1</sup>**In einem Bereich, in dem ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, darf zur Erreichung des in § 1 Abs. 1 Nr. 2 genannten Ziels** bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten **eine Person** des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung **gegenüber einer Person des anderen Geschlechts** bevorzugt werden\_\_\_\_\_. <sup>2</sup>**Eine Bevorzugung nach Satz 1 ist nicht zulässig**, wenn bei **der Person** des anderen Geschlechts schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das in Satz 1 genannte Ziel zurücktreten muss und die durch persönliche Gründe, **die** bei der Person des unterrepräsentierten Geschlechts **vorliegen**, nicht aufgewogen werden.

(5) <sup>1</sup>**Absatz 4 gilt für die Besetzung von Ausbildungsplätzen entsprechend, solange der Frauen- oder Männeranteil bei den Auszubildenden in einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt.** <sup>2</sup>**Satz 1 gilt nicht bei Ausbildungen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird.**

§ 14  
Fortbildung

*unverändert*

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

ternzeit 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) <sup>1</sup>Fortbildungsveranstaltungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, teilnehmen können. <sup>2</sup>Im 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) <sup>1</sup>Jede 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. <sup>2</sup>Für Außenstellen mit mindestens 50 Beschäftigten, in denen über Einstellungen, Beförderungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten entschieden wird, muss jeweils zusätzlich ein eigener Gleichstellungsplan erstellt werden. <sup>3</sup>Die Landesschulbehörde kann von zusätzlichen Gleichstellungsplänen für ihre Außenstellen absehen.

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

(3) <sup>1</sup>So lange eine Unterrepräsentanz vorliegt, muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vomhundertsätzen, bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts, enthalten.

#### Vierter Teil Durchsetzung der Ziele

##### Erster Abschnitt Gleichstellungsplan

#### § 15 Erstellung

(1) <sup>1</sup>Jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten hat \_\_\_\_\_ **erstmal**s bis zum **31. Dezember 2011** jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. <sup>2</sup>\_\_\_\_ Außenstellen mit mindestens 50 Beschäftigten, **die befugt sind**, Einstellungen, Beförderungen **oder** Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten **vorzunehmen, müssen** jeweils zusätzlich **einen eigenen** Gleichstellungsplan **erstellen**.  
<sup>3</sup>\_\_\_\_\_

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

(3) <sup>1</sup>**Zum Abbau von** Unterrepräsentanz \_\_\_\_\_ muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vomhundertsätzen, bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts **in den je-**

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

<sup>2</sup>Für die Zielvorgaben sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen und Dienststellen zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz sind konkret zu benennen. <sup>4</sup>Für 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) <sup>1</sup>Die Zielvorgaben und der Maßnahmenkatalog müssen bei der Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Erstellt die Dienststelle Personalentwicklungskonzepte, so sind die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans auch darin zu berücksichtigen.

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

**weiligen Bereichen**, enthalten. <sup>2</sup>Dabei sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen, Dienststellen **und Außenstellen** zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen **zur Erreichung der Zielvorgaben nach Satz 1** sind konkret zu benennen. <sup>4</sup>**Zur** Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit muss der Gleichstellungsplan **für seine Geltungsdauer** geeignete **Bemessungskriterien, Zielvorgaben und Maßnahmen** enthalten.

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

#### § 16

##### Wirkungen und Erfolgskontrolle

(1) <sup>1</sup>Die **im Gleichstellungsplan festgelegten** Zielvorgaben und **Maßnahmen** müssen bei der **Besetzung von Ausbildungsplätzen**, Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen **beachtet** werden. <sup>2</sup>**Bei der Personal- und Organisationsentwicklung** sind die **im Gleichstellungsplan festgelegten** Zielvorgaben \_\_\_\_\_ zu **beachten**.

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

#### § 16/1

##### Ausbildung

<sup>1</sup>Unterrepräsentanz im Sinne der Vorschriften dieses Abschnitts liegt in Bezug auf die Ausbildung vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil bei den Auszubildenden in einer Dienststelle unter 45 vom Hundert liegt. <sup>2</sup>Bereich im Sinne der Vorschriften dieses Abschnitts ist in Bezug auf die Ausbildung die Gesamtzahl der Auszubildenden in einer Dienststelle.

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

## Zweiter Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte

### § 17 Geltungsbereich

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

### § 18 Bestellung

(1) <sup>1</sup>In jeder Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten sind eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin zu bestellen. <sup>2</sup>In Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten können - auch gemeinsam mit anderen Dienststellen unter 50 Beschäftigten - eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin bestellt werden. <sup>3</sup>Für 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. <sup>4</sup>Die Bestellung weiterer Gleichstellungsbeauftragter oder Vertreterinnen für abgegrenzte Aufgabenbereiche ist zulässig. <sup>5</sup>Die Dienststelle bestellt die Gleichstellungsbeauftragte und die Vertreterin mit deren Einverständnis. <sup>6</sup>Vor der Bestellung sind die weiblichen Beschäftigten anzuhören. <sup>7</sup>Das Ergebnis der Anhörung ist zu berücksichtigen.

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

(3) <sup>1</sup>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.

## Zweiter Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte

### § 17 Geltungsbereich

<sup>1</sup>Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht für die Verwaltungen der Gemeinden, Gemeindeverbände, gemeinsamen kommunalen Anstalten und Zweckverbände sowie für Hochschulen. <sup>2</sup>\_\_\_\_\_

### § 18 Bestellung

(1) <sup>1</sup>**Jede Dienststelle \_\_\_\_\_ und jede Außenstelle, die nach § 15 Abs. 1 Satz 1 oder 2 zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verpflichtet ist, hat jeweils eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin zu bestellen.** <sup>2</sup>\_\_\_\_\_ Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten können, auch gemeinsam mit anderen Dienststellen unter 50 Beschäftigten, eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin **bestellen; dies gilt für Außenstellen im Sinne des § 15 Abs. 1 Satz 2 mit weniger als 50 Beschäftigten entsprechend.** <sup>3</sup>\_\_\_\_\_ (jetzt in Satz 1) <sup>4</sup>Die Bestellung weiterer Gleichstellungsbeauftragter oder Vertreterinnen für abgegrenzte Aufgabenbereiche ist zulässig. <sup>5</sup>Die Dienststelle **oder die Außenstelle** bestellt die Gleichstellungsbeauftragte und die Vertreterin mit deren Einverständnis. <sup>6</sup>Vor der Bestellung sind die \_\_\_\_\_ Beschäftigten anzuhören. <sup>7</sup>Das Ergebnis der Anhörung ist zu berücksichtigen.

(2) *unverändert*

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

**(4) Soweit sich die §§ 19, 20, 21 Abs. 1 und 5 bis 7 und § 22 auf Dienststellen beziehen, gelten diese Vorschriften in Bezug auf Gleichstellungsbeauftragte, die von einer Außenstelle bestellt worden sind, mit der Maßgabe entsprechend, dass an die Stelle der Dienststelle die Außenstelle tritt.**

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

§ 19  
Aufgaben und Befugnisse

(1) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchführung dieses Gesetzes mit und achtet auf die Einhaltung seiner Vorschriften. <sup>2</sup>Sie 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. <sup>3</sup>Zu 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.

<sup>4</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen mit Relevanz für die Gleichstellung von Frauen und Män-

§ 19  
Aufgaben und Befugnisse

(1) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte **hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen.** <sup>2</sup>Sie ist **bei** allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren können, rechtzeitig zu beteiligen. <sup>3</sup>Zu den Maßnahmen nach Satz 2 gehören insbesondere

1. *unverändert*
2. **organisatorische und individuelle Regelungen zur Teilzeit,**
3. *unverändert*
4. Zulassung zum Aufstieg \_\_\_\_\_ **sowie Entscheidung über die Teilnahme an einer Qualifizierung, die Voraussetzung für die Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 7 oder A 14 durch eine Beförderung ist,**
5. *unverändert*
6. \_\_\_\_ Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,
7. \_\_\_\_ Besetzung von **Gremien mit** und \_\_\_\_ Entsendung **von Beschäftigten** in Gremien **nach § 8,**
8. **Ausschreibungen** und \_\_\_\_ Verzicht auf sie,
9. Maßnahmen der Verwaltungsreform, soweit sie Auswirkungen auf die Arbeitszeit und **sonstige** Arbeitsbedingungen haben,
10. *unverändert*
11. *unverändert*

<sup>4</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen mit Relevanz für die Gleichstellung von Frauen und Män-

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

nern und mit Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von  
Berufs- und Familienarbeit äußern.

\_\_\_\_\_ die Vereinbarkeit von **Erwerbs-**  
und Familienarbeit äußern.

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

(2) *unverändert*

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnah-  
men zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von  
Frauen und Männern in der Dienststelle und der Verein-  
barkeit von Erwerbs- und Familienarbeit vorschlagen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnah-  
men zur Verwirklichung der **Gleichstellung** von Frauen  
und Männern in der Dienststelle und **zur Verbesserung**  
der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit vor-  
schlagen.

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

(4) *unverändert*

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

(5) *unverändert*

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

(6) *unverändert*

#### § 20 Beanstandungsrecht

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

#### § 20 Beanstandungsrecht

<sup>1</sup>Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine beabsich-  
tigte Maßnahme nach § 19 Abs. 1 Satz 2 für unvereinbar  
mit diesem Gesetz, so kann sie diese Maßnahme binnen  
einer Woche nach ihrer Unterrichtung beanstanden. <sup>2</sup>Bei  
unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die  
Frist verkürzen. <sup>3</sup>Eine Maßnahme darf nicht vollzogen  
werden, solange die Gleichstellungsbeauftragte sie noch  
beanstanden kann. <sup>4</sup>Im Fall der **fristgerechten** Bean-  
standung hat die Dienststelle unter Beachtung der Ein-  
wände neu zu entscheiden. <sup>5</sup>Bis zu der erneuten Ent-  
scheidung darf die Maßnahme nicht vollzogen werden.  
<sup>6</sup>Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat  
sie dieses schriftlich gegenüber der Gleichstellungsbe-

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

den.

auftragen zu begründen. <sup>7</sup>Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme nach § 19 Abs. 1 Satz 2 beteiligt, so kann sie verlangen, dass der Vollzug der Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Unterrichtung ausgesetzt wird.

§ 21  
Status

§ 21  
Status

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

(1) *unverändert*

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

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

1. 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.

1. \_\_\_\_\_ 200 Beschäftigten die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit,
2. \_\_\_\_\_ 600 Beschäftigten drei Viertel der regelmäßigen Wochenarbeitszeit und
3. \_\_\_\_\_ 1 000 Beschäftigten die volle regelmäßige Wochenarbeitszeit.

<sup>3</sup>In Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten ist die Gleichstellungsbeauftragte so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. <sup>4</sup>Bei Dienststellen mit 50 bis 100 Beschäftigten soll die Entlastung mindestens drei Wochenstunden, bei Dienststellen mit mehr als 100 bis zu 200 Beschäftigten mindestens fünf Wochenstunden betragen. <sup>5</sup>Die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. <sup>6</sup>Auf 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.

<sup>3</sup>In Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten ist die Gleichstellungsbeauftragte so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. <sup>4</sup>Bei Dienststellen mit 50 bis 100 Beschäftigten soll die Entlastung mindestens drei Wochenstunden, bei Dienststellen mit mehr als 100 bis zu 200 Beschäftigten mindestens fünf Wochenstunden betragen. <sup>5</sup>Die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. <sup>6</sup>Auf 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) <sup>1</sup>Die 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

(3) <sup>1</sup>Die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von Außenstellen \_\_\_\_\_ richtet sich nach der Zahl der in der jeweiligen Außenstelle Beschäftigten und die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten der übrigen Dienststelle nach der Zahl der dort Beschäftigten. <sup>2</sup>In



Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

dort Beschäftigten. <sup>2</sup>In 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. <sup>3</sup>Hat 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) <sup>1</sup>Beträgt 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. <sup>2</sup>Die Dienststelle kann damit die Vertreterin entlasten oder weitere Gleichstellungsbeauftragte für den nachgeordneten Bereich bestellen. <sup>3</sup>Absatz 2 Satz 6 gilt entsprechend.

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

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

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

1. den zuständigen Stellen der Dienststelle,
2. den zuständigen Personalräten und Richtervertretungen,
3. den zuständigen Schwerbehindertenvertretungen und

den Fällen des § 18 Abs. 3 ist der Beschäftigtenzahl **der Dienststelle, die die Gleichstellungsbeauftragte bestellt hat**, die Hälfte der Beschäftigtenzahl der anderen Dienststelle **oder Außenstelle, für die die Gleichstellungsbeauftragte tätig wird**, hinzuzurechnen \_\_\_\_\_ . <sup>3</sup>Hat die Dienststelle dienstrechtliche Befugnisse für einen Teil der Beschäftigten nachgeordneter Dienststellen, so ist der Beschäftigtenzahl der **übergeordneten** Dienststelle die Hälfte der Zahl dieser Beschäftigten hinzuzurechnen; die Beschäftigtenzahl der nachgeordneten Dienststelle vermindert sich entsprechend.

(4) <sup>1</sup>Beträgt 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. <sup>2</sup>\_\_\_\_\_ **Damit können** die Vertreterin **entlastet** oder weitere Gleichstellungsbeauftragte für den nachgeordneten Bereich **bestellt werden**. <sup>3</sup>Absatz 2 Satz 6 gilt entsprechend.

(5) *unverändert*

(6) *unverändert*

(7) *unverändert*

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

4. Gleichstellungsbeauftragten übergeordneter  
Dienststellen.

§ 22  
Unabhängigkeit

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

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

§ 23  
Gleichstellungsbeauftragte an Schulen

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

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

(5) <sup>1</sup>Soweit 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

§ 22  
Unabhängigkeit

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

(2) *unverändert*

§ 23  
Gleichstellungsbeauftragte an Schulen

(1) **wird gestrichen**

(2) **wird gestrichen**

(3) **wird gestrichen**

(4) **wird gestrichen**

(5) <sup>1</sup>**Für** Schulen **gelten** § 18 Abs. 1 Satz 4, \_\_\_\_ § 19 Abs. 6 Satz 3 und \_\_\_\_ § 21 Abs. 2 Sätze 2 bis 4, Abs. 3 und 4 **nicht**. <sup>2</sup>Gleichstellungsbeauftragte an \_\_\_\_

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

und des § 21 Abs. 2 Sätze 2 bis 4, Abs. 3 und 4.  
<sup>2</sup>Gleichstellungsbeauftragte an diesen Schulen sind so  
zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der jeweiligen  
Schule zur Wahrnehmung der Aufgaben notwendig ist.

Schulen sind so zu entlasten, wie es nach Art und Um-  
fang der jeweiligen Schule zur Wahrnehmung der Auf-  
gaben 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 Geset-  
zes.

(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 Verein-  
barkeit von Erwerbs- und Familienarbeit durch  
Frauen und durch Männer (§§ 4 und 5) und ihre  
Entwicklung,
3. die Altersstruktur der Beschäftigten in den einzel-  
nen Bereichen (§ 3 Abs. 4) und ihre Entwicklung  
sowie
4. die bereits durchgeführten und die geplanten Maß-  
nahmen 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 männ-  
liche Gleichstellungsbeauftragte vorzusehen.

##### § 25 Inkrafttreten

(1) <sup>1</sup>Dieses Gesetz tritt am \_\_\_\_\_ in Kraft. <sup>2</sup>Gleich-  
zeitig tritt das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz  
vom 15. Juni 1994 (Nds. GVBl. S. 246), zuletzt ge-  
ändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Dezember  
1997 (Nds. GVBl. S. 503), (im Folgenden: NGG 1994)

#### Fünfter Teil Schlussbestimmungen

##### § 24 Berichtspflichten

(1) *unverändert*

(2) *unverändert*

(3) Die Landesregierung hat **zum 1. Juli 2013** dem  
Landtag darüber zu berichten, ob es angesichts der  
Entwicklung der tatsächlichen Verhältnisse angezeigt ist,  
auch männliche Gleichstellungsbeauftragte vorzusehen.

##### § 25 Inkrafttreten, **Aufhebung von Vorschriften und Übergangsvorschriften**

(1) <sup>1</sup>Dieses Gesetz tritt am **1. Januar 2011** in Kraft.  
<sup>2</sup>Gleichzeitig **treten** das Niedersächsische Gleichberech-  
tigungsgesetz (**nachfolgend: NGG 1994**) vom 15. Juni  
1994 (Nds. GVBl. S. 246), zuletzt geändert durch Artikel  
2 des Gesetzes vom 11. Dezember 1997 (Nds. GVBl. S.

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP -  
Drs. 16/281

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Frauen,  
Familie, Gesundheit und Integration

außer Kraft.

(2) <sup>1</sup>Bis 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. <sup>2</sup>Für diese Zeit ist § 5 NGG 1994 weiterhin anzuwenden.

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

503), \_\_\_\_\_ und die Verordnung über Schulfrauenbeauftragte vom 25. März 1998 (Nds. GVBl. S. 297) außer Kraft.

(2) <sup>1</sup>Bis zum Inkrafttreten von Gleichstellungsplänen nach § 15 bleiben **entsprechende** Stufenpläne nach § 4 NGG 1994, auch über die Frist nach § 4 Abs. 1 **Satz 2** NGG 1994 hinaus, wirksam. <sup>2</sup>Für diese Zeit ist § 5 NGG 1994 weiterhin anzuwenden.

(3) <sup>1</sup>Eine nach § 18 NGG 1994 bestellte Frauenbeauftragte wird, wenn sie **gegenüber der für die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten zuständigen Stelle ihr Einverständnis erklärt**, Gleichstellungsbeauftragte. <sup>2</sup>Ihre Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte beginnt an dem Tag, an dem sie ihr Einverständnis erklärt \_\_\_\_\_. <sup>3</sup>**Erklärt** eine Frauenbeauftragte **ihr Einverständnis** nicht \_\_\_\_\_, endet ihre Amtszeit mit dem Amtsantritt einer nach § 18 bestellten Gleichstellungsbeauftragten, **auch wenn die Amtszeit nach § 18 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 NGG 1994 vorher oder später abläuft**. <sup>3/1</sup>**Bis zu diesem Zeitpunkt behält die Frauenbeauftragte ihre bisherige Bezeichnung, führt ihr Amt jedoch mit den Rechten und Pflichten einer Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz fort**. <sup>4</sup>In den Fällen des Satzes 3 ist innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. <sup>5</sup>Die Sätze 1 bis 4 gelten für die Vertreterinnen der nach § 18 NGG 1994 bestellten Frauenbeauftragten entsprechend.