

Schriftlicher Bericht

zu

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

Beschlussempfehlung des Ausschusses für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration
- Drs. 16/3106

Schriftlicher Kurzbericht - Drs. 16/3134

Berichterstatter: Abg. Klaus Krumfuß (CDU)

Der vorliegende Bericht ergänzt den zur zweiten Beratung der o. a. Gesetzentwürfe in der 90. Sitzung des Landtages am 7. Dezember 2010 vorgelegten schriftlichen Kurzbericht (Drs. 16/3134) hinsichtlich des Gesetzentwurfs der Fraktionen der CDU und der FDP. Hinsichtlich des Gesetzentwurfs der SPD wird auf die abschließenden Ausführungen am Ende des schriftlichen Kurzberichts verwiesen.

Den aus der Anlage zu Drucksache 16/3106 ersichtlichen Empfehlungen des federführenden Ausschusses für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU und der FDP liegen im Wesentlichen die folgenden Erwägungen zugrunde:

Zur Gesetzesüberschrift (Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz - NGG -):

Fraglich war, ob durch das Gesetz Richtlinien der Europäischen Union umgesetzt werden sollen. Denn ggf. wäre der Gesetzesüberschrift eine auf die Richtlinienumsetzung hinweisende Fußnote anzufügen gewesen. Diese Frage stellte sich vor folgendem Hintergrund: Der Gesetzentwurf der Regierungsfractionen vom 24. Juni 2008 ist inhaltlich identisch mit dem Gesetzentwurf der Landesregierung vom 31. Oktober 2006 (Drs. 15/3292), der in der 15. Wahlperiode nicht mehr abschließend beraten worden war. Bereits mit dem Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), dessen Artikel 1 das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), zuletzt geändert durch Artikel 15 Abs. 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), bildet, hatte der Bund mehrere auf der Ebene des Unionsrechts in Kraft getretene Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung umgesetzt. Im Einzelnen handelt es sich dabei um die Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. EG Nr. L 180 S. 22), die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16), die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (ABl. EU Nr. L 204 S. 23), die nach ihrem Artikel 34 mit Wirkung vom 15. August 2009 u. a. die Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 39 S. 40), geändert durch Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 (ABl. Nr. L 269 S. 15), ersetzt hat, und die Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung

des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. EU Nr. L 373 S. 37). Außerdem ist zum 1. September 2006 die sog. Föderalismusreform I in Kraft getreten, durch die mehrere der Kompetenztitel des Grundgesetzes (GG), auf die der Bund sich beim Erlass des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes gestützt hatte, aufgehoben oder geändert wurden. Infolge dessen wäre das Land teilweise befugt, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz des Bundes durch Landesrecht zu ersetzen (vgl. Artikel 125 a und 125 b GG). Der Gesetzentwurf verhält sich nicht dazu, wie nach dieser Rechtsentwicklung das Verhältnis zwischen dem zu erlassenden Landesgesetz, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und den durch dieses umgesetzten unionsrechtlichen Richtlinien sein soll. Der Ausschuss verständigte sich einvernehmlich darauf, davon auszugehen, dass die Umsetzung der genannten Richtlinien der Europäischen Union vollständig und abschließend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz überlassen werden und dieses auch nicht teilweise durch Landesrecht ersetzt werden soll. Das vorliegende Landesgesetz soll vielmehr nur entweder denselben Inhalt wie die entsprechenden Regelungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und daher insoweit lediglich wiederholenden und deklaratorischen Charakter haben oder darüber hinausgehende „positive Maßnahmen“ (Fördermaßnahmen) regeln, die nach § 5 AGG, Artikel 7 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG und Artikel 3 der Richtlinie 2006/54/EG zwar zulässig, aber nicht geboten sind und daher auch keine Umsetzung der Richtlinien darstellen. Auf Grundlage dieser dem Gesetzentwurf vom Ausschuss auch im Übrigen zugrunde gelegten Auffassung ist die Anfügung einer Fußnote an die Gesetzesüberschrift entbehrlich.

Zur Inhaltsübersicht:

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen zu den nachfolgend empfohlenen Änderungen der Überschrift des Ersten Abschnitts des Dritten Teils und der §§ 9, 11 und 25 sowie der empfohlenen Einfügung eines neuen § 16/1.

Zu § 1 (Zielsetzung):

Zu Absatz 1 Nr. 2:

Der Ausschuss billigte einvernehmlich, dass die Formulierung „eine gleiche Stellung ... zu verschaffen“ insoweit über die Formulierungen in Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG („fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung“) und Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 der Niedersächsischen Verfassung (NV) („Verwirklichung der Gleichberechtigung“) hinausgeht, als nicht nur eine rechtliche Gleichstellung (Gleichberechtigung), sondern die Herstellung tatsächlicher Gleichheit (Chancengleichheit und Gleichbehandlung) gefordert wird. In diesem Zusammenhang wurde in der Beratung auch auf Absatz 2 Nr. 3 verwiesen, wonach die Herstellung beruflicher Chancengleichheit über die Verwirklichung der beruflichen Gleichberechtigung hinausgeht; die Erreichung dieser beiden Ziele ist nach Auffassung des Ausschusses (nur) - notwendige - Voraussetzung, um die hier geforderte tatsächliche Gleichheit herstellen zu können.

Zu Absatz 2:

Aus der im Entwurf gewählten Formulierung geht das verfolgte Regelungsziel nicht hinreichend deutlich hervor. Insbesondere die Nummern 1 und 5 könnten so verstanden werden, dass bereits an dieser Stelle subjektive Rechte begründet werden sollen. Dies ist nicht beabsichtigt. Der Ausschuss geht vielmehr davon aus, dass hier - entsprechend der Paragrafenüberschrift - nur eine programmatische Untergliederung der in Absatz 1 vorgenommenen Zielsetzung erfolgen soll. Um dies klarzustellen, empfiehlt der Ausschuss, im einleitenden Satzteil die Worte „nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften“ einzufügen. Damit soll verdeutlicht werden, dass die hier aufgeführten „Unterziele“ erst durch die entsprechenden Vorschriften in den nachfolgenden Teilen des Gesetzes konkretisiert werden und erst dadurch subjektiv-rechtlichen Charakter erlangen können.

Ferner empfiehlt der Ausschuss, die Formulierung im zweiten Teil der Nummer 2 sprachlich an die korrespondierende Regelung in § 7 des Entwurfs anzupassen, um insoweit einen übereinstimmenden Regelungsinhalt zu gewährleisten.

In der Nummer 5 ist der Begriff „Lohngruppen“ entbehrlich geworden, nachdem er im Tarifrecht zwischenzeitlich durch den Begriff „Entgeltgruppen“ ersetzt worden ist, und sollte daher gestrichen werden.

Im Übrigen handelt es sich um redaktionelle Folgeänderungen.

Zu Absatz 3:

Die Regelung hat zwar nur deklaratorischen Charakter und ist daher rechtlich nicht erforderlich. Der Ausschuss sprach sich jedoch einhellig dafür aus, die Regelung beizubehalten, um zu verdeutlichen, dass der Vollzug des Gesetzes vor allem auch der Dienststelle und den dortigen Personalverantwortlichen obliegen soll, während der Gleichstellungsbeauftragten insbesondere die Aufgabe der Überwachung zukomme.

Zu § 2 (Geltungsbereich):

Zu Absatz 1:

Das Wort „für“ kann in den einzelnen Nummern gestrichen und in den einleitenden Satzteil verlagert werden, um die Regelung sprachlich zu verkürzen.

Zu Nummer 2:

Der Ausschuss hat kontrovers darüber beraten, ob die Worte „mit 30 oder mehr Beschäftigten“ gestrichen werden sollten. Die Ausschussmitglieder der Oppositionsfractionen sprachen sich dafür aus, um den Geltungsbereich des Gesetzes auf möglichst alle Dienststellen zu erstrecken. Die Ausschussmitglieder der Regierungsfractionen stimmten dagegen und folgten der Auffassung der Landesregierung, dass die Erstreckung des Geltungsbereiches des Gesetzes auf „kleine“ Dienststellen der mittelbaren Landesverwaltung nicht erforderlich sei, weil man in derartigen Dienststellen „mehr miteinander rede“ und etwaige Probleme so eher im persönlichen Gespräch als in formalisierten Verfahren regele.

Zu der Formulierung „auf niedersächsischem Landesrecht beruhenden“ anstelle der sonst eher üblichen Formulierung „der Aufsicht des Landes unterstehenden“ wies die Landesregierung auf Nachfrage darauf hin, dass damit ausgeschlossen werden solle, dass auch die Sozialversicherungsträger, die zwar teilweise der Aufsicht des Landes unterstünden, jedoch auf Bundesrecht beruhen, in den Geltungsbereich des Gesetzes einbezogen würden. Diese Einrichtungen unterfielen dann zwar weder dem Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG) noch dem vorliegenden Landesgesetz, die Rentenversicherungsträger etwa wendeten das niedersächsische Landesrecht jedoch auf freiwilliger Basis entsprechend an. Der Ausschuss billigte dies.

Zu Nummer 4 (neu):

Die empfohlene neue Nummer soll die Regelung in § 2 Abs. 1 Nr. 4 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes in der bisher geltenden Fassung (nachfolgend: NGG 1994) aufgreifen, um etwaige Zweifel hinsichtlich der Anwendbarkeit des Gesetzes auf öffentliche Schulen zu vermeiden. Denn angesichts der Regelung der Organisationsform der öffentlichen Schulen in § 1 Abs. 3 des Niedersächsischen Schulgesetzes, der eine Art Mischverwaltung durch Land und Schulträger vorsieht, könnte zweifelhaft sein, ob sie, wie in der Entwurfsbegründung angenommen, „Verwaltungen“ im Sinne der Nummer 1 sind.

Durch diese Änderung ergeben sich redaktionelle Folgeänderungen in den Nummern 2 und 3.

Zu Absatz 2:

Hinsichtlich der Theater und Orchester handelt es sich um eine Klarstellung im Sinne der bisherigen Regelung in § 2 Abs. 2 NGG 1994.

Hinsichtlich der außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen empfiehlt der Ausschuss ebenfalls, das Wort „öffentliche“ einzufügen, weil auch hier nur öffentliche und keine privaten Einrichtungen gemeint sein sollen, auch wenn ein solcher Zusatz im bisherigen Gesetzeswortlaut des § 2 Abs. 2 NGG 1994 nicht verwendet wird.

Zu Absatz 3:

Der Ausschuss beriet streitig darüber, ob dieser Absatz gestrichen werden sollte. Die Ausschussmitglieder der Regierungsfractionen sprachen sich insoweit für eine unveränderte Beibehaltung des Gesetzentwurfs aus und lehnten den von den Ausschussmitgliedern der anderen Oppositionsfractionen unterstützten Vorschlag der Ausschussmitglieder der Fraktion der SPD, die bisherige Regelung in § 2 Abs. 3 Halbsatz 2 NGG 1994 zu übernehmen, ab.

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen):

Zu Absatz 1:

Der Ausschuss empfiehlt, die Definition des Begriffs des „Beschäftigten“ entsprechend § 6 Abs. 1 Nr. 1 AGG an das geltende Tarifvertragsrecht anzupassen und dazu die Worte „Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter“ durch die Worte „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ zu ersetzen.

Da zu den Beamtinnen und Beamten beamtenrechtlich auch die Ehrenbeamtinnen und -beamten gehören, diese hier aber nicht erfasst werden sollen, empfiehlt der Ausschuss ferner, sie ausdrücklich von der Begriffsbestimmung auszunehmen, um etwaige Zweifel zu vermeiden.

Die empfohlene Streichung der Worte „Richterinnen und Richter“ soll dem Umstand Rechnung tragen, dass nach Artikel 98 Abs. 3 GG die Rechtsstellung der Richter in den Ländern durch *besondere* Landesgesetze zu regeln ist, sie soll jedoch nichts an der Anwendbarkeit des Gesetzes auf Richterinnen und Richter ändern. Denn eine besondere landesgesetzliche Regelung im Sinne des Artikels 98 Abs. 3 GG ist nach Auffassung des Ausschusses mit § 2 Abs. 1 des Niedersächsischen Richtergesetzes (NRiG) vorhanden, wonach für die Rechtsverhältnisse der Richterinnen und Richter die Vorschriften für Landesbeamtinnen und Landesbeamte entsprechend gelten, soweit das Deutsche Richtergesetz und das Niedersächsische Richtergesetz nichts anderes bestimmen. Mit der Regelung im Richtergesetz wird aus Sicht des Ausschusses gewährleistet, dass das vorliegende Gesetz auch für Richterinnen und Richter gilt, und zugleich möglichen verfassungsrechtlichen Bedenken Rechnung getragen.

Zu Absatz 2:

Zu Nummer 1:

Der Dienststellenbegriff umfasste bisher auch „die selbständigen Betriebe einschließlich der Eigenbetriebe“ (§ 2 Abs. 5 Nr. 2 NGG 1994). Während die Ausschussmitglieder der Oppositionsfractionen sich dafür aussprachen, diese Regelung beizubehalten, sprachen sich die Ausschussmitglieder der Regierungsfractionen für die Fassung des Gesetzentwurfs aus. Sie folgten damit einem Hinweis der Landesregierung. Diese hat erklärt, dass die Neuregelung nichts an der grundsätzlichen Anwendbarkeit des Gesetzes auf die Eigenbetriebe ändere, weil diese in jedem Fall Teile der entsprechenden „Behörden“ seien, die ihrerseits Dienststellen seien. Daher habe die vorgesehene Änderung gegenüber der bisherigen Rechtslage nur zur Folge, dass die Eigenbetriebe nicht mehr als Dienststellen im Sinne des Gesetzes anzusehen seien, jedoch über die für die „übergeordnete“ Dienststelle (Behörde) geltenden Regelungen erfasst würden, sodass z. B. die dort bestellte Gleichstellungsbeauftragte auch für sie zuständig sei und sie ggf. auch von dem für die Dienststelle (Behörde) geltenden Gleichstellungsplan erfasst würden.

Zu Nummer 2:

Es handelt sich um die Berichtigung eines Redaktionsversehens („§ 2 Abs. 1“ statt „Absatz 1“).

Zu Absatz 3:

Zu Satz 1 (bisher einziger Satz):

Die hier vorgesehene Neudefinition des Begriffs der Unterrepräsentanz (Anteil von Personen eines Geschlechts in einem Bereich der Dienststelle unter 45 % statt wie bisher nach § 2 Abs. 6 NGG 1994 unter 50 %) war neben dem ebenfalls vorgesehenen Abrücken von der in § 5 NGG 1994 vorgesehenen landesweiten Quote zugunsten einer im jeweiligen Gleichstellungsplan festzulegenden dienststellenbezogenen Quote (§§ 15 und 16 des Gesetzentwurfs) einer der wesentlichen Streitpunkte zwischen den Ausschussmitgliedern der Regierungsfractionen einerseits und der Opposi-

onsfraktionen andererseits. Insoweit wird auf den schriftlichen Kurzbericht (Drs. 16/3134, S. 1 f.) verwiesen.

Der Ausschuss trat mehrheitlich der in der Entwurfsbegründung (Drs. 16/281, S. 18) vertretenen Auffassung entgegen, § 21 Abs. 3 Satz 2 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) enthalte eine speziellere und damit vorrangige Regelung des Begriffs der Unterrepräsentanz, indem dort eine Quote von 50 % zugrunde gelegt werde. Nach Auffassung des Ausschusses enthält das Niedersächsische Hochschulgesetz weder in § 21 Abs. 3 Satz 2 noch an anderer Stelle eine für den Bereich der Hochschulen allgemein gültige Bestimmung des Begriffs der Unterrepräsentanz, sondern in § 21 Abs. 3 Satz 2 lediglich eine spezielle Quotenregelung, die von § 13 Abs. 4 des Entwurfs abweicht. Daher ist aus Sicht des Ausschusses im Allgemeinen auch für die Hochschulen der hier geregelte Begriff der Unterrepräsentanz maßgebend und lediglich bei § 13 Abs. 4 des Entwurfs zu entscheiden, wie sich diese Regelung zu § 21 Abs. 3 Satz 2 NHG verhalten soll (siehe unten).

Zu Satz 2 (neu):

Der Ausschuss empfiehlt einstimmig, einen neuen Satz 2 anzufügen, um klarzustellen, dass es bei der Feststellung der Unterrepräsentanz nicht auf die Personenzahl ankommen kann. Denn bei einem Abstellen auf die Zahl der beschäftigten Personen bestünde das Risiko, dass schon die Neudefinition der Unterrepräsentanz zu einer unzulässigen (mittelbaren) Diskriminierung von Frauen führt, weil sie in Bereichen mit hohem Anteil (zumeist weiblicher) Teilzeitbeschäftigter und überwiegend männlichen Vollzeitbeschäftigten dazu führen würde, dass Männer im Sinne des Gesetzes „unterrepräsentiert“ sind, obwohl sie die Mehrheit der Stellenanteile eines Bereichs besetzen. Die Empfehlung des Ausschusses sieht daher vor, Teilzeitbeschäftigte (nur) mit der Zahl zu berücksichtigen, die sich aus dem Verhältnis ihrer durch Teilzeitbeschäftigung ermäßigten zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ergibt (ähnlich, aber weniger exakt in der Umrechnung z. B. § 23 Abs. 1 Satz 4 des Kündigungsschutzgesetzes). Eine Definition des Begriffs der „individuellen wöchentlichen Arbeitszeit“ findet sich für die Beamtinnen und Beamten in § 60 Abs. 3 Satz 1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG). Für die Richterinnen und Richter wäre die vorliegende Regelung nach der Empfehlung des Ausschusses zu Absatz 1 über § 2 Abs. 1 NRiG entsprechend anzuwenden. Daher tritt für diese an die Stelle der „Arbeitszeit“ der „Dienst“ (vgl. § 6 Abs. 1 Satz 1 und § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 NRiG). Für die Beschäftigten im Sinne des Tarifrechts sprechen § 24 Abs. 2 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) und § 24 Abs. 2 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) jeweils - inhaltlich gleichbedeutend - von der „individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit“.

Zu Absatz 4:

Siehe die Erläuterung zu § 1 Abs. 2 Nr. 5 des Entwurfs.

Zu § 4 (Familiengerechte Arbeitsgestaltung):

Die Arbeitszeiten gehören zu den Arbeitsbedingungen im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 1 des Entwurfs. Dies wird hier klargestellt, auch um den Anschein zu vermeiden, der Inhalt der hiesigen Regelung gehe über den Inhalt der korrespondierenden Regelung in § 1 Abs. 2 Nr. 1 des Entwurfs hinaus.

Zu § 6 (Teilzeitarbeit und Beurlaubung):

Zu Absatz 1:

Das Ausschussmitglied der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hielt die Regelung für zu unbestimmt. Außerdem gehe die vorgesehene Regelung nicht weit genug, weil grundsätzlich alle Arbeitsplätze teilzeitgeeignet sein sollten. Diese Einschätzung teilte die Ausschussmehrheit nicht.

Zu Absatz 2:

Der Ausschuss empfiehlt, entsprechend der für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter geltenden Regelung in § 66 NBG (ggf. i. V. m. § 2 Abs. 1 NRiG) nur eine Hinweispflicht vorzusehen. Die im Entwurf gewählte Formulierung könnte auf eine Pflicht zur Rechtsberatung im Einzelfall hindeuten, was aber durch das Wort „generellen“ gerade ausgeschlossen werden soll und von den Dienststellen wohl kaum geleistet werden könnte. Eine Pflicht der Dienststelle, die Hinweise auf

Wunsch näher zu erläutern, ergibt sich nach Auffassung des Ausschusses im Übrigen aus der Fürsorgepflicht.

Zu Absatz 5 Satz 2:

Das Ausschussmitglied der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen schlug vor, die Regelung von einer „Soll“-Vorschrift in eine zwingende Regelung („ist ...“) umzugestalten. Dies lehnte der Ausschuss bei Stimmenthaltung des Ausschussmitgliedes der Fraktion DIE LINKE mit den Stimmen der Ausschussmitglieder aller anderen Fraktionen ab. Die Ausschussmehrheit folgte damit der Einschätzung der Landesregierung, wonach mit der vorgeschlagenen Änderung der Zugang zu Fortbildungen erschwert werden könnte.

Zu Absatz 6:

Die zu Satz 2 empfohlenen Änderungen sollen der Klarstellung und Präzisierung dienen und sind im Übrigen redaktioneller Art. Die Empfehlung hierzu beschloss der Ausschuss gegen die Stimme des Ausschussmitgliedes der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen mit den Stimmen der Ausschussmitglieder aller anderen Fraktionen.

Zur Überschrift des Ersten Abschnitts des Dritten Teils (Verbesserung der Entscheidungsfindung, Diskriminierungsverbot):

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung zu der empfohlenen Änderung der Überschrift des § 9.

Zu § 7 (Verbesserung der Entscheidungsfindung):

Das Ausschussmitglied der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen schlug auch hier vor, die Regelung von einer „Soll“-Vorschrift in eine zwingende Regelung („stellt sicher ...“) umzugestalten. Dieser Vorschlag wurde von den Ausschussmitgliedern der Fraktion der SPD und der Fraktion DIE LINKE unterstützt, von den Ausschussmitgliedern der Regierungsfractionen jedoch abgelehnt.

Zu § 8 (Gremien):

Sowohl zu Absatz 1 als auch zu Absatz 2 schlug das Ausschussmitglied der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen wiederum vor, die jeweilige Regelung von einer „Soll“-Vorschrift in eine zwingende Regelung umzugestalten. Dies lehnte der Ausschuss jeweils mit den Stimmen der Ausschussmitglieder aller anderen Fraktionen ab.

Zu Absatz 1:

Nach der Entwurfsbegründung (Drs. 16/281, S. 20) sollen „Fachkommissionen“, in die „vor allem bestimmte Funktionsträger entsandt werden“, von der Bestimmung „in der Regel nicht mehr erfasst“ sein (§ 12 Abs. 1 NGG 1994 sprach bisher von „Fachkonferenzen“). Dies kommt allerdings in der Formulierung des Gesetzestextes insoweit nicht zum Ausdruck, als „Fachkommissionen“, in die „bestimmte Funktionsträger entsandt werden“, auf der Tatbestandsseite der Norm nicht ohne Weiteres von sonstigen „Kommissionen“ abzugrenzen sind. Der Ausschuss verständigte sich darauf, dass die dargelegte Regelungsabsicht auf der Rechtsfolgenseite der Norm umzusetzen sein soll, indem im Rahmen des Begriffs „sollen“ Gremien, die mit bestimmten Funktionsträgerinnen bzw. -trägern unabhängig vom Geschlecht der Person besetzt werden, einen atypischen Fall bilden, der eine Abweichung von der Regel rechtfertigt.

Zu § 9 (Diskriminierungsverbot):

Siehe die Erläuterung zur Gesetzesüberschrift. Ausgehend davon, dass mit dem Gesetz keine eigenständige Umsetzung der einschlägigen Richtlinien der Europäischen Union erfolgen, sondern diese abschließend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz überlassen bleiben soll, ist die hier vorgesehene Regelung rechtlich nicht erforderlich, weil alle Regelungsbestandteile bereits in dem unmittelbar anwendbaren Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vorhanden sind. Gleichwohl bestand im Ausschuss Einvernehmen darüber, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz insoweit im vorliegenden Gesetz deklaratorisch wiederholt werden sollte, um die Bedeutung des Benachteiligungsverbots hervorzuheben und die Rechtsanwendung zu erleichtern, indem auch diese

Regelung in dem für die Rechtsanwenderin oder den Rechtsanwender „nächstliegenden“ Gesetz getroffen wird. Diesem Grundansatz folgend bestand ferner Einvernehmen darüber, die Regelung, deren Entwurfsfassung noch vor Erlass des Allgemeinen Gleichberechtigungsgesetzes geschaffen worden war und dessen Sprachgebrauch folglich noch nicht berücksichtigen konnte, möglichst weitgehend an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz anzupassen, um etwaige Widersprüche dazu zu vermeiden. Der Ausschuss empfiehlt eine § 3 Abs. 1 und 2, §§ 5 und 7 Abs. 1 Halbsatz 1 und § 8 Abs. 1 AGG angelegte Formulierung. Dazu im Einzelnen:

Zur Überschrift:

Die empfohlene Fassung entspricht der Überschrift des § 7 AGG.

Zu Absatz 1:

Die Formulierung, die der Ausschuss empfiehlt, entspricht Absatz 1 Satz 1 des Entwurfs in einer an § 7 Abs. 1 Halbsatz 1 AGG angepassten Fassung. Dabei soll die im Entwurf vorgesehene Beschränkung auf Benachteiligungen „durch die Anwendung von Auswahl- und Beurteilungskriterien“ gestrichen werden, um - wie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz - jede Form der Benachteiligung wegen des Geschlechts zu erfassen. Der Vorschlag des Ausschussmitgliedes der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, zusätzlich die Worte „in allen dienstlichen Belangen“ einzufügen, wurde von den Ausschussmitgliedern aller anderen Fraktionen als nicht erforderlich abgelehnt.

Zu Absatz 1/1:

Diese Empfehlung entspricht in leicht angepasster Form § 3 Abs. 1 AGG.

Zu Absatz 2:

Die empfohlene Regelung entspricht Absatz 2 des Entwurfs, passt diesen jedoch an § 3 Abs. 2 AGG an.

Zu Absatz 3:

Diese Empfehlung des Ausschusses entspricht § 8 Abs. 1 AGG und nimmt damit der Sache nach den zweiten Teil der im Entwurf für Absatz 1 Satz 1 vorgesehenen Regelung („soweit ...“) auf.

Zu Absatz 4:

Der Ausschuss empfiehlt hier eine Regelung über Fördermaßnahmen, die - in leicht angepasster Form - § 5 AGG entspricht. Dabei wird allerdings auch auf die in Absatz 2 (entsprechend § 3 Abs. 2 AGG) genannten Gründe Bezug genommen. Diese werden in § 5 AGG zwar nicht ausdrücklich benannt, sind der Sache nach aber stets zu prüfen (vgl. *Hinrichs* in: *Däubler/Bertzbach, AGG, Kommentar*, 2. Aufl. 2008, § 5 Rn. 10 f.). Außerdem wird als Regelbeispiel einer „positiven Maßnahme“ im Sinne der Regelung - entsprechend Absatz 1 Satz 2 des Entwurfs - auf § 13 Abs. 4 verwiesen.

Zu § 10 (Fördermaßnahmen):

Zu Absatz 1:

Nach der Entwurfsbegründung sollen mit der Formulierung „Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung“ in erster Linie Personal- und Organisationsentwicklungs*planungen* gemeint sein. Der im Entwurfstext verwendete Begriff „Maßnahme“ deutet aber eher auf konkrete Einzelmaßnahmen als auf abstrakte Planungen hin. Der Ausschuss empfiehlt daher, die Worte „Maßnahmen der“ durch das Wort „die“ zu ersetzen, um sowohl Planungen als auch Maßnahmen zu erfassen. Auch durch diese Formulierung werden keine konkreten Formen oder Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung verpflichtend vorgeschrieben, was im Hinblick auf die Personal- und Organisationshoheit der Kommunen rechtlich problematisch sein könnte. Vielmehr wird vorausgesetzt, dass tatsächlich in irgendeiner Form eine Entwicklungsplanung stattfinden wird, die ggf. nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften auszugestalten sein soll.

Ferner empfiehlt der Ausschuss, vor der zweiten Fallgruppe („durch die Förderung ...“) die Worte „nach Maßgabe der nachfolgenden Vorschriften“ einzufügen, um klarzustellen, dass auch hier noch kein konkreter Anspruch auf Förderung begründet werden soll, sondern sich ein solcher erst aus

den nachfolgenden Vorschriften ergeben kann, die die vorliegende Regelung konkretisieren (vgl. auch die Empfehlung zu § 1 Abs. 2 des Entwurfs).

Außerdem bestand im Ausschuss Einvernehmen darüber, im Rahmen der Fördermaßnahmen auch die Ausbildung (vgl. § 6 NGG 1994) zu regeln und dies bereits an dieser Stelle ausdrücklich in den Regelungstext aufzunehmen.

Der von den Ausschussmitgliedern der anderen Oppositionsfraktionen unterstützte Vorschlag der Ausschussmitglieder der SPD, hier eine § 5 Satz 1 NGG 1994 entsprechende Regelung aufzunehmen, wurde von den Ausschussmitgliedern der Regierungsfractionen ebenso abgelehnt wie die Forderung des Ausschussmitgliedes der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, auch hier für den Begriff der Unterrepräsentanz auf eine Quote von 50 % abzustellen, der sich die Ausschussmitglieder der anderen Oppositionsfraktionen angeschlossen hatten.

Zu § 11 (Stellenausschreibungen):

Zur Überschrift:

Da die Regelung nicht nur für die Besetzung von Stellen, sondern nach Absatz 1 Satz 4 auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und die Besetzung von Dienstposten ohne Stelle gelten soll, soll auch die Überschrift nicht auf *Stellenausschreibungen* beschränkt werden (vgl. Absatz 2 und § 13 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 des Entwurfs).

Zu Absatz 1:

Die Ausschussmitglieder der Fraktion der SPD sprachen sich dafür aus, entsprechend § 7 Abs. 1 NGG 1994 grundsätzlich eine öffentliche Ausschreibung vorzusehen. Die Ausschussmitglieder der anderen Oppositionsfraktionen unterstützten dies. Die Landesregierung führte dazu aus, eine öffentliche Ausschreibung liege zwar im Regelfall auch im Interesse der Dienststelle, um eine möglichst große Zahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen. Dem könne aber entgegenstehen, dass nach Erlasslage vorrangig die Job-Börse zu nutzen sei. In diesen Fällen könne keine öffentliche Ausschreibung stattfinden. Diesen Erwägungen schlossen sich die Ausschussmitglieder der Regierungsfractionen an und lehnten den Änderungsvorschlag ab.

Zu § 12 (Auswahlverfahren):

Zu Absatz 1:

Zu Satz 1 (bisher einziger Satz):

Der Ausschuss empfiehlt, einheitlich nicht von „Angehörigen“, sondern - wie in § 11 Abs. 2 des Entwurfs - von „Personen“ eines Geschlechts zu sprechen.

Außerdem wird empfohlen, in Anlehnung an die bisherige Regelung in § 8 Abs. 1 NGG 1994, die von „Grundvoraussetzungen“ spricht, das Wort „Voraussetzungen“ um den Zusatz „Mindest-“ zu ergänzen, um klarzustellen, dass die einzuladenden Personen nur die angegebenen formalen Anforderungen erfüllen müssen, ohne dass hier schon eine vorgezogene Bestenauslese stattfindet.

Zu Satz 2 (neu):

Die hiesige Regelung soll entsprechend § 11 Abs. 1 Satz 4 nicht nur für die Besetzung von Stellen, sondern auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und die Besetzung von Dienstposten ohne Stelle gelten. Der Ausschuss empfiehlt, dies in einem neuen Satz 2 ausdrücklich anzuordnen.

Zu § 13 (Auswahlkriterien):

Zu Absatz 1:

Zu Satz 1:

Der Ausschuss empfiehlt, das Wort „Feststellung“ durch das bislang schon in § 9 Abs. 1 NGG 1994 und auch hier in Absatz 2 verwendete Wort „Beurteilung“ zu ersetzen, weil Eignung, Befähigung und fachliche Leistung nicht exakt feststellbar sind, sondern einer - auch gerichtlich nur eingeschränkt überprüfbaren - Beurteilung des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn unterliegen (vgl.

BVerwGE 115, 58, bei juris Rn. 31; v. Roetteken, BGleIG, Kommentar, Stand: 25. Ergänzungslieferung Juli 2010, § 9 Rn. 64 ff.).

Ferner wird empfohlen, als Bezugspunkt der berücksichtigungsfähigen Anforderungen neben der zu besetzenden Stelle - entsprechend § 11 Abs. 1 Satz 4 des Entwurfs - auch die zu übertragende (höherwertige) Tätigkeit oder den zu besetzenden Dienstposten (ohne Stelle) ausdrücklich zu nennen, um die Regelung an die inhaltlich korrespondierende Regelung in § 11 anzupassen (siehe auch die Empfehlung für einen neuen Satz 2 in § 12 Abs. 1 des Entwurfs).

Des Weiteren sollte der Beruf erst am Schluss der Aufzählung nach der Laufbahn genannt werden, weil diese beiden Aspekte insofern in einem inhaltlichen Zusammenhang stehen, als sie nicht nur die der Bewerberin oder dem Bewerber gegenwärtig zu übertragenden Aufgaben, sondern auch ihr oder ihm möglicherweise zukünftig im Rahmen der Laufbahn oder (noch weitergehend) des Berufs zu übertragende Aufgaben betreffen.

Zu Satz 2:

Der Ausschuss empfiehlt, die Regelungen über die Zulässigkeit der Heranziehung des Dienst- oder Lebensalters aus systematischen Gründen gesondert in einem neuen Absatz 1/1 zu regeln, weil es sich dabei ebenso wie bei den im Entwurf für die Absätze 2 und 3 vorgesehenen Regelungen um eine Modifikation bzw. Konkretisierung der Grundregel in Absatz 1 Satz 1 handelt.

Zu Absatz 1/1 (neu):

Die Empfehlung greift die im Entwurfstext für Absatz 1 Satz 2 vorgesehene Regelung auf, soll jedoch den Regelungsinhalt an die in der Entwurfsbegründung dargelegte Regelungsabsicht anpassen. Außerdem sollte die Regelung nach Auffassung des Ausschusses im Hinblick auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) präzisiert werden. Danach dürfen das Dienst- und das Lebensalter nur berücksichtigt werden, soweit ihnen für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt und wenn sie als Auswahlkriterien in transparenter und nachprüfbarer Weise angewendet werden (Urteil vom 6. Juli 2000 - C-407/98 - [„Abrahamsson und Anderson“], bei juris Rn. 47 und 49).

Zu Satz 1:

Die empfohlene Regelung enthält - entsprechend Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 des Entwurfs - die Fallgruppe, in der das Dienst- oder Lebensalter zu den Anforderungen nach Absatz 1 Satz 1 des Entwurfs zählt. Ob diese Kriterien zu diesen Anforderungen zählen dürfen, ergibt sich (ohne ausdrückliche gesetzliche Regelung an dieser Stelle) aus den Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und dort insbesondere aus § 8 Abs. 1 (vgl. auch die Empfehlung für einen neuen § 9 Abs. 3). Ist dies der Fall, müssen sie vor Beginn des eigentlichen Auswahlverfahrens im Rahmen des Anforderungsprofils als Anforderungen festgelegt werden, um die erforderliche Transparenz und Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten. Schließlich dürfen in diesen Fällen nur Personen ausgewählt werden, die diese (Mindest-)Anforderungen erfüllen. Dies scheint zwar selbstverständlich, besagt aber im Umkehrschluss, dass insoweit eine Benachteiligung wegen des (zu geringen) Dienst- oder Lebensalters und damit unter Umständen zugleich eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts zulässig ist.

Nach der empfohlenen Regelung wäre diese mittelbare Benachteiligung auf die Fälle beschränkt, in denen ein Mindestdienst- oder -lebensalter als Anforderung festgelegt wird. Zwar ist auch die Festlegung eines Höchstlebensalters denkbar. Diese Fälle sind nach Auffassung des Ausschusses jedoch nicht regelungsbedürftig, weil sich derartige Festlegungen in der Regel aus speziellen Rechtsvorschriften ergeben und damit der Disposition des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers entzogen sind.

Zu Satz 2:

Diese Empfehlung des Ausschusses erfasst - entsprechend Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 des Entwurfs - die Fallgruppe, in der das Dienst- oder Lebensalter zwar nicht (mehr) unmittelbar zu den Anforderungen nach Absatz 1 Satz 1 des Entwurfs gehört, es aber gleichwohl als Hilfskriterium herangezogen werden kann. In diesen Fällen soll eine Heranziehung nur zulässig sein, wenn dem Hilfskriterium in anderer Weise Bedeutung für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leis-

tung zukommt (vgl. EuGH, a. a. O., Rn. 47) und weder die Personal- oder Organisationsentwicklung(splanung) nach § 10 Abs. 1 noch eine Festlegung in einem Gleichstellungsplan nach § 15 die Bevorzugung von Personen mit einem geringeren Dienst- oder Lebensalter gebieten. Damit wäre eine Heranziehung des Dienst- oder Lebensalters als Hilfskriterium insbesondere ausgeschlossen, wenn die nach § 15 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 1 des Entwurfs festzulegenden Zielvorgaben des Gleichstellungsplans zum Abbau von Unterrepräsentanz noch nicht erreicht sind.

Zu Absatz 2:

Die empfohlene Ergänzung soll lediglich der Präzisierung dienen, weil die aufgeführten Qualifikationen nicht nur für die Eignung, sondern auch für die Befähigung bedeutsam sein können.

Zu Absatz 4:

Die vom Ausschuss empfohlenen Änderungen sollen der Rechtsprechung des EuGH Rechnung tragen. Danach sind Quotenregelungen der hier vorgesehenen Art grundsätzlich mit dem Unionsrecht vereinbar. Dies gilt aber nur, wenn die betreffenden Personen des unterrepräsentierten Geschlechts und des anderen Geschlechts die gleiche Qualifikation besitzen, der Person des unterrepräsentierten Geschlechts kein automatischer und unbedingter Vorrang eingeräumt wird und die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der die besondere persönliche Situation aller Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt wird (vgl. EuGH, a. a. O., Rn. 43). Außerdem sind derartige Maßnahmen nur zulässig, wenn sie der Förderung der Chancengleichheit, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die beruflichen Chancen der Personen des unterrepräsentierten Geschlechts beeinträchtigen, dienen. Unzulässig ist dagegen eine Förderung von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts unter Benachteiligung von Personen des anderen Geschlechts, wenn die betreffenden Maßnahmen nicht auf eine materielle Gleichheit (Herstellung von Chancengleichheit), sondern nur auf eine formale Gleichheit abzielen, ohne dass die Unterrepräsentanz des einen Geschlechts darauf beruht, dass Personen dieses Geschlechts in dem betreffenden Bereich geringere berufliche Chancen haben. Eine Fördermaßnahme darf also nicht allein daran anknüpfen, dass eine Person dem unterrepräsentierten Geschlecht angehört, sondern muss darüber hinaus stets auch der Herstellung einer (vorher nicht vorhandenen) Chancengleichheit dieses Personenkreises dienen (vgl. EuGH, a. a. O., Rn. 42, 48 und 53; *Hinrichs*, a. a. O., § 5 Rn. 31 f. m. w. N.).

Der Gesetzentwurf sieht im Übrigen vor, an dieser Stelle lediglich eine Ermächtigung zu einer Bevorzugung von Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu regeln, während sich eine Verpflichtung zu einer solchen Bevorzugung erst aus den im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben ergibt (§ 16 Abs. 1 Satz 1 des Entwurfs). Diese Konzeption des Gesetzentwurfs war zwischen den Ausschussmitgliedern der Oppositionsfraktionen einerseits und der Regierungsfractionen andererseits umstritten. Die Forderung des Ausschussmitgliedes der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, hier an der in § 5 NGG 1994 geregelten landesweiten Quote von 50 % festzuhalten, fand ebenso keine Mehrheit, wie die von den Ausschussmitgliedern der Fraktion der SPD vorgeschlagene Ersetzung der Worte „darf ... bevorzugt werden“ durch die Worte „werden ... bevorzugt“. Die Ausschussmitglieder der Regierungsfractionen lehnten diese Änderungsvorschläge im Wesentlichen mit der Begründung ab, die im Gesetzentwurf verfolgte Konzeption gewährleiste, dass wenigstens die von der Dienststelle selbst als realistisch eingeschätzten Ziele erreicht werden könnten. Damit sei dem Ziel, Unterrepräsentanz abzubauen, besser gedient als mit der formalen Festschreibung einer starren Quote, die in der Wirklichkeit nicht zu erreichen sei. Demgegenüber vertraten die Ausschussmitglieder der Oppositionsfraktionen die Auffassung, durch das von den Regierungsfractionen verfolgte Konzept werde das Ziel einer echten Gleichstellung von Männern und Frauen praktisch aufgegeben.

Außerdem war, wie am Ende der Erläuterung zu § 3 Abs. 3 des Entwurfs erwähnt, an dieser Stelle noch zu entscheiden, wie sich die vorliegende Regelung zu der Quotenregelung in § 21 Abs. 3 Satz 2 NHG verhalten soll. Die Landesregierung vertrat die Auffassung, es bedürfe jedenfalls keiner ausdrücklichen Regelung im vorliegenden Gesetz. Denn § 21 Abs. 3 Satz 2 NHG sei spezieller und gehe daher in den dort geregelten Fällen der hiesigen allgemeinen Regelung schon nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen vor. Dieser Sichtweise schloss sich der Ausschuss an. Dementsprechend soll das vorliegende Gesetz einschließlich des in § 3 Abs. 3 des Entwurfs vorgesehenen Begriffs der Unterrepräsentanz auch für die Hochschulen in staatlicher Verantwortung gelten (§ 2

Abs. 1 Nr. 3 des Entwurfs). Abweichend davon soll nur § 21 Abs. 3 Satz 2 NHG in den betreffenden Fällen vorrangig sein.

Zu den vom Ausschuss beschlossenen Änderungsempfehlungen im Einzelnen:

Zu Satz 1:

Der Ausschuss empfiehlt, den Satz entsprechend der Formulierung in § 11 Abs. 1 des Entwurfs einzuleiten und dafür die im Entwurfstext als letzter Halbsatz vorgesehene Formulierung („bis ...“) zu streichen. Dies dient der Präzisierung und zugleich der Verkürzung der Regelung, ohne sie inhaltlich gegenüber dem Entwurf zu verändern.

Ferner wird empfohlen, auch hier von „Personen“ und nicht von „Angehörigen“ eines Geschlechts zu sprechen (vgl. die Empfehlung zu § 12 Abs. 1 Satz 1 des Entwurfs).

Außerdem sollte die Regelung insgesamt im Singular formuliert werden, um zu verdeutlichen, dass es jeweils um eine Auswahl im Einzelfall zwischen zwei Personen unterschiedlichen Geschlechts geht.

Einer dahingehenden Klarstellung dient auch die Empfehlung, vor dem Wort „bevorzugt“ die Worte „gegenüber einer Person des anderen Geschlechts“ einzufügen.

Durch die empfohlene Einfügung der Worte „zur Erreichung des in § 1 Abs. 1 Nr. 2 genannten Ziels“ soll hervorgehoben werden, dass die Bevorzugung nach der vorliegenden Regelung - wie dargelegt - nur zulässig ist, wenn sie nicht nur der Herstellung formaler (zahlenmäßiger) Gleichheit, sondern auch der Verringerung einer strukturellen Chancenungleichheit dient. Dieser Gesichtspunkt wird zwar in § 1 Abs. 1 Nr. 2 selbst nicht ausdrücklich angesprochen (dort ist lediglich von einer „gleichen Stellung“ die Rede, was auch als bloß zahlenmäßige Gleichheit verstanden werden könnte). Der Zusammenhang wird aber nach Auffassung des Ausschusses hinreichend deutlich, wenn berücksichtigt wird, dass das in § 1 Abs. 1 Nr. 2 genannte Ziel durch § 1 Abs. 2 Nr. 3 (sowie Nrn. 4 und 5) näher konkretisiert wird (siehe die Erläuterung zu § 1 des Entwurfs).

Außerdem wird durch die empfohlene Einfügung erst deutlich, worauf sich in Satz 2 die Formulierung „das in Satz 1 genannte Ziel“ bezieht.

Zu Satz 2:

Die Empfehlung zur Umformulierung des einleitenden Satzteils soll der Klarstellung dienen. Zum Begriff „Person“ statt „Angehöriger“ siehe die Empfehlung zu Satz 1. Im Übrigen handelt es sich um eine sprachliche Anpassung.

Zu Absatz 5 (neu):

Die vom Ausschuss dem Grunde nach einvernehmlich empfohlene Regelung soll die bisher in § 6 Abs. 1 NGG 1994 enthaltene Regelung über die Ausbildung übernehmen, entsprechend § 3 Abs. 3 des Entwurfs allerdings auf eine Quote von 45 % abstellen. Da Auszubildende noch nicht in einer Vergütungs-, Entgelt- oder Besoldungsgruppe eingruppiert sind und deshalb die in § 3 Abs. 3 und 4 des Entwurfs verwendete Definition des Begriffs der Unterrepräsentanz nicht ohne Weiteres auf den Ausbildungsbereich übertragen werden kann, bedurfte es insoweit einer besonderen Regelung, für die sich aus systematischen Gründen ein gesonderter Absatz anbietet. Die Ausschussmitglieder der Oppositionsfraktionen enthielten sich bei der Abstimmung über diesen Punkt, weil sie zwar die Berücksichtigung der Ausbildung befürworteten, jedoch auch an dieser Stelle der Auffassung waren, es müsse wie bisher auf eine Quote von 50 % abgestellt werden.

Zu § 14 (Fortbildung):

Die Ausschussmitglieder der Fraktion der SPD hatten vorgeschlagen, entsprechend § 10 Abs. 1 NGG 1994 Vorgaben für die inhaltliche Gestaltung der Fortbildungsveranstaltungen in das Gesetz aufzunehmen, insbesondere hinsichtlich des Themas der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Dieser Vorschlag wurde von den Ausschussmitgliedern der anderen Oppositionsfraktionen unterstützt, von den Ausschussmitgliedern der Regierungsfractionen jedoch als nicht erforderlich abgelehnt.

Das Ausschussmitglied der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hatte zudem vorgeschlagen, in Absatz 2 die Worte „rechtzeitig und umfassend“ durch die Worte „frühzeitig und gezielt“ zu ersetzen und zu verdeutlichen, dass die Unterrichtung über Fortbildungsveranstaltungen insbesondere notwendig sei, um den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. Diesen Vorschlag lehnten die Ausschussmitglieder aller anderen Fraktionen ab.

Ferner hatte das Ausschussmitglied der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen gefordert, die in Absatz 4 angesprochene Kinderbetreuung müsse in jedem Fall vor Ort gewährleistet werden. Insoweit enthielten sich die Ausschussmitglieder der Fraktion der SPD der Stimme, alle anderen Ausschussmitglieder stimmten dagegen.

Danach kam die Beschlussempfehlung zu § 14 des Entwurfs insgesamt mit den Stimmen der Ausschussmitglieder der Regierungsfractionen gegen die Stimmen der Ausschussmitglieder der Oppositionsfractionen zustande.

Zu § 15 (Erstellung):

Zu Absatz 1:

Das Ausschussmitglied der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen schlug vor, in den Sätzen 1 und 2 jeweils die Worte „mit mindestens 50 Beschäftigten“ zu streichen. Die Ausnahme derartiger „kleiner“ Dienst- und Außenstellen aus der Verpflichtung, einen Gleichstellungsplan zu erstellen (und eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen; vgl. § 18 Abs. 1 des Entwurfs), führe zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Schwächung des Ziels der Gleichstellung. Für diesen Vorschlag stimmte auch das Ausschussmitglied der Fraktion DIE LINKE. Die Ausschussmitglieder der Fraktion der SPD enthielten sich dazu der Stimme. Die Ausschussmitglieder der Regierungsfractionen lehnten den Vorschlag ab. Sie folgten insoweit der Landesregierung, die ausgeführt hatte, die vorgesehene Ausnahme sei sachgerecht, weil in den betreffenden „kleinen“ Dienst- und Außenstellen „mehr miteinander geredet“ werde und man nicht auf die ansonsten vorgesehenen formalen Verfahren und Institutionen angewiesen sei (vgl. auch die Erläuterung zu § 2 Abs. 1 Nr. 2 des Entwurfs).

Zu Satz 1:

Die Worte „nach Maßgabe ihrer dienstrechtlichen Befugnisse“ beinhalten eine materielle Vorgabe für den Gleichstellungsplan und sollten daher aus systematischen Gründen in Absatz 2 Satz 2 eingefügt werden (siehe dort), zumal sie dann auch für die Außenstellen nach Satz 2 gelten würden.

Da das Gesetz nach der Empfehlung des Ausschusses zu § 25 Abs. 1 Satz 1 am 1. Januar 2011 in Kraft treten soll, lassen sich die Worte „Ablauf des auf das Inkrafttreten dieses Gesetzes folgenden Jahres“ durch die Angabe „31. Dezember 2011“ ersetzen. Dies ist kürzer und erleichtert die Anwendung des Gesetzes.

Im Übrigen lässt die Entwurfsregelung offen, für welchen Zeitraum der Gleichstellungsplan gelten soll. Die vom Ausschuss dazu empfohlene Formulierung stellt dies klar.

Zu Satz 2:

Die im Entwurf vorgesehene Formulierung „Für Außenstellen ...“ lässt offen, welche Stelle den für die Außenstelle geltenden Gleichstellungsplan erstellen soll. Nach der Empfehlung des Ausschusses ist dies die jeweilige Außenstelle selbst (und nicht etwa die „übergeordnete“ Dienststelle).

Außerdem wird empfohlen, die Regelung sprachlich an § 3 Abs. 2 letzter Halbsatz des Entwurfs anzupassen. Dabei sollte insbesondere das Wort „und“ durch das Wort „oder“ ersetzt werden, weil die genannten dienstrechtlichen Befugnisse andernfalls zur Erfüllung der Dienststelleneigenschaft alternativ und hier kumulativ vorliegen müssten. Diese Differenzierung wäre nicht nachvollziehbar und ist nicht beabsichtigt.

Im Übrigen handelt es sich um sprachliche Folgeänderungen.

Zu Satz 3:

Der Grund für eine Sonderregelung zu Gunsten der Landesschulbehörde ist unklar. Die Landesregierung hat insoweit erklärt, gegen eine Streichung der Regelung bestünden keine Bedenken. Der Ausschuss empfiehlt daher einstimmig die Streichung.

Zu Absatz 2:

Zu Satz 2:

Die im Entwurf für Absatz 1 Satz 1 vorgesehenen Worte „nach Maßgabe ihrer dienstrechtlichen Befugnisse“ sollen an dieser Stelle (sprachlich angepasst) eingefügt werden. Dies würde verdeutlichen, dass die festzulegenden Maßnahmen nur solche sein können, die von der den Gleichstellungsplan erstellenden Stelle im Rahmen der ihr zustehenden dienstrechtlichen Befugnisse getroffen werden können.

Die empfohlene Einfügung der Worte „nach Maßgabe ... des Absatzes 3“ soll den Regelungsgehalt des Wortes „wie“ konkretisieren.

Zu Absatz 3:

Das Ausschussmitglied der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hat an dieser Stelle erneut die Auffassung vertreten, es sei nicht sachgerecht, auf eine dienststellenbezogene Quote abzustellen, und noch einmal gefordert, an der in § 5 NGG 1994 vorgesehenen landesweiten Quote von 50 % festzuhalten. Dieser Forderung folgte die Ausschussmehrheit auch hier nicht.

Zu Satz 1:

Die empfohlene Änderung soll der Präzisierung dienen. Da der Gleichstellungsplan für einen Zeitraum von drei Jahren gilt, muss er nicht nur für den Zeitraum, in dem tatsächlich Unterrepräsentanz vorliegt, Zielvorgaben enthalten, sondern für seine gesamte Geltungsdauer (auch wenn die Zielvorgaben erfüllt und Unterrepräsentanz in diesem Zeitraum abgebaut worden sein sollte).

Die empfohlene Einfügung der Worte „in den jeweiligen Bereichen“ soll ebenfalls der Präzisierung dienen.

Zu Satz 2:

Die Empfehlung, den Satz mit dem Wort „Dabei“ einzuleiten, dient lediglich der sprachlichen Straffung und soll zugleich den inhaltlichen Zusammenhang mit Satz 1 verdeutlichen.

Ferner sollen die Besonderheiten der Außenstellen ebenfalls zu berücksichtigen sein, wenn nach Absatz 1 Satz 2 die Erstellung eigener Gleichstellungspläne für sie verpflichtend ist.

Im Übrigen handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Satz 3:

Die empfohlene Änderung soll den Zusammenhang zwischen Zielvorgaben und den zu ihrer Erreichung vorgesehenen Maßnahmen deutlicher hervorheben.

Zu Satz 4:

Die Empfehlung, die Worte „Für die“ durch das Wort „Zur“ zu ersetzen und die Worte „für seine Geltungsdauer“ einzufügen, soll der sprachlichen Angleichung an Satz 1 dienen.

Der Begriff des „Indikators“ ist rechtlich nicht hinreichend bestimmt. Gemeint sind damit Bemessungskriterien, anhand derer der Grad der Verbesserung bestimmt werden kann. Die Festlegung von Bemessungskriterien allein ist jedoch nicht zielführend. Vielmehr müssen die Bemessungskriterien, ebenso wie die Vomhundertsätze nach Satz 1, mit Zielvorgaben und Maßnahmen zu deren Erreichung verknüpft werden, damit der Erfolg nach § 16 Abs. 2 Satz 1 des Entwurfs bemessen werden kann. Die Empfehlung des Ausschusses berücksichtigt dies.

Zu Absatz 4:

Der Entwurf sieht für die Bekanntgabe keine Frist vor, während die Ergebnisse der Umsetzung des Gleichstellungsplans den Beschäftigten nach § 16 Abs. 2 Satz 2 des Entwurfs binnen 6 Monaten zur Kenntnis zu geben sind. Der Ausschuss empfiehlt, hier eine unverzügliche Bekanntgabe vorzusehen.

Zu § 16 (Wirkungen und Erfolgskontrolle):

Das Ausschussmitglied der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hatte gefordert, die Nichtbeachtung des Gleichstellungsplanes müsse mit Sanktionen verbunden werden, um diesen effektiver zu machen. Hierfür stimmte auch das Ausschussmitglied der Fraktion DIE LINKE. Die Ausschussmitglieder der Regierungsfractionen und der Fraktion der SPD lehnten diese Forderung ab und verwiesen darauf, dass der Gleichstellungsplan im Unterschied zur bisherigen Rechtslage rechtliche Verbindlichkeit habe und seine Vorgaben teilweise im Einzelfall von den Betroffenen durchgesetzt werden könnten. Darüber hinausgehende Sanktionen seien nicht erforderlich.

Zu Absatz 1:

Zu Satz 1:

Die empfohlene Einfügung der Worte „im Gleichstellungsplan festgelegten“ soll der Klarstellung dienen.

Der Begriff „Maßnahmenkatalog“ wird nur in der Entwurfsbegründung, sonst aber nicht im Entwurfstext verwendet. Um den Wortlaut der hiesigen Vorschrift an § 15 Abs. 2 und 3 des Entwurfs anzugleichen, sollte auch hier nur von „Maßnahmen“ gesprochen werden.

Die vom Ausschuss bei Stimmenthaltung des Ausschussmitgliedes der Fraktion DIE LINKE empfohlene Einfügung der Worte „Besetzung von Ausbildungsplätzen,“ beruht auf der vom Ausschuss zuvor einvernehmlich abgegebenen Empfehlung, den Abbau von Unterrepräsentanz auch im Bereich der Ausbildung anzustreben. Hinsichtlich des Gleichstellungsplanes geht dies über die bisherige Rechtslage hinaus, weil für Stufenpläne nach § 4 NGG 1994 keine besonderen Regelungen über die Ausbildung vorgesehen sind (vgl. auch § 13 Abs. 5 - neu - und die Erläuterungen dazu sowie den empfohlenen neuen § 16/1).

Da beabsichtigt ist, dem Gleichstellungsplan rechtliche Verbindlichkeit beizulegen, muss das Wort „berücksichtigt“ durch das Wort „beachtet“ ersetzt werden, weil eine Pflicht zur „Berücksichtigung“ lediglich dazu verpflichtet, die betreffenden Gesichtspunkte in die eigenen Erwägungen einzubeziehen, während eine Pflicht zur „Beachtung“ eine strikte Bindung bewirkt.

Im Anwendungsbereich des § 13 des Entwurfs ist allerdings zu beachten, dass die dort geregelten, teilweise durch Artikel 33 Abs. 2 GG, teilweise durch Unionsrecht und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vorgegebenen Auswahlkriterien für die Einzelfallentscheidung vorrangig sind, so dass die Festlegungen des Gleichstellungsplans insoweit nur verbindlich sein können, als nach Anwendung des § 13 für die Auswahlentscheidung noch ein Ermessensspielraum verbleibt. Dies ist z. B. in den Fällen des § 13 Abs. 4 Satz 2 nicht gegeben, weil danach die Person des nicht unterrepräsentierten Geschlechts wegen der bei ihr vorliegenden schwerwiegenden und damit überwiegenden persönlichen Gründe auszuwählen ist, auch wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans zum Abbau von Unterrepräsentanz noch nicht erfüllt sind.

Zu Satz 2:

Die empfohlene Umformulierung des ersten Satzteils dient der Angleichung an die Empfehlung zu § 10 Abs. 1 (siehe dort). Im Übrigen handelt es sich um eine sprachliche Angleichung an Satz 1.

Zu Absatz 2:

Zu Satz 1:

Die Empfehlung dient der Angleichung an § 15 Abs. 2 Satz 2 in der vom Ausschuss empfohlenen Fassung.

Zu § 16/1 (Ausbildung) - neu -:

Vgl. die Erläuterungen zu § 13 Abs. 5 (neu) und § 16 Abs. 1 Satz 1. Auch hier bedarf es einer besonderen Regelung für die Ausbildung, weil die in § 3 Abs. 3 und 4 vorgesehene Definition des Begriffs der Unterrepräsentanz auf den Ausbildungsbereich nicht ohne Weiteres übertragbar ist.

Zu § 17 (Geltungsbereich):

Satz 2 ist angesichts der speziellen Regelung in § 23 Abs. 5 des Entwurfs an dieser Stelle entbehrlich.

Zu § 18 (Bestellung):

Breiten Raum in der Beratung des Ausschusses nahm die Frage ein, ob der Zugang zum Amt der (oder des) Gleichstellungsbeauftragten - wie im Entwurf vorgesehen und nach wie vor in den Kommunalverfassungsgesetzen und § 42 NHG geregelt - weiterhin nur Frauen vorbehalten sein sollte. Der Gesetzgebungs- und Beratungsdienst (GBD) hatte darauf hingewiesen, dass dies rechtlich bedenklich sein könnte, weil Männer insoweit benachteiligt würden. Die unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts könne zwar möglicherweise als gerechtfertigt angesehen werden, dies aber nur, wenn sich dies aus der Art der auszuübenden Tätigkeit oder den Bedingungen ihrer Ausübung ergebe (vgl. § 8 Abs. 1 AGG sowie § 9 Abs. 3 des Entwurfs in der vom Ausschuss empfohlenen Fassung). Insoweit bestehe ein gewisses rechtliches Risiko, weil mit dem Gesetz im Unterschied zur bisherigen Rechtslage nicht mehr nur die Förderung von Frauen, sondern allgemein die Förderung von Personen des in einem Bereich unterrepräsentierten Geschlechts beabsichtigt sei. Dieses Ziel wie auch das Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit betreffe auch Männer. Die Gleichstellungsbeauftragte habe mithin auch die Interessen von Männern zu vertreten. Ob angesichts dieser geänderten Zielsetzung des Gesetzes und der damit verbundenen Erweiterung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber denen der bisherigen Frauenbeauftragten im Streitfall von der Rechtsprechung noch eine hinreichende Rechtfertigung für die Benachteiligung der Männer hinsichtlich des Zugangs zum Amt der (oder des) Gleichstellungsbeauftragten angenommen werde, sei offen. In diesem Zusammenhang wies der GBD auf die Urteile des Niedersächsischen Staatsgerichtshofs vom 13. März 1996 - StGH 1, 2, 4, 6 bis 20/94 - (NdsVBl. 1996, 87 [89]) und des Bundesarbeitsgerichts vom 18. März 2010 - 8 AZR 77/09 - (juris [Rn. 28]) hin. Die Landesregierung vertrat die Auffassung, die unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen sei hier gerechtfertigt, weil die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte zumindest gegenwärtig noch tatsächlich weit überwiegend von Frauen in Anspruch genommen werde und ihre Tätigkeit in der Praxis maßgeblich durch die Förderung von Frauen geprägt sei. Diese tatsächlichen Verhältnisse rechtfertigten es, das Amt nach wie vor nur mit einer Frau zu besetzen. Bei einer etwaigen Änderung der Verhältnisse könne es aber geboten sein, auch männliche Gleichstellungsbeauftragte vorzusehen. Insoweit verwies sie auf die in § 24 Abs. 3 des Entwurfs vorgesehene Evaluationsklausel. Dieser Argumentation schloss sich der Ausschuss an.

Zu Absatz 1:

Zu Satz 1:

Die Empfehlung des Ausschusses sieht vor, die Regelung sprachlich an § 15 Abs. 1 Satz 1 des Entwurfs anzugleichen und zugleich die im Entwurf für Satz 3 vorgesehene Regelung hier zu integrieren. Damit werden die Fälle, in denen eine Bestellung verpflichtend ist, in Satz 1, und die Fälle, in denen eine Bestellung nur zulässig ist, in Satz 2 erfasst. Dies soll der besseren Übersichtlichkeit dienen. Außerdem kann in der Folge Satz 3 gestrichen werden. Durch die ausdrückliche Bezugnahme auf die Regelungen in § 15 Abs. 1 Sätze 1 und 2 soll zudem verdeutlicht werden, dass die Pflicht zur Erstellung eines Gleichstellungsplans und die Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich miteinander korrespondieren. Die Worte „mit mindestens 50 Beschäftigten“ sind dann hier entbehrlich, weil sich diese Voraussetzung aus § 15 Abs. 1 Sätze 1 und 2 ergibt. Zu der Diskussion um die entsprechende Voraussetzung vgl. die Erläuterung zu § 15 Abs. 1 des Entwurfs.

Zu Satz 2:

Zur sprachlichen Anpassung an Satz 1 in der vom Ausschuss empfohlenen Fassung soll das Wort „In“ gestrichen werden. In der Folge wären die Worte „bestellt werden“ durch das Wort „bestellen“ zu ersetzen. Außerdem sollen aus rechtsförmlichen Gründen die Trennstriche durch Kommata ersetzt werden.

Ferner empfiehlt der Ausschuss, auch den „kleinen“ Außenstellen mit dienstrechtlichen Befugnissen die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten zu ermöglichen. Dies ist aus Sicht des Ausschusses angesichts des Umstandes, dass die „großen“ Außenstellen zur Bestellung verpflichtet sein sollen, folgerichtig. Der empfohlene neue zweite Halbsatz soll dies umsetzen.

Zu Satz 3:

Siehe die Empfehlung und die Erläuterung zu Satz 1.

Zu Satz 5:

Siehe die Erläuterung zu Satz 2. Unabhängig von der bei Satz 2 aufgeworfenen Frage wäre hier unklar, warum auch die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten für die Außenstellen im Sinne von § 15 Abs. 1 Satz 2 von der Dienststelle vorgenommen werden sollte, obwohl es sich bei den betreffenden Außenstellen stets um solche handelt, die mit eigenen personalwirtschaftlichen Befugnissen ausgestattet sind. Aus Sicht des Ausschusses ist es auch hier folgerichtig, der Außenstelle selbst die Zuständigkeit für die Bestellung zuzuweisen. Dies soll durch die empfohlene Einfügung der Worte „oder die Außenstelle“ umgesetzt werden.

Zu Satz 6:

Der Ausschuss empfiehlt, das Wort „weibliche“ zu streichen und damit auch den männlichen Beschäftigten das Recht zur Anhörung vor Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten einzuräumen. Dadurch soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte auch die Interessen der männlichen Beschäftigten zu vertreten hat (zur rechtlichen Problematik vgl. die einleitende Erläuterung).

Zu Absatz 3:

Zur empfohlenen Ergänzung um die Worte „oder eine Außenstelle“ siehe die Erläuterung zu Absatz 1 Sätze 1 und 3. Die Einbeziehung auch der „kleinen“ Außenstellen mit dienstrechtlichen Befugnissen ist nach Auffassung des Ausschusses hier ebenfalls folgerichtig.

Die empfohlene Einfügung des Wortes „zulässigerweise“ soll der Klarstellung des beabsichtigten Regelungsinhaltes dienen. Danach sollen hier nur die „kleinen“ Dienststellen (und Außenstellen; siehe oben) erfasst sein, die nach Absatz 1 Satz 2 zwar eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen können, dazu aber nicht verpflichtet sind.

Zu Absatz 4 (neu):

Die nachfolgenden Vorschriften dieses Abschnitts beziehen sich an mehreren Stellen auf Dienststellen (z. B. § 19 Abs. 1 Satz 4, Abs. 3 und Abs. 6 Sätze 2 und 3 und § 20 Sätze 2, 4 und 6). Dabei wird aber - mit Ausnahme des § 21 Abs. 2 bis 4, der die Entlastung regelt - jeweils nicht ausdrücklich geregelt, ob und ggf. inwiefern sie auch gelten sollen, wenn eine Gleichstellungsbeauftragte von einer Außenstelle bestellt worden ist. Der Ausschuss hält es für sachgerecht, dass die in der von ihm empfohlenen Regelung aufgeführten Vorschriften jeweils in der Weise angewendet werden sollen, dass bei Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten für eine Außenstelle die sonst für Dienststellen geltenden Regelungen nur bezogen auf die Außenstelle gelten sollen. Mit der empfohlenen Regelung soll dies für alle betreffenden Vorschriften einheitlich an einer Stelle des Gesetzes angeordnet werden, um gesonderte Regelungen an den einschlägigen Stellen zu vermeiden.

Zu § 19 (Aufgaben und Befugnisse):

Zu Absatz 1:

Zu Satz 1:

Der Ausschuss empfiehlt, die Bestimmung des Aufgabenkreises der Gleichstellungsbeauftragten an § 19 Abs. 1 Satz 1 BGleG anzupassen und zu erweitern, indem auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle einbezogen wird. Hinsichtlich des Aspekts der sexuellen Belästigung in der Dienststelle war dies auch in der vom Ausschuss durchgeführten Anhörung gefordert worden.

Zu Satz 2:

Die empfohlene Ersetzung des Wortes „in“ durch das Wort „bei“ soll der Angleichung an den Sprachgebrauch in anderen Landesgesetzen dienen (vgl. z. B. §§ 64 ff. des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes - NPersVG -).

Zu Satz 3:

Zu Nummer 2:

Bei der in der Entwurfsfassung gewählten Formulierung könnte die Abgrenzung zu Nummer 1 unklar sein. Die vom Ausschuss empfohlene Formulierung soll klarstellen, dass hier nicht nur individuelle Arbeitszeitregelungen, die wohl bereits von dem in Nummer 1 geregelten Tatbestand erfasst wären, sondern auch organisatorische Entscheidungen über die Teilzeitgeeignetheit von Arbeitsplätzen (vgl. § 6 Abs. 1 und § 11 Abs. 1 Satz 3 des Entwurfs) gemeint sein sollen.

Zu Nummer 4:

Die vom Ausschuss empfohlene Formulierung soll dem Umstand Rechnung tragen, dass die hier vorgesehene Regelung zwar nach wie vor § 65 Abs. 1 Nr. 4 NPersVG entspricht, das Laufbahnrecht jedoch mittlerweile in den §§ 13 ff. NBG und in der Niedersächsischen Laufbahnverordnung (NLVO) neu geregelt worden ist. Danach gibt es nicht mehr die bisherigen vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst), sondern nur noch zwei Laufbahngruppen (1 und 2). Der Anwendungsbereich der Vorschrift über den Aufstieg in § 21 NBG beschränkt sich daher auf den Übergang zwischen einer Laufbahn der Laufbahngruppe 1 in eine Laufbahn der Laufbahngruppe 2 (entsprechend dem früheren Übergang vom mittleren in den gehobenen Dienst). An die Stelle des früher durch Aufstieg zu erreichenden Übergangs vom einfachen in den mittleren Dienst und vom gehobenen in den höheren Dienst ist nunmehr das Erfordernis bestimmter Zugangsvoraussetzungen zu den beiden Einstiegsämtern (vgl. § 14 NBG) und besonderer Qualifikationsvoraussetzungen (vgl. § 12 NLVO) getreten. Durch die empfohlene Fassung der Regelung sollen auch diese Übergänge erfasst werden.

Zu den Nummern 6 bis 8:

Zur sprachlichen Vereinheitlichung soll in den Nummern 6 bis 8 wie in den übrigen Nummern auf die Artikel verzichtet werden.

Zu Nummer 7:

Die empfohlene Formulierung soll der Präzisierung der Regelung und der Klarstellung ihres Inhalts dienen. Siehe im Übrigen die Erläuterung zu Nummer 6.

Zu Nummer 8:

Auch hier soll - entsprechend der Überschrift des § 11 des Entwurfs (siehe die dortige Erläuterung) - das Wort „Stellenausschreibungen“ durch das Wort „Ausschreibungen“ ersetzt werden (so auch § 65 Abs. 2 Nr. 15 NPersVG). Siehe im Übrigen die Erläuterung zu Nummer 6.

Zu Nummer 9:

Es handelt sich um eine Angleichung an die Empfehlung zu § 4 (siehe die dortige Erläuterung).

Zu Satz 4:

Zur Anwendbarkeit dieser Regelung und der nachfolgenden dienststellenbezogenen Regelungen in Bezug auf Gleichstellungsbeauftragte, die von einer Außenstelle bestellt worden sind, siehe die Empfehlung für einen neuen § 18 Abs. 4 und die dortige Erläuterung.

Die Worte „mit Auswirkungen auf“ sind neben der vorstehenden Formulierung „mit Relevanz für“ entbehrlich.

Im Übrigen soll - wie in den übrigen Vorschriften des Entwurfs auch (vgl. nur die nachfolgenden Absätze 3 und 5 sowie § 1 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Nr. 1) - einheitlich von „Erwerbsarbeit“ statt von „Berufsarbeit“ gesprochen werden.

Zu Absatz 2:

Die Regelung ist rechtlich nicht erforderlich. Der Ausschuss sprach sich jedoch einvernehmlich für die Beibehaltung aus, um die unterschiedlichen Aufgabenkreise der Personalvertretungen einerseits und der Gleichstellungsbeauftragten andererseits hervorzuheben.

Zu Absatz 3:

Zu den Begriffen „Gleichstellung“, „Gleichberechtigung“ und „Chancengleichheit“ siehe die Erläuterung zu § 1 Abs. 1. Zwar entspricht die hier verwendete Formulierung „Verwirklichung der Gleichberechtigung“ Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 NV und dem ersten Teil von § 1 Abs. 2 Nr. 3 des Entwurfs. Jedoch lässt sie den zweiten Teil von § 1 Abs. 2 Nr. 3 des Entwurfs, nämlich die Herstellung von Chancengleichheit (die zusammen mit der Verwirklichung der - rechtlichen - Gleichberechtigung zur - tatsächlichen - Gleichstellung führen soll) außer acht. Da an dieser Stelle das in § 1 Abs. 1 Nr. 2 des Entwurfs genannte „Oberziel“, also die Gleichstellung, gemeint ist, empfiehlt der Ausschuss, diesen Begriff auch hier anstelle des Begriffs „Gleichberechtigung“ im Regelungstext zu verwenden.

Die empfohlene Einfügung der Worte „zur Verbesserung“ soll der Angleichung an § 15 Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 4 und § 16 Abs. 2 Satz 1 des Entwurfs dienen.

Zu Absatz 6:

Zu den Sätzen 2 bis 4:

Der Ausschuss hat im Zusammenhang mit der in der einleitenden Erläuterung zu § 18 dargestellten Rechtsfrage erörtert, ob an dieser Stelle auch die Möglichkeit einer Männerversammlung vorgesehen werden sollte. Die Landesregierung sah hierfür keinen praktischen Bedarf und verwies darauf, dass die Einberufung einer Männerversammlung ohnehin zulässig sei. Der Unterschied zur Frauenversammlung bestehe darin, dass diese nach dem Entwurf einberufen werden müsse. Dem schloss sich der Ausschuss an und sah von einer Änderungsempfehlung ab.

Zu § 20 (Beanstandungsrecht):

Gegenstand der Beratung im Ausschuss war ferner der Umstand, dass dem Beanstandungsrecht, das in etwa dem in § 21 BGleIG geregelten Einspruchsrecht entspricht, nach dem Entwurf keine Möglichkeit eines gerichtlichen Rechtsbehelfs nachgeordnet ist, wie es in § 22 BGleIG vorgesehen ist. Verstöße gegen die Vorschriften dieses Gesetzes können damit gerichtlich nur von den betroffenen Beschäftigten geltend gemacht werden. Dies setzt voraus, dass sie selbst in eigenen subjektiven Rechten verletzt sind (vgl. § 42 Abs. 2 der Verwaltungsgerichtsordnung). Verstöße gegen Rechtsvorschriften können damit nach wie vor nicht gerichtlich gerügt werden, wenn nicht zugleich eine Verletzung eigener Rechte geltend gemacht werden kann. Die Ausschussmitglieder der Oppositionsfractionen kritisierten dies und forderten in Angleichung an die §§ 21 und 22 BGleIG insbesondere die Möglichkeit gerichtlicher Rechtsbehelfe der Gleichstellungsbeauftragten, um deren Befugnisse wirksamer auszugestalten. Die Ausschussmitglieder der Regierungsfractionen hielten dagegen das im Entwurf vorgesehene Beanstandungsrecht für ausreichend und lehnten Änderungen insoweit ab.

Zu Satz 1:

Der Ausschuss hat darüber beraten, ob entsprechend der Änderungsempfehlung zu § 19 Abs. 1 Satz 1 des Entwurfs das Beanstandungsrecht ebenfalls auf die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ausgedehnt werden sollte, sah hierfür aber im Ergebnis keine Notwendigkeit.

Zu Satz 4:

Die empfohlene Ergänzung dient der Klarstellung, dass eine nicht fristgerechte Beanstandung keine Wirkungen entfaltet (so auch § 21 Abs. 2 Satz 2 NGG 1994).

Zu Satz 7 (neu):

Diese Empfehlung soll der Beibehaltung der bisherigen Rechtslage dienen. Dies war zwar auch nach der Entwurfsbegründung beabsichtigt. Jedoch ist zweifelhaft, ob dieses Ziel mit dem ursprünglichen Entwurfstext erreicht würde. Denn zum einen dürfte eine Maßnahme als solche nicht schon deshalb unvereinbar mit dem Gesetz sein, weil lediglich die rechtzeitige Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten unterblieben ist (vgl. auch § 63 NPersVG, der ausdrücklich regelt, dass eine Verletzung von Beteiligungs- und Verfahrensvorschriften zur Unzulässigkeit einer Maßnahme führt; ohne eine solche ausdrückliche Regelung ist dies fraglich). Zum anderen ist in Satz 1 des Entwurfs eine Frist von einer Woche nach der Unterrichtung vorgesehen. Unklar dürfte insoweit sein, ob im Falle einer vollkommen unterlassenen Unterrichtung die Kenntniserlangung auf anderem Wege einer Unterrichtung gleichstehen soll.

Zu § 21 (Status):

Zu Absatz 2 Satz 2:

Die Regelung kann sprachlich gestrafft werden, indem die Worte „in Dienststellen mit mehr als“ lediglich einmal einleitend verwendet werden.

Zu Absatz 3:

Zu Satz 1:

Entsprechend der Empfehlung, § 18 Abs. 1 Satz 2 einen zweiten Halbsatz anzufügen (siehe oben), wonach auch „kleine“ Außenstellen mit dienstrechtlichen Befugnissen Gleichstellungsbeauftragte und Vertreterinnen bestellen können, sollen hier die Worte „im Sinne von § 15 Abs. 1 Satz 2“ gestrichen werden, damit die Regelung auch die nur fakultativ in Außenstellen zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten erfasst. Dies wäre nach Auffassung des Ausschusses folgerichtig. Der Zusatz ist im Übrigen auch nicht erforderlich, weil die Frage, in welchen Außenstellen überhaupt Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden müssen oder dürfen, in § 18 behandelt wird.

Zu Satz 2:

Die empfohlenen Änderungen sollen im Wesentlichen der Verdeutlichung des beabsichtigten Regelungsinhaltes dienen. Zur etwaigen Einbeziehung der Außenstellen siehe die Empfehlung und die Erläuterung zu § 18 Abs. 3.

Die Empfehlung, den letzten Halbsatz („gleiches gilt ...“) zu streichen, beruht darauf, dass es der Erklärung der Landesregierung nach in Folge der Neuorganisation der Schulen keine Schulen mehr gibt, die keine Dienststellen im Sinne des vorliegenden Gesetzes sind.

Zu Satz 3:

Die Empfehlung soll ebenfalls nur der Verdeutlichung des Regelungsinhaltes dienen.

Zu Absatz 4 Satz 2:

Die Regelung soll entsprechend Satz 1 so formuliert werden, dass nicht mehr unmittelbar auf die Dienststelle abgestellt wird. Damit werden auch Außenstellen erfasst.

Zu § 22 (Unabhängigkeit):

Zu Absatz 1:

Der Zusatz „rechtmäßigen“ ist zwar auch bisher schon in § 22 Abs. 1 NGG 1994 enthalten, nicht aber z. B. in § 18 Abs. 1 Satz 5 BGlG. Diese Formulierung könnte zu Zweifelsfragen bei der praktischen Anwendung führen, wenn Streit über die Rechtmäßigkeit des Handelns der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Vertreterin besteht. So könnte z. B. eine Weisung darauf gestützt werden, vermeintlich rechtswidriges Handeln zu unterlassen. Zur Vermeidung derartiger Konflikte empfiehlt der Ausschuss, das Wort „rechtmäßigen“ zu streichen.

Zu § 23 (Gleichstellungsbeauftragte an Schulen):

Zu den Absätzen 1 bis 4:

Die Absätze 1 bis 4 des Entwurfs sehen ausschließlich Regelungen für Schulen vor, die keine Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind. Nach Erklärung der Landesregierung gibt es solche Schulen inzwischen aber nicht mehr (vgl. die Erläuterung zu § 21 Abs. 3 Satz 2 des Entwurfs). Folglich sind die Absätze 1 bis 4 gegenstandslos und sollen nach Auffassung des Ausschusses ersatzlos gestrichen werden.

Zu Absatz 5:

Bei den empfohlenen Änderungen handelt es sich um Folgeänderungen aus der Streichung der Absätze 1 bis 4.

Im Ausschuss wurde erörtert, nach welchen Maßstäben die in Satz 2 vorgesehene Entlastung der Schulfrauenbeauftragten erfolgen soll. Die Landesregierung verwies darauf, dass eine entsprechende Formulierung für Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten in § 21 Abs. 2 Satz 3 des Entwurfs enthalten sei. Ferner erklärte sie, es werde zu der vorliegenden Bestimmung einen Erlass des Kultusministeriums geben, der die Einzelheiten regeln werde.

Zu § 24 (Berichtspflichten):

Zu Absatz 3:

Siehe die einleitende Erläuterung zu § 18 des Entwurfs. Die empfohlene Änderung geht auf einen Änderungsvorschlag der Regierungsfractionen zurück. Diese erklärten, durch die Vorverlagerung des Zeitpunktes des Evaluationsberichts würden die Interessen der Männer stärker berücksichtigt. Die Ausschussmitglieder der Oppositionsfractionen sahen diese Änderung als überflüssig an.

Zu § 25 (Inkrafttreten):

Zur Überschrift:

Die Überschrift solle den Inhalt der Regelung möglichst vollständig bezeichnen und daher auch die in Absatz 1 Satz 2 vorgesehene Aufhebung von Rechtsvorschriften und die in den Absätzen 2 und 3 vorgesehenen Übergangsvorschriften erfassen.

Zu Absatz 1:

Zu Satz 1:

Da die bisherigen §§ 5 und 6 NGG 1994 nach § 26 Abs. 2 NGG 1994 mit Ablauf des 31. Dezember 2010 außer Kraft treten, soll das Gesetz am 1. Januar 2011 in Kraft treten.

Zu Satz 2:

Auf Anregung der Landesregierung empfiehlt der Ausschuss, auch die Verordnung über Schulfrauenbeauftragte durch Gesetz aufzuheben.

Im Übrigen handelt es sich um rechtsförmliche Änderungen.

Zu Absatz 2:

Zu Satz 1:

Aus sprachlichen Gründen sollen die Begriffe „Stufenpläne“ und „Gleichstellungspläne“ einheitlich im Plural gebraucht werden.

Die Einfügung des Wortes „entsprechende“ soll verdeutlichen, dass es nur um die Fortgeltung von Stufenplänen gehen kann, die nach den Vorschriften dieses Gesetzes durch Gleichstellungspläne zu ersetzen sind, eine solche Ersetzung aber im Einzelfall noch nicht stattgefunden hat. Dort, wo bereits Gleichstellungspläne vorliegen, bleibt kein Raum für die Fortgeltung von Stufenplänen.

Die im Entwurf vorgesehene Angabe „Satz 6“ ist durch die Angabe „Satz 2“ zu ersetzen. Insoweit handelt es sich im Entwurf um ein Redaktionsversehen (vgl. die Entwurfsbegründung, Drs. 16/281, S. 28 unten).

Zu Absatz 3:

Zu Satz 1:

Die empfohlene Ergänzung soll zum einen sicherstellen, dass Frauenbeauftragte ihr Amt nur dort fortführen können, wo nach diesem Gesetz eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen ist oder bestellt werden kann. Zum anderen handelt es sich um eine sprachliche Präzisierung hinsichtlich der abzugebenden Einverständniserklärung, die gegenüber der Dienststelle oder gegenüber der Außenstelle abzugeben sein kann, je nachdem, welche dieser Stellen für die Bestellung nach der Neuregelung zuständig ist.

Zu Satz 2:

Die empfohlene Streichung des Wortes „hat“ soll ebenfalls nur der sprachlichen Präzisierung dienen.

Zu den Sätzen 3 und 3/1 (neu):

Die unterbreiteten Empfehlungen sollen das beabsichtigte Regelungsziel klarstellen (Änderung und Ergänzung des Satzes 3) bzw. überhaupt erst im Text verdeutlichen (neuer Satz 3/1). Der Inhalt der empfohlenen neuen Regelung in Satz 3/1 ergibt sich bisher nur aus der Entwurfsbegründung, bedarf aber einer ausdrücklichen Regelung im Gesetzestext.