

**Gesetzentwurf**

Hannover, den 18.06.2025

Niedersächsischer Ministerpräsident

**Entwurf eines Gesetzes zur Verwirklichung der Gleichberechtigung**

Frau  
Präsidentin des Niedersächsischen Landtages  
Hannover

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

anliegend übersende ich den von der Landesregierung beschlossenen

**Entwurf eines Gesetzes zur Verwirklichung der Gleichberechtigung**

nebst Begründung mit der Bitte, die Beschlussfassung des Landtages herbeizuführen. Eine Gesetzesfolgenabschätzung hat stattgefunden.

Federführend ist das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung.

Mit freundlichen Grüßen  
Olaf Lies

**Entwurf**  
**Gesetz**  
**zur Verwirklichung der Gleichberechtigung**

Artikel 1

Niedersächsisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung  
für den öffentlichen Dienst  
(Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz - NGG)

Inhaltsübersicht

Erster Teil

**Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Zielsetzung
- § 2 Geltungsbereich und Aufforderung zur Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Allgemeine Pflichten
- § 5 Benachteiligungsverbot
- § 6 Schutz vor sexueller Belästigung

Zweiter Teil

**Gleichstellung von Frauen und Männern**

Erster Abschnitt

**Organisationsplanung und Personalentwicklung**

- § 7 Grundsatz
- § 8 Statistiken, Datenverarbeitung
- § 9 Arbeitsplatzausschreibung
- § 10 Auswahlverfahren
- § 11 Auswahlkriterien
- § 12 Auswahlentscheidung
- § 13 Beurteilungsverfahren
- § 14 Fort- und Weiterbildung
- § 15 Beruflicher Wiedereinstieg

Zweiter Abschnitt

**Allgemeines Verwaltungshandeln**

- § 16 Fachaufgaben, Gender Mainstreaming
- § 17 Geschlechtergerechte Sprache
- § 18 Zuwendungen

Dritter Abschnitt

**Gremien**

- § 19 Gremienbesetzung
- § 20 Entsendung in Aufsichtsgremien

Dritter Teil

**Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit**

§ 21 Arbeitsgestaltung

§ 22 Arbeitszeitgestaltung bei Familien- und Pflegeaufgaben

§ 23 Teilzeit und Beurlaubung

Vierter Teil

**Durchsetzung der Ziele**

Erster Abschnitt

**Gleichstellungsplan**

§ 24 Erstellung

§ 25 Inhalte und Aufstellungsverfahren

§ 26 Wirkungen und Erfolgskontrolle

Zweiter Abschnitt

**Gleichstellungsbeauftragte**

§ 27 Geltungsbereich

§ 28 Bestellung

§ 29 Aufgaben, Rechte und Pflichten

§ 30 Status

§ 31 Entlastung

§ 32 Ausstattung

§ 33 Stellvertreterin

§ 34 Beanstandungsrecht und Beanstandungsverfahren

§ 35 Rechtsschutz

§ 36 Gleichstellungsbeauftragte im Schulwesen

Dritter Abschnitt

**Berichtspflichten**

§ 37 Gleichstellungsstatistik

§ 38 Unterrichtung

Fünfter Teil

**Schlussvorschrift**

§ 39 Übergangsvorschrift

## Erster Teil

**Allgemeine Vorschriften**

## § 1

## Zielsetzung

(1) Ziel des Gesetzes ist, den Verfassungsauftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 der Niedersächsischen Verfassung) umzusetzen und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern.

(2) Um dieses Ziel zu erreichen, sind nach Maßgabe dieses Gesetzes insbesondere

1. bestehende strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftig zu verhindern,
2. strukturelle Benachteiligungen von Frauen durch deren gezielte Förderung zu beheben,
3. die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns durch eine geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung zu fördern,
4. auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken und
5. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für alle Beschäftigten zu verbessern.

## § 2

## Geltungsbereich und Aufforderung zur Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. die Verwaltungen des Landes und der Kommunen,
2. die Verwaltungen der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit 30 oder mehr Beschäftigten, die ihren Sitz in Niedersachsen haben,
3. die Hochschulen in staatlicher Verantwortung sowie
4. die öffentlichen Schulen sowie die Gerichte und Staatsanwaltschaften, 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)

1. Die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe,
2. wirtschaftlich selbstständig geführte Einrichtungen von Kommunen sowie
3. juristische Personen des Privatrechts oder rechtsfähige Personengesellschaften mit 30 oder mehr Beschäftigten (Unternehmen), auf welche das Land, eine Kommune oder eine sonstige der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts mit Sitz in Niedersachsen beherrschenden Einfluss hat,

sollen Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne dieses Gesetzes entwickeln, die geeignet sind, struktureller Benachteiligung - insbesondere von Frauen - entgegenzuwirken. <sup>2</sup>In den Fällen der Nummer 3 sollen Einzelheiten in der jeweiligen Rechtsgrundlage, durch die die juristische Person des Privatrechts oder die Personengesellschaft gegründet wurde oder wird, geregelt werden. <sup>3</sup>Ist das

Land, eine Kommune oder eine sonstige der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts mit Sitz in Niedersachsen an einem Unternehmen beteiligt, ohne beherrschenden Einfluss auf dieses zu haben, so ist aktiv darauf hinzuwirken, dass auch das Unternehmen die Zielsetzung dieses Gesetzes verfolgt. <sup>4</sup>Im Übrigen gilt dieses Gesetz für die in den Sätzen 1 und 3 genannten Stellen nicht.

### § 3

#### Begriffsbestimmungen

(1) <sup>1</sup>Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt. <sup>2</sup>Ausgenommen vom Begriff der Beschäftigten sind Personen in Ehrenamtsverhältnissen.

(2) Vom Begriff des Arbeitsplatzes im Sinne dieses Gesetzes sind auch Stellen, Dienstposten und Ausbildungsplätze umfasst.

(3) Führungspositionen im Sinne dieses Gesetzes sind alle Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

(4) Familienaufgabe im Sinne dieses Gesetzes ist die tatsächliche Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ein.

(5) Pflegeaufgaben bestehen, wenn eine beschäftigte Person die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne des Siebten Kapitels des Zwölften Buchs Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person übernimmt; dies schließt auch die Inanspruchnahme von Zeiten zur Pflege nach bundesgesetzlichen Regelungen ein.

(6) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die einzelnen Behörden,
2. die Landesbetriebe nach § 26 der Niedersächsischen Landeshaushaltsordnung und,
3. soweit Behörden nicht vorhanden sind, die Verwaltungsstellen der in § 2 Abs. 1 genannten Verwaltungen,

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

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

1. eine einzelne Besoldungs- oder Entgeltgruppe oder
2. eine Besoldungs- und Entgeltgruppe zusammengefasst, soweit sie vergleichbar sind, oder
3. innerhalb einer Besoldungsgruppe, soweit vorhanden, jeweils die Einstiegsämter und die übrigen Ämter oder
4. Führungspositionen, soweit innerhalb der Bereiche gemäß den Nummern 1 und 2 vorhanden, sowie
5. für Auszubildende alle Ausbildungsplätze der Dienststelle.

<sup>2</sup>Der Gleichstellungsplan (§§ 24 ff) kann festlegen, dass ergänzend auch nach Laufbahn, Laufbahngruppe sowie für bestimmte Berufsgruppen oder Lehrbefähigungen gesonderte Bereiche gebildet werden. <sup>3</sup>Für Schulen kann bei den Ämtern der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung zwischen den nach dem ersten Einstiegsamt und den nach dem zweiten Einstiegsamt regelmäßig zu durchlaufenden Ämtern unterschieden werden. <sup>4</sup>Die Entscheidung für die jeweils gewählte Bereichsdefinition muss für die Zielerreichung des Gesetzes erforderlich sein.

(8) Eine strukturelle Benachteiligung liegt vor, wenn bestehende gesellschaftliche Strukturen, wie politische und rechtliche Rahmenbedingungen, vorherrschende Rollenbilder oder die Organisation von Familienaufgaben und Berufstätigkeit, zu einer kontinuierlich ungleichen Verteilung der Verwirklichungschancen und Risiken zulasten einer bestimmten Personengruppe führen.

(9) <sup>1</sup>Unterrepräsentanz liegt vor, wenn nach Maßgabe des Satzes 2 in einem Bereich einer Dienststelle weniger Frauen als Männer beschäftigt sind; maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht. <sup>2</sup>Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer Arbeitszeit berücksichtigt. <sup>3</sup>Unterrepräsentanz von Frauen indiziert das Bestehen einer strukturellen Benachteiligung im Sinne von Absatz 8.

(10) Nächsthöhere Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind bei den in § 2 Abs. 1 Nr. 2 genannten Verwaltungen der Aufsichts- oder Verwaltungsrat oder ein vergleichbares Aufsichtsorgan.

#### § 4

##### Allgemeine Pflichten

<sup>1</sup>Die Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche in Führungspositionen, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen. <sup>2</sup>Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen und bei allen Entscheidungen der Dienststellen und bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.

#### § 5

##### Benachteiligungsverbot

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

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

(3) <sup>1</sup>Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen des Geschlechts gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. <sup>2</sup>Das gilt nicht, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

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

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

#### § 6

##### Schutz vor sexueller Belästigung

(1) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Diskriminierung sowie eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.

(2) <sup>1</sup>Die Dienststelle hat sexueller Belästigung aktiv vorzubeugen und bei bekannt gewordenen Fällen die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zur Unterbindung der Belästigung zu ergreifen. <sup>2</sup>Beschäftigte in Führungspositionen haben sexueller Belästigung von Beschäftigten am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und bekannt gewordene Pflichtverletzungen der Dienststelle zu melden.

(3) <sup>1</sup>Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen. <sup>2</sup>Die disziplinarrechtlichen Befugnisse bleiben hiervon unberührt.

## Zweiter Teil

### Gleichstellung von Frauen und Männern

#### Abschnitt 1

#### Organisationsplanung und Personalentwicklung

##### § 7

##### Grundsatz

<sup>1</sup>Die Dienststellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind verpflichtet, durch Organisationsplanung und Personalentwicklung bestehende strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftig zu verhindern. <sup>2</sup>Auch bei grundlegenden Änderungen von Verfahrensabläufen in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten, insbesondere durch Automatisierung oder Auslagerung, ist die Durchsetzung dieses Gesetzes sicherzustellen.

##### § 8

##### Statistiken, Datenverarbeitung

(1) Werden Statistiken über Beschäftigte erstellt, so sind die Daten der Beschäftigten unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Vorgaben geschlechterdifferenziert auszuweisen, soweit die Anonymität der Daten gewahrt bleibt und gesetzliche Regelungen nicht entgegenstehen.

(2) Für die Verarbeitung personenbezogener Daten nach diesem Gesetz gelten die §§ 88 bis 95 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) entsprechend.

##### § 9

##### Arbeitsplatzausschreibung

(1) <sup>1</sup>Alle zu besetzenden Arbeitsplätze sollen ausgeschrieben werden. <sup>2</sup>Dies gilt nicht für Arbeitsplätze für Personen nach § 39 NBG sowie für Arbeitsplätze im Leitungsbereich einer Dienststelle, die ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis zur Dienststellenleitung oder deren Stellvertretung erfordern. <sup>3</sup>In Bereichen, in denen Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, soll eine Arbeitsplatzausschreibung öffentlich erfolgen. <sup>4</sup>Auf eine öffentliche Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn zu erwarten ist, dass die Besetzung mit einer internen oder mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. <sup>5</sup>Sollen Arbeitsplätze mit Beschäftigten besetzt werden, für die diese Maßnahme nicht mit einer höheren Besoldungs- oder Entgeltgruppe verbunden ist, so kann von einer Ausschreibung abgesehen werden. <sup>6</sup>Die Sätze 1 bis 4 sowie Absatz 2 gelten für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit entsprechend, wenn die Maßnahme mit einer höheren Eingruppierung verbunden ist.

(2) <sup>1</sup>Ausschreibungen von zu besetzenden Arbeitsplätzen müssen geschlechtsneutral erfolgen. <sup>2</sup>Von der Neutralitätspflicht kann abgewichen werden, wenn das Geschlecht wegen der Art der ausübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. <sup>3</sup>Zum Abbau von Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung ist verstärkt zu einer entsprechenden Bewerbung von Frauen aufzufordern. <sup>4</sup>Jede Ausschreibung hat einen Hinweis zur Teilzeiteignung zu enthalten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich in einem Bereich, in dem Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, keine Frau beworben hat, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweist.

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

## § 10

## Auswahlverfahren

(1) <sup>1</sup>Werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, Personalauswahlgespräche oder besondere Auswahlverfahren durchgeführt, sollen mindestens ebenso viele Frauen, die die in der Ausschreibung angegebenen Anforderungen erfüllen, wie Männer eingeladen werden. <sup>2</sup>Satz 1 gilt für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit entsprechend, wenn die Maßnahme mit einer höheren Eingruppierung verbunden ist. <sup>3</sup>Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Neueinstellungen von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten.

(2) In Auswahlverfahren sind insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig.

## § 11

## Auswahlkriterien

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

(2) Spezifische, durch Familien- oder Pflegeaufgaben und in der sozialen Arbeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind bei der Bewertung der Eignung und Befähigung zu berücksichtigen, soweit diese Fähigkeiten für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.

(3) Folgende Umstände dürfen in der Regel nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein:

1. durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte
  - a) Unterbrechungen der Berufstätigkeit,
  - b) geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre,
  - c) Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge,
  - d) zeitliche Belastungen,
2. die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen,
3. organisatorische und personalwirtschaftliche Erwägungen.

## § 12

## Auswahlentscheidung

(1) <sup>1</sup>Sind Frauen in einem Bereich aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert, so hat die Dienststelle sie bei der Besetzung von Arbeitsplätzen sowie der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen. <sup>2</sup>Die bevorzugte Berücksichtigung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen überwiegen, die in der Person Mitbewerbender liegen.

(2) Absatz 1 Satz 1 gilt nicht bei Auszubildenden für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird.



## § 13

## Beurteilungsverfahren

(1) <sup>1</sup>Das Beurteilungsverfahren ist diskriminierungsfrei zu gestalten. <sup>2</sup>Es sind Maßnahmen zu treffen, die zu einer geschlechtergerechten dienstlichen Beurteilung führen. <sup>3</sup>Die Dienststellen sollen hierzu Schulungen anbieten. <sup>4</sup>Insbesondere ist bei der Ausgestaltung der Beurteilungsmaßstäbe und der Maßstäbe für Zeugnisse sowie bei der Auslegung von Beurteilungskriterien dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen. <sup>5</sup>Geschlechterspezifische Ausgangsbedingungen und Auswirkungen sind zu berücksichtigen. <sup>6</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens und dessen diskriminierungsfreier Umsetzung zu beteiligen.

(2) Folgende Umstände dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken:

1. Teilzeitbeschäftigung,
2. eine bestehende Schwangerschaft,
3. schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote,
4. Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
5. Inanspruchnahme mobiler Arbeitsformen.

(3) <sup>1</sup>Die Beurteilungspraxis ist in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und auszuwerten. <sup>2</sup>Dazu haben die Dienststellen insbesondere die Ergebnisse von Regelbeurteilungen darauf zu untersuchen, ob signifikante Unterschiede bei der Vergabe von Rangstufen im Gesamtergebnis zwischen Frauen und Männern sowie zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern bestehen. <sup>3</sup>Die Untersuchung soll alle drei Jahre, in der Regel innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss des jeweiligen Regelbeurteilungsverfahrens, erfolgen. <sup>4</sup>Zusätzliche Differenzierungen können getroffen werden, wenn dadurch weitere Beurteilungsverzerrungen sichtbar werden. <sup>5</sup>Für die Regelbeurteilungen von Personen im Richteramt, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten ist die Untersuchung alle drei Jahre vorzunehmen; Beginn und das nähere Verfahren bestimmt die Niedersächsische Verordnung über die dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.

(4) Die Ergebnisse der Auswertung sind den Beschäftigten durch Veröffentlichung in der Dienststelle zeitnah bekanntzugeben.

(5) <sup>1</sup>Wenn sich aus der Auswertung signifikante Unterschiede zulasten eines Geschlechts oder von Teilzeitbeschäftigten ergeben, ohne dass hierfür sachliche Gründe erkennbar sind, die diese Unterschiede rechtfertigen, hat die Dienststelle insbesondere durch Schulungen oder andere in gleicher Weise geeignete Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass die Beurteilungskriterien diskriminierungsfrei angewendet werden und sich bei künftigen Beurteilungen solche Unterschiede nicht ergeben werden. <sup>2</sup>Satz 1 gilt auch in Hinblick auf Auswertungen nach Absatz 3 Satz 3.

## § 14

## Fort- und Weiterbildung

(1) <sup>1</sup>Zum Abbau struktureller Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts haben die Dienststellen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel Fortbildungen gezielt für bestimmte Beschäftigtengruppen anzubieten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme höher bewerteter Arbeitsplätze vorbereiten. <sup>2</sup>Sie sollen hierfür auch Mentoring-Programme oder die Teilnahme an Mentoring-Programmen vorsehen.

(2) <sup>1</sup>Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel sollen die Dienststellen in ausreichendem Maße Fortbildungen anbieten, die den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern. <sup>2</sup>Die Teilnahme an einer von der Dienststelle genehmigten Fortbildung, die im überwiegenden dienstlichen Interesse liegt, während der Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben

ben begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung innerhalb von 12 Monaten nach dem Ende der Beurlaubung. <sup>3</sup>Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung.

(3) <sup>1</sup>Die Dienststellen haben dafür Sorge zu tragen, dass sich die Beschäftigten der Personalverwaltung und die Beschäftigten in Führungspositionen, insbesondere zu den Themen Gender Mainstreaming, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit informieren können. <sup>2</sup>Sie sollen entsprechende Fortbildungen besuchen. <sup>3</sup>Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel sollen Dienststellen auch ihren Beschäftigten die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen ermöglichen.

(4) <sup>1</sup>Die Dienststellen haben der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in angemessenem Umfang Gelegenheit zur Fortbildung in allen für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Fachthemen zu geben. <sup>2</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind verpflichtet, sich über die Themen Gender Mainstreaming, Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu informieren.

(5) <sup>1</sup>Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. <sup>2</sup>Fortbildungen sind so durchzuführen, dass Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte sowie Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben gleichermaßen teilnehmen können. <sup>3</sup>Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden auf Antrag die angemessenen nachgewiesenen Mehrkosten für Betreuung oder Pflege erstattet. <sup>4</sup>Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Veranstaltungen anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen. <sup>5</sup>Können Teilzeitbeschäftigte an einer längerfristigen Fortbildungsmaßnahme nur teilnehmen, wenn sie dabei ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, so soll für die Dauer der Maßnahme auf Antrag die individuelle wöchentliche Arbeitszeit entsprechend erhöht werden.

## § 15

### Beruflicher Wiedereinstieg

(1) Die Dienststellen haben den aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen zu erleichtern.

(2) <sup>1</sup>Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, im Rahmen der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Die bevorzugte Berücksichtigung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen anderer Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben überwiegen. <sup>3</sup>Satz 1 gilt nicht in Fällen des § 12 Abs. 1.

(3) Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sollen vorrangig denjenigen Beschäftigten der Dienststelle angeboten werden, die aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind und Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten gegenüber der Dienststelle bekundet haben.

(4) Die Dienststellen unterrichten beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsangebote.

(5) Die Dienststellen haben rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben den betroffenen Beschäftigten Personalgespräche anzubieten, in denen deren weitere berufliche Entwicklung zu erörtern ist.

## Zweiter Teil

**Gleichstellung von Frauen und Männern**

## Abschnitt 2

**Allgemeines Verwaltungshandeln**

## § 16

## Fachaufgaben, Gender Mainstreaming

<sup>1</sup>Die Dienststellen und die dort Beschäftigten haben Gleichstellungsaspekte und Auswirkungen auf die Geschlechter von vornherein im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns und bei allen Entscheidungen zu beachten. <sup>2</sup>Es ist sicherzustellen, dass in die Diskussions- und Entscheidungsprozesse die Vielfalt unterschiedlicher gesellschaftlicher Lebens- und Sichtweisen einbezogen wird. <sup>3</sup>Datenerhebungen sollen unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Vorgaben in der Regel geschlechterdifferenziert erfolgen.

## § 17

## Geschlechtergerechte Sprache

<sup>1</sup>In allen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist einer Geschlechterdiskriminierung durch geschlechtergerechte Sprache und Darstellung entgegenzuwirken. <sup>2</sup>In Rechtsvorschriften sowie in Geschäftsordnungen und Verwaltungsvorschriften des Landes sowie der seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist die Gleichstellung der Geschlechter sprachlich zum Ausdruck zu bringen. <sup>3</sup>Gleiches gilt für den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit sowie für Veröffentlichungen des Landes. <sup>4</sup>In der internen und externen Kommunikation sollen Bezeichnungen so gewählt werden, dass sie sprachlich der Gleichstellung der Geschlechter Rechnung tragen.

## § 18

## Zuwendungen

Gewähren Dienststellen Zuwendungen als institutionelle Förderungen, so sollen sie durch Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder vertragliche Vereinbarung sicherstellen, dass die Empfängerinnen und Empfänger institutioneller Zuwendungen die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden.

## Zweiter Teil

**Gleichstellung von Frauen und Männern**

## Abschnitt 3

**Gremien**

## § 19

## Gremienbesetzung

(1) Werden Kommissionen, Ausschüsse, Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Beiräte und vergleichbare Gremien der öffentlichen Verwaltung einschließlich Personalauswahlgremien ausschließlich mit Beschäftigten besetzt, so sind diese zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu besetzen, wenn nicht zwingende Gründe für eine Abweichung vorliegen.

(2) <sup>1</sup>Sollen in ein Gremium der Dienststelle durch eine Stelle außerhalb der Dienststelle Mitglieder entsandt werden, so ist aktiv auf eine Besetzung der Gremien mit Frauen und Männern zu gleichen Anteilen hinzuwirken. <sup>2</sup>Soweit die Dienststellen für Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht in Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung haben, sind in der Regel Frauen und Männer zu gleichen Anteilen zu berücksichtigen.

## § 20

## Entsendung in Aufsichtsgremien

(1) <sup>1</sup>Bei der Besetzung von Aufsichtsgremien, für die dem Land für mindestens zwei Mitglieder ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab 1. Januar 2026 die durch das Land zu bestimmenden Mitglieder zu gleichen Anteilen Frauen und Männer sein, soweit nicht eine Ausnahme aus zwingenden Gründen nach Absatz 4 vorliegt. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht für Entsendungen durch Beschluss der Landesregierung.

(2) Aufsichtsgremien im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Aufsichts- und Verwaltungsräte,
2. vergleichbare Aufsicht führende Organe,
3. sonstige Kollegialorgane und
4. vergleichbare Mitwirkungsgremien

unabhängig von ihrer Bezeichnung, auch wenn deren Mitglieder durch Wahl bestimmt werden.

(3) <sup>1</sup>Absatz 1 ist bei einer erforderlichen Neuwahl, bei Berufungen und Entsendungen, zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten. <sup>2</sup>Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

(4) <sup>1</sup>Ausnahmen sind nur aus zwingenden Gründen zulässig. <sup>2</sup>Zwingende Gründe sind insbesondere dann gegeben, wenn

1. für das Gremium die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorgesehen ist oder
2. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

<sup>3</sup>Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der zu bestimmende Gremiensitz nach § 20 bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei.

## Dritter Teil

**Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit**

## § 21

## Arbeitsgestaltung

<sup>1</sup>Die Dienststelle ist verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit anzubieten. <sup>2</sup>Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitszeiten in der Dienststelle sind, soweit die Erfüllung der dienstlichen Belange dies zulässt, unter Beachtung der beamtenrechtlichen Arbeitszeitbestimmungen und im Rahmen der jeweils geltenden tariflichen Vorschriften so zu gestalten, dass sie für alle Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit ermöglichen.

## § 22

## Arbeitszeitgestaltung bei Familien- und Pflegeaufgaben

<sup>1</sup>Die Dienststellen haben Beschäftigten, die Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen, auf Verlangen über die für alle Beschäftigten geltenden Regelungen hinaus unter Beachtung der beamtenrechtlichen Arbeitszeitbestimmungen und im Rahmen der jeweils geltenden tariflichen Vorschriften eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. <sup>2</sup>Die Ablehnung des Verlangens ist von der Dienststelle schriftlich oder elektronisch zu begründen.

## § 23

## Teilzeit und Beurlaubung

(1) <sup>1</sup>Die Dienststellen haben den Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu entsprechen, soweit dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. <sup>2</sup>Dies gilt auch für Anträge von Beschäftigten in Führungspositionen. <sup>3</sup>Sollen Arbeitsplätze nicht oder nur eingeschränkt teilzeitgeeignet sein, so soll diese Feststellung im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden. <sup>4</sup>Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuchs sollen nur ausnahmsweise begründet werden.

(2) Die Dienststellen müssen Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Beurlaubung stellen, frühzeitig in Textform auf die generellen Folgen einer Bewilligung, insbesondere in beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlicher Hinsicht, hinweisen.

(3) Die Dienststellen haben darauf zu achten, dass

1. die Beschäftigten eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und
2. sich aus der ermäßigten Arbeitszeit oder einer Beurlaubung dauerhaft keine dienstlichen Mehrbelastungen für andere Beschäftigte der Dienststelle ergeben.

(4) <sup>1</sup>Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen Teilzeitbeschäftigte, die Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen oder unmittelbar zuvor wahrgenommen haben und die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, auch vor Ablauf der Befristung und bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung, vorrangig berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Satz 1 gilt nicht in Fällen des § 12 Abs. 1.

(5) Beschäftigte, die wegen Familien- und Pflegeaufgaben einen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit für höchstens fünf Jahre stellen und bei Antragsstellung bereits angeben, dass sie nach Ablauf dieser Zeit zu der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren wollen, haben nach dieser Zeit einen Anspruch auf einen Arbeitsplatz, der ihnen dieses ermöglicht.

(6) <sup>1</sup>Den Beschäftigten, die eine Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben oder Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesen Gründen keine dienstlichen Nachteile entstehen. <sup>2</sup>Insbesondere dürfen Beurlaubungen die zukünftige berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen.

(7) <sup>1</sup>Die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zur Teilzeitbeschäftigung sowie sonstige gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung und zur Beurlaubung bleiben von den Absätzen 1 bis 6 unberührt. <sup>2</sup>Für Beamtinnen und Beamte gelten die Regelungen der §§ 62, 62 a NBG abschließend. <sup>3</sup>§ 7 des Niedersächsischen Richtergesetzes geht § 23 vor.

## Vierter Teil

**Durchsetzung der Ziele**

## Abschnitt 1

**Gleichstellungsplan**

## § 24

## Erstellung

<sup>1</sup>Jede Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten hat erstmals nach diesem Gesetz bis zum 31. Dezember 2026 für jeweils vier Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. <sup>2</sup>Außenstellen mit 50 oder mehr Beschäftigten, die befugt sind, Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen, müssen jeweils einen eigenen Gleichstellungsplan erstellen.

## § 25

## Inhalte und Aufstellungsverfahren

(1) Im Gleichstellungsplan ist für seine Geltungsdauer und nach Maßgabe der dienstrechtlichen Befugnisse festzulegen, wie

1. bestehende strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts beseitigt und künftig verhindert,
2. Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung abgebaut,
3. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert und
4. die Besetzung von Gremien in Hinblick auf Geschlechterparität erreicht werden soll.

(2) <sup>1</sup>Zum Abbau von Unterrepräsentanzen aufgrund struktureller Benachteiligung werden, gesondert für jeden Bereich, Zielzahlen in Prozent bezogen auf den Anteil von Frauen ermittelt und im Gleichstellungsplan festgelegt. <sup>2</sup>Die zu erwartende Fluktuation und die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen, Dienststellen und Außenstellen sind zu berücksichtigen. <sup>3</sup>Der Gleichstellungsplan hat konkret zu benennen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielzahlen in den jeweiligen Bereichen erreicht werden sollen.

(3) Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sind im Gleichstellungsplan geeignete Bemessungskriterien, Zielvorgaben und erforderliche Maßnahmen festzulegen.

(4) <sup>1</sup>Als Grundlage des Gleichstellungsplans dienen eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, eine Analyse der Ursachen unter Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte sowie eine Abschätzung der zu erwartenden Fluktuation. <sup>2</sup>Die Untersuchungsergebnisse gemäß § 13 Abs. 3 aus den jeweiligen Beurteilungsdurchgängen sind zu berücksichtigen.

(5) Jede Dienststelle und jede Außenstelle hat ihren Gleichstellungsplan innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer den Beschäftigten durch Veröffentlichung in der Dienststelle zur Kenntnis zu geben und digital zur Verfügung zu stellen.

(6) Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

## § 26

## Wirkungen und Erfolgskontrolle

(1) <sup>1</sup>Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. <sup>2</sup>Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten in Führungspositionen sowie der Dienststellenleitung.

(2) Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielzahlen und Maßnahmen müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen sowie bei der mit einer höheren Eingruppierung verbundenen Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau, bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen und bei der Organisationsplanung und Personalentwicklung beachtet werden.

(3) <sup>1</sup>Im Rahmen der Bestandsaufnahme ist vor Ablauf der jeweiligen Geltungsdauer des Gleichstellungsplans von der Dienststelle der Umsetzungsstand in Hinblick auf die Zielerreichung zu ermitteln und die Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen für den Zeitraum des vorangegangenen Gleichstellungsplans zu bewerten. <sup>2</sup>Insbesondere ist die Entwicklung bezüglich der unter § 25 Abs. 1 bis 4 getroffenen Festlegungen darzustellen. <sup>3</sup>Hierzu sind die statistischen Daten nach § 37 Abs. 2 zum Stichtag 30. Juni des Jahres vor Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans zu erheben und auszuwerten. <sup>4</sup>Die Ergebnisse der Auswertung sind bei der Erstellung des nachfolgenden Gleichstellungsplans darzustellen und entsprechend zu berücksichtigen. <sup>5</sup>Sind Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden, so sind im aktuellen Gleichstellungsplan die Gründe für die Zielverfehlung darzulegen.

(4) <sup>1</sup>Sind Frauen in einem Bereich aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert, kann eine Personalentscheidung zu ihren Ungunsten nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt werden, wenn sechs Monate nach Ablauf der gesetzlichen Frist nach § 24 Satz 1 kein Gleichstellungsplan erstellt wurde.

#### Vierter Teil

### Durchsetzung der Ziele

#### Abschnitt 2

### Gleichstellungsbeauftragte

#### § 27

##### Geltungsbereich

Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht für die Verwaltungen der Kommunen, die gemeinsamen kommunalen Anstalten, die kommunalen Zweckverbände, den Regionalverband „Großraum Braunschweig“ und die Hochschulen in staatlicher Verantwortung.

#### § 28

##### Bestellung

(1) <sup>1</sup>Jede Dienststelle und jede Außenstelle, die zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verpflichtet ist, hat eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin zu bestellen. <sup>2</sup>Für abgegrenzte Aufgabenbereiche können weitere Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterinnen bestellt werden. <sup>3</sup>Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgt für die Dauer von vier Jahren.

(2) Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten können, auch gemeinsam mit anderen Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten, eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin bestellen; dies gilt für Außenstellen im Sinne des § 24 mit weniger als 50 Beschäftigten entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Jede Gleichstellungsbeauftragte und jede Stellvertreterin ist mit ihrem Einverständnis zu bestellen. <sup>2</sup>Vor der Bestellung sind die Beschäftigten anzuhören. <sup>3</sup>Das Ergebnis der Anhörung ist zu berücksichtigen. <sup>4</sup>Die Bestellung kann mit dem Einverständnis oder auf Antrag der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertreterin aufgehoben werden. <sup>5</sup>Im Übrigen kann die Bestellung nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.

(4) 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.

(5) Bei Gleichstellungsbeauftragten, die von einer Außenstelle bestellt worden sind, gelten die §§ 28 bis 35 mit der Maßgabe entsprechend, dass an die Stelle der Dienststelle die Außenstelle tritt.

#### § 29

##### Aufgaben, Rechte und Pflichten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie den Schutz vor sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen.

(2) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der Dienststelle bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, einschließlich der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit, berühren können. <sup>2</sup>Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist und die Gleichstellungsbeauftragte auf die Entscheidungsfindung der Dienststelle noch Einfluss nehmen kann. <sup>3</sup>Die Beteiligung der Gleichstel-

lungsbeauftragten soll einem Teilnahmeverfahren der Personalvertretung, der Richtervertretung, der Staatsanwaltschaftsvertretung und der Schwerbehindertenvertretung vorausgehen. <sup>4</sup>Erfolgt entgegen Satz 3 eine parallele Beteiligung von Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, ist die Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe zu informieren. <sup>5</sup>Zu den Maßnahmen nach Satz 1 gehören insbesondere auch

1. Arbeitszeitregelungen,
2. Ablehnungen von Anträgen auf Telearbeit oder mobile Arbeit,
3. Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, von Aufgaben höherwertiger Ämter und herausgehobener Funktionen,
4. Entlassungen und Kündigungen,
5. Versetzungen sowie Abordnungen von mehr als drei Monaten,
6. Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,
7. Besetzung von Gremien und Entsendung in Gremien,
8. Ausschreibungen und Verzicht auf diese,
9. Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal,
10. die Erstellung des Gleichstellungsplans und dessen Evaluierung,
11. die Zusammenstellung und Bewertung statistischer Daten, die die Gleichstellung von Frauen und Männer abbilden können.

(3) <sup>1</sup>Die Dienststelle soll der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen in personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten geben. <sup>2</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen. <sup>3</sup>Bei ressortübergreifenden Personalauswahlverfahren kann sich die Gleichstellungsbeauftragte hierbei mit Zustimmung der zuständigen Dienststelle von Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen vertreten lassen. <sup>4</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Personalversammlungen teilnehmen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, sich in der Dienststelle zu fachlichen Fragen mit möglicher Relevanz für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu äußern.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte hat in allen Angelegenheiten, die nach Absatz 2 ihrer Mitwirkung unterliegen, das Recht, Vorschläge gegenüber der Dienststelle zu unterbreiten.

(6) Beschäftigte können sich in Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit betreffen, unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.

(7) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte kann für besondere Zielgruppen Sprechstunden durchführen sowie jährlich entsprechende Versammlungen einberufen. <sup>2</sup>Ist sie für mehrere Dienststellen zuständig, so kann sie in jeder der Dienststellen entsprechende Versammlungen einberufen. <sup>3</sup>Sie kann Teilversammlungen abhalten.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse der Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind, ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung sowie über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

## § 30

### Status

(1) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind Teil der Dienststelle und üben ihre Funktionen als dienstliche Tätigkeit aus. <sup>2</sup>Sie sind in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte der Leitung der Dienststelle unmittelbar zugeordnet. <sup>3</sup>Sie dürfen keiner Personalvertretung,



Richtervertretung, Staatsanwaltsvertretung oder Schwerbehindertenvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein.

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

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

(4) Vor Kündigung, Versetzung, Abordnung und Umsetzung sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.

(5) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte darf wegen ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. <sup>2</sup>Gleichstellungsbeauftragte, die für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte während des Beurteilungszeitraums überwiegend oder vollumfänglich von ihrer dienstlichen Tätigkeit entlastet wurden, haben einen Anspruch auf fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs in ihrer dienstlichen Beurteilung. <sup>3</sup>Eine fiktive Nachzeichnung im Sinne des Satzes 2 kann bei Gleichstellungsbeauftragten, die nicht regelmäßig beurteilt werden, auch durch ein anderes geeignetes Verfahren erfolgen. <sup>4</sup>Die Dienststellen haben der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu erteilen.

(6) <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.

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

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

## § 31

### Entlastung

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

1. bis zu 200 Beschäftigten 20 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,
2. mehr als 200 Beschäftigten 50 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,
3. mehr als 600 Beschäftigten die volle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

<sup>3</sup>Bei mehr als 1 200 Beschäftigten ist zusätzlich die Stellvertreterin, eine weitere Stellvertreterin, eine weitere Gleichstellungsbeauftragte oder deren Stellvertreterin im erforderlichen Umfang zu entlasten. <sup>4</sup>Auf den gemeinsamen Antrag der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen ist die Dienststelle verpflichtet, die Entlastung auf die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen aufzuteilen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen; dies gilt auch, wenn eine weitere Stellvertreterin oder eine weitere Gleichstellungsbeauftragte mit oder ohne Stellvertreterin bestellt worden ist.

(2) <sup>1</sup>Die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von Außenstellen richtet sich nach der Zahl der in der jeweiligen Außenstelle Beschäftigten und die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten der übrigen Dienststelle nach der Zahl der dort Beschäftigten. <sup>2</sup>In den Fällen des § 28 Abs. 4 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 Anzahl dieser Beschäftigten hinzuzurechnen; die Beschäftigtenzahl der nachgeordneten Dienststelle vermindert sich entsprechend.

### § 32

#### Ausstattung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten.

(2) Die Dienststellenleitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Mitwirkungsrechte, indem sie die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere über ihrer Mitwirkung unterliegende Fragen zeitnah und umfassend informiert.

### § 33

#### Stellvertreterin

(1) Die Aufgabenaufteilung und Aufgabenwahrnehmung erfolgen in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin.

(2) <sup>1</sup>Die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten ist berechtigt, im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung zu übernehmen. <sup>2</sup>Soweit die Stellvertreterin Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernommen hat, ist die Dienststelle auf gemeinsamen Antrag der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin verpflichtet, die Entlastung auf die Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin aufzuteilen.

### § 34

#### Beanstandungsrecht und Beanstandungsverfahren

(1) <sup>1</sup>Wird die Gleichstellungsbeauftragte zu einer Maßnahme nach § 29 Abs. 2 nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, so ist der Vollzug der Maßnahme auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Kenntnisnahme oder Unterrichtung auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. <sup>2</sup>Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen.

(2) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Beanstandungsrecht, wenn sie geltend macht, die Dienststelle habe gegen Vorschriften dieses Gesetzes verstoßen. <sup>2</sup>Die Beanstandung muss innerhalb einer Frist von einer Woche ab Unterrichtung schriftlich oder elektronisch bei der Dienststelle erhoben werden. <sup>3</sup>Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. <sup>4</sup>Eine Maßnahme darf nicht vollzogen werden, solange die Gleichstellungsbeauftragte sie noch beanstanden kann. <sup>5</sup>Über eine Beanstandung hat die Dienststelle in angemessener Frist zu entscheiden. <sup>6</sup>Bis zu dieser Entscheidung darf die Maßnahme nicht vollzogen werden.

(3) Hält die Dienststelle die Beanstandung für begründet, sind die betreffenden Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung zukünftig bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(4) Hält die Dienststelle die Beanstandung für unbegründet, so hat sie dies gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich oder elektronisch zu begründen.

(5) <sup>1</sup>Sind die Beanstandungsgründe aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten durch die Entscheidung der Dienststelle nicht ausgeräumt, so kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb einer Frist von einer Woche verlangen, dass die Dienststelle die Angelegenheit der Dienststellenleitung der nächsthöheren Dienststelle zur Entscheidung vorlegt. <sup>2</sup>Die dortige Gleichstellungsbeauftragte ist vor der Entscheidung zu hören. <sup>3</sup>In dringenden Fällen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. <sup>4</sup>Absätze 3 und 4 gelten entsprechend. <sup>5</sup>Der Vollzug der beanstandeten Maßnahme soll bis zur erneuten Entscheidung aufgeschoben werden.

(6) Absatz 5 gilt nicht

1. für die Dienststellen der obersten Landesbehörden,
2. bei außerordentlichen Kündigungen, bei Kündigungen in der Probezeit sowie bei vergleichbaren Maßnahmen einer außerordentlichen Dienstbeendigung,
3. bei unaufschiebbaren Maßnahmen,
4. für Maßnahmen, die für den Bereich der Schulen sowie für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst gemäß § 5 der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst (APVO-Lehr) sowie Auszubildende im Sinne des § 5 Abs 7 APVO-Lehr getroffen werden.

### § 35

#### Rechtsschutz

(1) <sup>1</sup>Die Gleichstellungsbeauftragte kann vor dem Verwaltungsgericht geltend machen,

1. durch die Dienststelle in ihren Rechten verletzt worden zu sein oder
2. dass die Dienststelle keinen oder einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht.

<sup>2</sup>Die Anrufung des Gerichts hindert nicht den Vollzug einer Maßnahme nach § 29 Abs. 2.

(2) <sup>1</sup>Der Anrufung des Gerichts hat voranzugehen, dass eine Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber der Dienststelle erfolglos geblieben ist und ein anschließender Einigungsversuch gescheitert ist oder die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle den Verzicht auf einen außergerichtlichen Einigungsversuch erklärt haben. <sup>2</sup>Das Scheitern des Einigungsversuchs ist durch die Gleichstellungsbeauftragte oder durch die Dienststelle schriftlich oder elektronisch festzustellen. <sup>3</sup>Der gerichtliche Rechtsbehelf muss innerhalb eines Monats nach Zugang der Feststellung des Scheiterns des Einigungsversuchs oder der Verzichtserklärung gestellt werden.

(3) <sup>1</sup>Abweichend von den Absätzen 1 und 2 ist die Anrufung des Gerichts auch zulässig, wenn über eine Beanstandung ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist. <sup>2</sup>§ 75 Sätze 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

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

### § 36

#### Gleichstellungsbeauftragte im Schulwesen

(1) <sup>1</sup>Jede Schule mit 50 oder mehr Beschäftigten, die keine Dienststelle im Sinne des § 3 Abs. 6 ist, hat eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen. <sup>2</sup>Schulen mit weniger als 50 Beschäftigten, die keine Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 sind, können, auch gemeinsam mit anderen Schulen unter 50 Beschäftigten, die keine Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 sind, eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellen. <sup>3</sup>Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgt für die Dauer von vier Jahren.

(2) Für Schulen, die keine Dienststellen nach § 3 Abs. 6 sind, gelten die Regelungen des ersten bis dritten Teils im Rahmen ihrer Zuständigkeit sowie § 28 Abs. 3 und 4 entsprechend. Für die Gleichstellungsbeauftragten an diesen Schulen gelten § 29 mit Ausnahme von Abs. 7 Sätze 2 und 3, § 30 Abs. 1 bis 7 mit Ausnahme von Absatz 5 Sätze 2 und 3, § 31 Abs. 1 Satz 1 und 4, § 32, § 33, § 34 Abs. 1 bis 4 und § 35 entsprechend.

(3) <sup>1</sup>Für Schulen, die Dienststellen im Sinne von § 3 Abs. 6 sind, gilt § 28 Abs. 1 Satz 2 nicht. <sup>2</sup>Für Gleichstellungsbeauftragte an diesen Schulen gilt § 29 Abs. 7 Satz 2 und § 30 Abs. 5 Sätze 2 und 3 nicht.

(4) Gleichstellungsbeauftragte an Schulen sind so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der jeweiligen Schule zur Wahrnehmung der Aufgaben notwendig ist; § 31 Abs. 1 Sätze 2 und 3 sowie Absatz 2 findet keine Anwendung.

(5) Bei behördenübergreifenden Personalauswahlverfahren können sich die Gleichstellungsbeauftragten, die an den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung für Schulen und Studienseminare bestellt sind, gegenseitig vertreten.

#### Vierter Teil

### Durchsetzung der Ziele

#### Abschnitt 3

### Berichtspflichten

#### § 37

#### Gleichstellungsstatistik

(1) <sup>1</sup>Die Landesstatistikbehörde erstellt im Auftrag des für Frauenpolitik und Gleichstellung zuständigen Ministeriums unter Beachtung der Vorgaben des Datenschutzrechts alle vier Jahre eine Statistik zu gleichstellungsrelevanten Daten jeweils zum 30. Juni des Vorjahres; erstmalig zum 30. Juni 2026 für diejenigen Erhebungseinheiten im Sinne dieses Gesetzes, die gemäß § 2 des Finanz- und Personalstatistikgesetzes (FPStatG) als Erhebungseinheiten Daten zur Personalstandstatistik gemäß § 6 FPStatG melden. <sup>2</sup>Die Gleichstellungsstatistik hat insbesondere folgende Merkmale abzubilden:

1. die Zahlenverhältnisse der Geschlechter
  - a) in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen, auch gemessen am Beschäftigungsvolumen,
  - b) an Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
  - c) an Führungspositionen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
  - d) von Beschäftigten, die eine Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben in Anspruch genommen haben,
2. die Altersstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen und ihre Entwicklung, gegliedert nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
3. die Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den unterschiedlichen Gremien (§§ 19, 20), soweit diese nicht aufgrund von Rechtsvorschriften mit Personen bestimmter Funktionen zu besetzen sind.

(2) Die Erhebungseinheiten nach Absatz 1 erfassen zum Stichtag 30. Juni des Jahres die Zahl der in der Erhebungseinheit Beschäftigten nach

- a) Geschlecht,
- b) Inanspruchnahme von Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
- c) Gremien im Sinne der §§ 19 und 20.

(3) Die Daten zu Absatz 2 Buchst. a bis c sind jeweils zum Erhebungsstichtag 30. Juni des Jahres, erstmalig zum 30. Juni 2026, zu erfassen und zum 30. September des laufenden Jahres an die Landesstatistikbehörde zu übermitteln.

(4) Für die Gleichstellungsstatistik besteht Auskunftspflicht.

(5) <sup>1</sup>Zur Abbildung der Merkmale in Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 Buchst. a bis c sowie Nr. 2 sollen die Angaben aus der jährlichen Personalstandstatistik verwendet werden. <sup>2</sup>Angaben zu Absatz 2 Buchst. a bis c sind zum Stichtag 30. Juni des Jahres gesondert zu erfassen und alle vier Jahre an die Landesstatistikbehörde zu melden.

(6) <sup>1</sup>Die Übermittlung der Daten nach Absatz 3 durch die Erhebungseinheiten erfolgt elektronisch. <sup>2</sup>Bei der Übermittlung der Daten sind folgende Hilfsmerkmale anzugeben:

- a) Bezeichnung,
- b) Anschrift und
- c) Berichtsstellenummer der Dienststelle.

(7) Die Erhebungseinheiten im Sinne dieses Gesetzes haben sicherzustellen, dass nur die Personen, die mit Personal- und Organisationsangelegenheiten betraut sind, Kenntnis von den zu erfassenden und zu meldenden personenbezogenen Daten erlangen.

(8) <sup>1</sup>Die Landesregierung regelt Näheres zu einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Daten sowie zur Datenverarbeitung unter Berücksichtigung der Vorgaben der Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) in der aktuellen Fassung durch Verordnung. <sup>2</sup>In der Rechtsverordnung können auch Bestimmungen zu Inhalt, Ausarbeitung und zur Aktualisierung der Anlagen zur Rechtsverordnung getroffen werden.

## § 38

### Unterrichtung

<sup>1</sup>Die Landesregierung unterrichtet den Landtag im zweiten Halbjahr des auf den Beginn der Wahlperiode folgenden Jahres über die Durchführung dieses Gesetzes. <sup>2</sup>Die Unterrichtung darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

## Fünfter Teil

### Schlussvorschrift

## § 39

### Übergangsvorschrift

Bis zum Inkrafttreten von Gleichstellungsplänen nach § 24 bleiben Gleichstellungspläne nach § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 9. Dezember 2010 (Nds. GVBl. S. 558), geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 17. November 2011 (Nds. GVBl. S. 422), in Kraft.

## Artikel 2

### Änderung der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten

In § 9 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten vom 6. Dezember 1996 (Nds. GVBl. S. 476), zuletzt geändert durch Verordnung vom 24. Mai 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 43), wird die Angabe „§ 14“ durch die Angabe „§ 22“ ersetzt.

## Artikel 3

### Inkrafttreten, Außerkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt am ..... in Kraft.
- (2) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes treten gleichzeitig außer Kraft:
  1. das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz vom 9. Dezember 2010 (Nds. GVBl. S. 558), geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 17. November 2011 (Nds. GVBl. S. 422), und
  2. das Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989 (Nds. GVBl. S. 50).

## Begründung

**A. Allgemeiner Teil****I. Anlass, Ziele und Schwerpunkte des Gesetzentwurfs****1. Gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern**

Artikel 1 des vorliegenden Gesetzes novelliert das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz vom 9. Dezember 2010 (Nds. GVBl. S. 558), zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. November 2011 (Nds. GVBl. S. 422) - im Folgenden NGG 2010. Das NGG 2010 trat am 1. Januar 2011 in Kraft. Gesetzesziele waren, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern und Frauen und Männern eine gleiche Stellung in den öffentlichen Verwaltungen zu verschaffen (§ 1 Abs. 1 NGG).

Es hatte folgende Vorgängerregelungen:

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

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

- in den §§ 8 und 9 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) vom 17. Dezember 2010 (Nds. GVBl. S. 577), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 6. November 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 91),
- insbesondere in den §§ 1, 3, 21, 41 und 42 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 13. Dezember 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 118),
- § 59 Nr. 5 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG) in der Fassung vom 9. Februar 2016 (Nds. GVBl. S. 2), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Juni 2023 (Nds. GVBl. S. 111).

**2. Zahlen - Daten - Fakten**

Die bisher erlassenen Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter haben über die Jahre Wirkung gezeigt, dennoch wurde der Verfassungsauftrag nur teilweise umgesetzt. Seit dem Jahr 2000 hat die Landesregierung den Landtag (LT) in sechs Berichten<sup>1</sup> über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes unterrichtet. Der 6. Bericht über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes für den Zeitraum 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2022 wurde dem LT im Juni 2024 vorgelegt.

Darin wird in Übereinstimmung mit der gesetzgeberischen Einschätzung folgende Situation in der Landesverwaltung aufgezeigt: Ungeachtet dessen, dass in den Eingangsamtern des öffentlichen Dienstes in den meisten Bereichen mittlerweile mehr Frauen als Männer beschäftigt sind, nimmt der Frauenanteil mit zunehmender Hierarchiestufe zumeist deutlich ab.

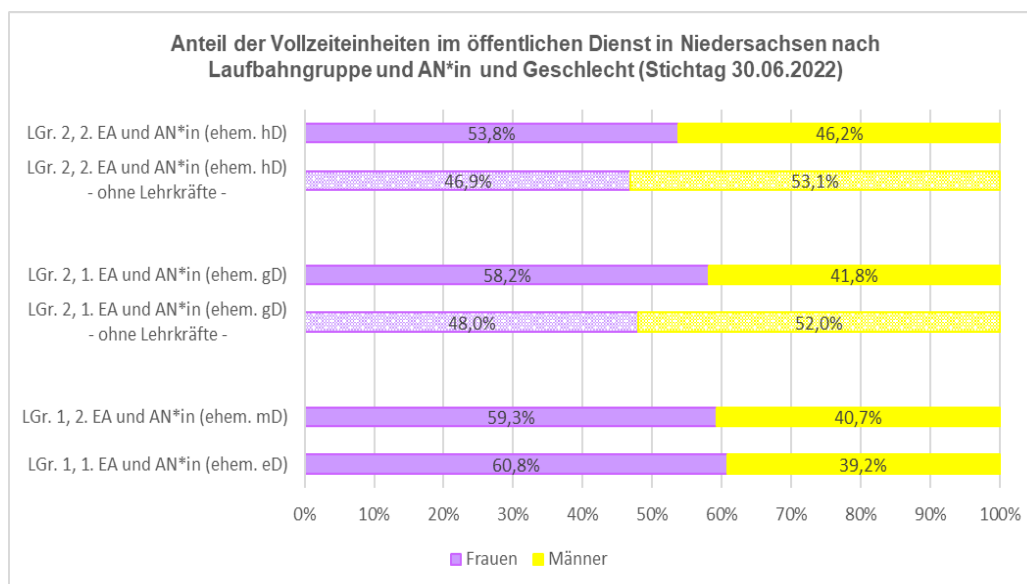
Der Frauenanteil an den Beschäftigten im Landes- bzw. kommunalen Dienst in Niedersachsen hat sich seit Inkrafttreten des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes insgesamt kontinuierlich erhöht. Bei der Gesamtbetrachtung aller Beschäftigten sind Frauen zum Stichtag 30. Juni 2022 mit 62,4 %<sup>2</sup> zahlenmäßig überrepräsentiert. Zum Stichtag 30. Juni 2009 waren es noch 54,9 %<sup>3</sup>. Das entspricht einer Steigerung von 7,5 Prozentpunkten.

---

<sup>1</sup> Bericht vom 12. Januar 2000 – Drs. 14/1290; Bericht vom 2. Dezember 2004 – Drs. 15/1500; Bericht vom 14. Januar 2010 – Drs. 16/2107; Bericht vom 3. Dezember 2014 – Drs. 17/2479; Bericht vom 30. April 2019 – Drs. 18/3741; Bericht erschienen im April 2024 – Drs. 19/4517

<sup>2</sup> 6. Bericht über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2022

Der Frauenanteil sinkt jedoch mit steigender Besoldungs- und Entgeltgruppe. Beträgt beispielsweise der Anteil der Frauen (gemessen am Beschäftigungsvolumen in Vollzeitstellen - VZE) in Laufbahngruppe (LGr.) 1, 1. Einstiegsamt (EA) (ehemaliger einfacher Dienst) noch 60,8 %, sinkt er ohne Lehrkräfte auf 46,9 % in Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehemaliger höherer Dienst).<sup>4</sup>



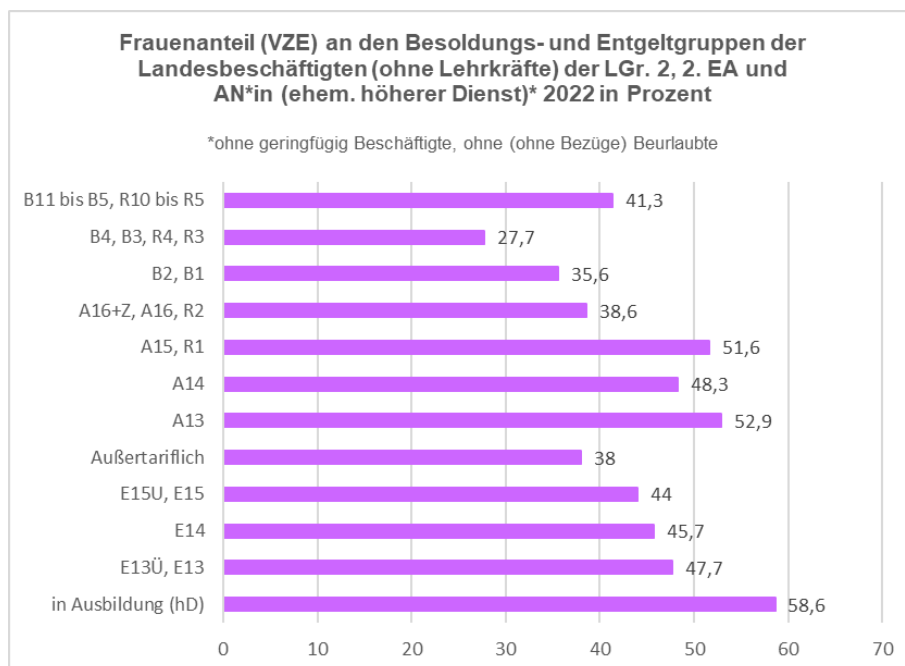
Eine differenzierte Betrachtung innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen führt darüber hinaus zu folgenden Ergebnissen: Die niedrigsten Frauenanteile (VZE) liegen in den jeweils höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen jeder einzelnen Laufbahngruppen (entsprechend Tarifbeschäftigte).

In neun von elf Besoldungs- und Entgeltgruppen der LGr. 2, 2. EA (ehemaliger höherer Dienst) ohne Lehrkräfte lag bei den Landesbeschäftigten am 30. Juni 2022 der Frauenanteil (VZE) unter 50 %.<sup>5</sup>

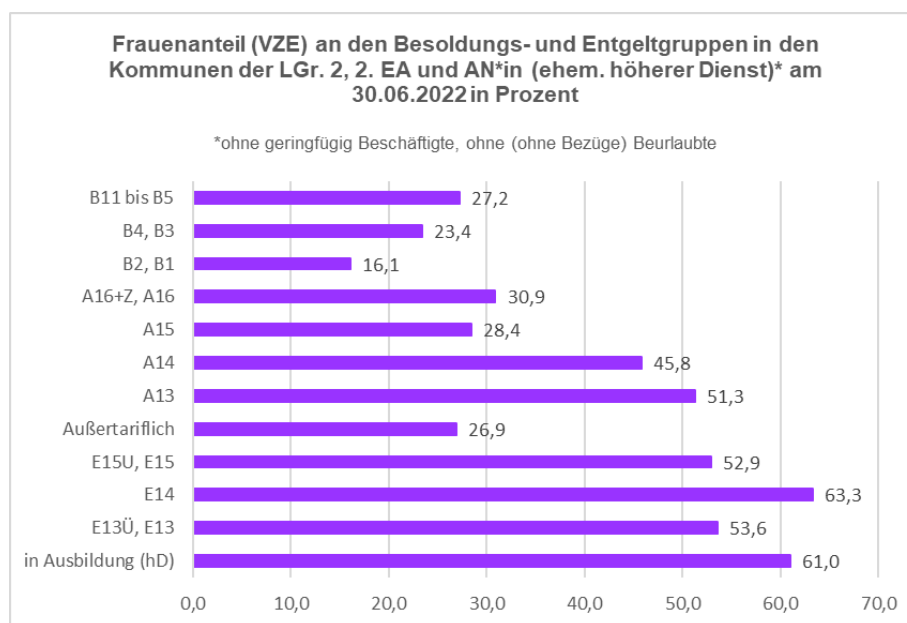
<sup>3</sup> Landesamt für Statistik Niedersachsen, 2024; LSN-Online: Tabelle K9100311, Voll- und Teilzeitbeschäftigte im öffentlichen Dienst am 30.06. in Niedersachsen Jahr 2009

<sup>4</sup> 6. Bericht über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes a. a. O.

<sup>5</sup> Ebd.



Bei den Kommunen lag der Frauenanteil (VZE) in 6 von 7 Besoldungsgruppen der LGr. 2, 2. EA (ehemaliger höherer Dienst) und bei den außertariflich Beschäftigten unter 50 %.<sup>6</sup>

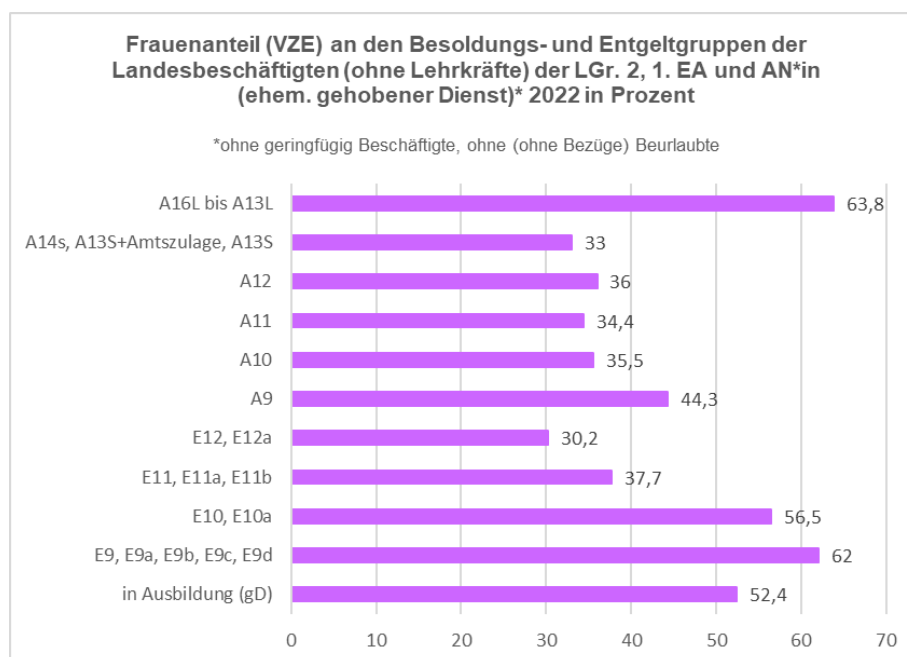


In LGr. 2, 1. EA (ehemaliger gehobener Dienst) lagen beim Land sieben von zehn der Besoldungs- und Entgeltgruppen mit ihrem Frauenanteil (VZE) unter 50 %.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> 6. Bericht über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes a. a. O.

<sup>7</sup> 6. Bericht über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes a. a. O.





Die Altersstruktur der Beschäftigten zeigt, dass in den nächsten Jahren ein erheblicher Anteil von Führungskräften aus Altersgründen ausscheiden wird. Damit eröffnen sich bei konsequenter Anwendung dieses Gesetzes Möglichkeiten, die aufgrund struktureller Benachteiligung bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen maßgeblich abzubauen. Die Erwerbsbeteiligung ebenso wie die Qualifikation der Frauen steigt seit Jahren kontinuierlich an. So scheint den möglicherweise altersbedingten Abgängen männlicher Beschäftigter zwischen 2018 und 2022 in LGr. 2, 2. EA (ehemaliger höherer Dienst), ohne Lehrkräfte, im öffentlichen Dienst des Landes Niedersachsen ein stärkerer Anstieg junger weiblicher Beschäftigter gegenüberzustehen. Dies kann als Indikator für eine positive Nachwuchsentwicklung hin zu mehr weiblichen Führungskräften gelten. Derzeit aber haben weiterhin die männlichen Beschäftigten zwischen 50 und 60 Jahren mit 16,6 % den größten Anteil an allen Beschäftigten in LGr. 2, 2. EA (ehemaliger höherer Dienst) ohne Lehrkräfte im öffentlichen Dienst des Landes Niedersachsen.<sup>8</sup>

Auch in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit zeigt sich weiterhin ein deutlicher Handlungsbedarf. Die zunehmende Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung auch in Führungspositionen bildet sich nicht in der Praxis ab. Es besteht eine große Diskrepanz zwischen der Möglichkeit und der Praxis, z. B. Führungspositionen in Teilzeit zu besetzen.

Nach wie vor werden Teilzeitarbeit und auch Beurlaubungen aus familiären Gründen sowie Elternzeit überwiegend von weiblichen Beschäftigten genutzt. Zum Stichtag 30. Juni 2022 lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im öffentlichen Dienst in Niedersachsen bei 38,1 % (inklusive Altersteilzeit). Der Teilzeitanteil bei den Frauen ist rund fünf Mal höher als bei den Männern. Jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit, aber nur jeder zehnte Mann.<sup>9</sup> Der 6. Bericht über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes für den Zeitraum 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2022 zeigt, dass die Teilzeitanteile der Frauen zum 30. Juni 2022 in allen Laufbahngruppen deutlich höher waren als bei den Männern. Mit steigender Laufbahngruppe (entsprechend für Tarifbeschäftigte) sinkt der Teilzeitanteil der Beschäftigten insgesamt. Der Teilzeitanteil lag zum Stichtag 30. Juni 2022 bei den Beschäftigten der LGr. 2, 2. EA und AN\*in (ehemaliger

<sup>8</sup> Ebd.

<sup>9</sup> 6. Bericht über die Durchführung des NGG a. a. O.

höherer Dienst), ohne Lehrkräfte, insgesamt am niedrigsten, allerdings bei den Frauen mit 35,9 % immer noch um ein Vielfaches höher als bei den Männern (8,3 %).<sup>10</sup>

Hinsichtlich bewilligter Beurlaubungen aus familiären Gründen lag der Männeranteil im niedersächsischen Landesdienst zum Stichtag 30. Juni 2023 bei 28,2 % und bei der Elternzeit bei 28,1 %.<sup>11</sup> Nahezu identische Zahlen gelten auch für die sonstigen Landesbehörden, die berufsbildenden Schulen und insbesondere für die Kommunen. In der Personalpolitik des Landes und der Kommunen muss weiterhin daran gearbeitet werden, die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben nicht als individuelles und nicht nur als frauenspezifisches Problem zu betrachten.

Ein weiterer Regelungsbereich des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes ist die Beteiligung von Frauen in Gremien (§ 8 NGG 2010): Das Ziel einer paritätischen Besetzung von Gremien mit Frauen und Männern wird nicht erreicht. Lediglich 38 % der Gremien sind paritätisch besetzt. In 36 % liegt der Frauenanteil bei weniger als der Hälfte. In 26 % liegt der Frauenanteil bei mehr als der Hälfte. (Stand 30. Juni 2023<sup>12</sup>).

Der Gesetzeszweck des NGG 2010 ist noch nicht erreicht. Eine normative Regelung ist erforderlich. Freiwillige Maßnahmen werden als nicht ausreichend angesehen, um dem Verfassungsauftrag in erforderlichem Umfang gerecht zu werden.

Der Koalitionsvertrag<sup>13</sup> sieht in der laufenden Legislaturperiode eine Überarbeitung des aktuellen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG 2010) vor, um strukturelle Benachteiligungen für Frauen im öffentlichen Dienst weiter abzubauen. Der Wunsch, Gremien in landeseigenen Behörden und Betrieben paritätisch zu besetzen, wurde ebenfalls festgeschrieben.

Die vorliegenden Regelungen entsprechen dem aktuellen gleichstellungspolitischen Diskurs, orientieren sich am Bundesgleichstellungsgesetz (BGleig)<sup>14</sup> und berücksichtigen darüber hinaus effektive Regelungsinhalte aus Gesetzentwürfen der beiden vorausgegangenen Legislaturperioden.

## II. Rechtliche Situation

### 1. Verfassungsauftrag

Der Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes<sup>15</sup> (im Folgenden: GG) und die Niedersächsische Verfassung<sup>16</sup> (im Folgenden: NV) verpflichten, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Gesetzgeberisches Anliegen ist, mit der Novellierung dem Gleichstellungsgebot des Artikels 3 Abs. 2 Satz 2 GG folgend, die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen nicht nur in formalem Sinn zu gewährleisten, sondern auch tatsächlich durchzusetzen.

„Die aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz folgende staatliche Verpflichtung, alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung struktureller Benachteiligung inklusive Frauenfördermaßnahmen in jeweils passender Ausprägung zu ergreifen, wird durch eine menschenrechtskonforme Auslegung bestätigt. Die UN-Frauenrechtskonvention sieht Frauenfördermaßnahmen (Artikel 4 CEDAW) nicht als Ausnahme von (substanziellen) Gleichheitsgeboten, sondern als deren zwingende Voraussetzung an, weshalb nicht die Maßnahmen gerechtfertigt werden müssen, sondern umgekehrt ihr Unterlassen. Im deutschen Verfassungsrechtsdiskurs wird ein diplomatischerer Weg gewählt, indem Frau-

---

<sup>10</sup> Ebd.

<sup>11</sup> Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2022, Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, Mai 2024, S. 104 und 106

<sup>12</sup> 6. Bericht über die Durchführung des NGG a. a. O.

<sup>13</sup> Koalitionsvertrag zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) Landesverband Niedersachsen und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Niedersachsen 2022 - 2027, Seite 93

<sup>14</sup> BGleig vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. Januar 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 17)

<sup>15</sup> Artikel 3 Abs. 2 GG: <sup>1</sup>Männer und Frauen sind gleichberechtigt. <sup>2</sup>Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. (Satz 2 eingefügt mit Änderungsgesetz vom 27. Oktober 1994 [BGBl. 1994 I S. 3146])

<sup>16</sup> Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 NV vom 19. Mai 1993 (Nds. GVBl. S. 107)

enfördermaßnahmen und insbesondere Quotenregelungen zwar als Ungleichbehandlung klassifiziert, aber als stets, regelmäßig oder grundsätzlich gerechtfertigt, bewertet werden.<sup>17</sup>

Die Diskussion um eine neue Geschlechterordnung birgt hierzu keinen Widerspruch. Das Aufbrechen der Geschlechterbinarität hat den verfassungsrechtlichen Schutz- und Förderauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG nicht verändert. Positive Fördermaßnahmen zur Gewährleistung faktischer Chancengleichheit im Verhältnis zwischen Frauen und Männern sind nach wie vor möglich. Die noch immer vorhandenen strukturellen Benachteiligungen von Frauen gegenüber Männern gebieten gerade, im Gesetz Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu treffen.<sup>18</sup> Diese Normen konkretisieren Artikel 3 Abs. 2 GG zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

„Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 3 Abs. 2 Niedersächsische Verfassung begründet ein individuelles Recht von Frauen und Mädchen, nicht allein wegen ihres Geschlechts Nachteile zu erleiden, ebenso wie eine staatliche Pflicht, Frauen und Mädchen vor unmittelbarer wie mittelbarer, struktureller wie institutioneller Diskriminierung zu schützen und ihre formelle und substanzielle Gleichberechtigung zu verwirklichen.“<sup>19</sup>

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat in einem Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16 - ausgeführt, dass Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 GG auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts schützt. Das vorliegende Gesetz berücksichtigt dieses und schafft diskriminierungsfreie Strukturen. Die Zielrichtung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes und dessen Intention, weiterhin bestehende strukturelle Nachteile zwischen Frauen und Männern zu beseitigen, bleiben dennoch unverändert bestehen.

## 2. Die Zulässigkeit der Ungleichbehandlung

### Kollidierendes Verfassungsrecht

Jede Fördermaßnahme zugunsten eines Geschlechts benachteiligt grundsätzlich ein anderes Geschlecht, dem die Fördermaßnahme nicht zugänglich ist. Diese Ungleichbehandlung führt aber nicht zwingend zur Verfassungswidrigkeit geschlechtsbezogener Fördermaßnahmen. Nach dem allgemeinen Grundsatz der Einheit der Verfassung kann auch eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts durch kollidierendes Verfassungsrecht - unter engen Voraussetzungen und nach Abwägung - gerechtfertigt werden. Es muss sich um einen in der Verfassung selbst angelegten Rechtfertigungsgrund für die Ungleichbehandlung handeln.

Eine solche Verfassungsnorm ist Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG: Danach fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Als kollidierendes Verfassungsrecht ist Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG grundsätzlich dazu geeignet, das Diskriminierungsverbot aus Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 GG („Niemand darf wegen seines Geschlechtes (...) benachteiligt oder bevorzugt werden.“) einzuschränken.<sup>20</sup> Geschlechtsbezogene Förder- und Ausgleichsmaßnahmen (oder: Ungleichbehandlungen) sind verfassungsrechtlich zulässig, wenn sie geeignet und angemessen sind und dadurch bestehende strukturelle Nachteile aufgrund des Geschlechts verhindert, beseitigt, gemildert oder ausgeglichen werden.

---

<sup>17</sup> Lembke, Ulrike (2025): Rechtsgutachten im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Niedersachsen, PDF-Datei, S. 23, abgerufen von der Internetseite des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung [Online im Internet] URL: [https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/frauen\\_gleichstellung/gleichberechtigungsgesetz/niedersaechsisches-gleichberechtigungsgesetz-ngg-13869.html](https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/frauen_gleichstellung/gleichberechtigungsgesetz/niedersaechsisches-gleichberechtigungsgesetz-ngg-13869.html) [Stand 25.03.2025, 18:08].

<sup>18</sup> Gutachten: Geschlechtervielfalt im Recht. Status quo und Entwicklung von Regelungsmodellen zur Anerkennung und zum Schutz von Geschlechtervielfalt, Begleitmaterial zur Interministeriellen Arbeitsgruppe Inter- & Transsexualität – Bd. 8, Hrsg.: BMFSFJ, Berlin, Januar 2017.

<sup>19</sup> Lembke, Ulrike (2025): Rechtsgutachten im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Niedersachsen, PDF-Datei, S. 4, abgerufen von der Internetseite des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung [Online im Internet] URL: [https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/frauen\\_gleichstellung/gleichberechtigungsgesetz/niedersaechsisches-gleichberechtigungsgesetz-ngg-13869.html](https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/frauen_gleichstellung/gleichberechtigungsgesetz/niedersaechsisches-gleichberechtigungsgesetz-ngg-13869.html) [Stand 25.03.2025, 18:08].

<sup>20</sup> BVerfGE 92,91 (109); 114, 357 (370).

Eine strukturelle Benachteiligung liegt vor, wenn bestehende gesellschaftliche Strukturen, wie politische und rechtliche Rahmenbedingungen, vorherrschende Rollenbilder oder die Organisation von Familienaufgaben und Berufstätigkeit, zu einer kontinuierlich ungleichen Verteilung der Verwirklichungschancen und Risiken zulasten einer bestimmten Personengruppe führen. Strukturelle Benachteiligungen beruhen damit auf vorherrschenden Strukturen der Gesamtgesellschaft und damit einhergehenden Rollenbildern und Vorurteilen (vgl. Def. § 3 Nr. 2 GIG M-V). „Angesichts eines Frauenanteils unter den Beschäftigten im öffentlichen Dienst von in der Regel mehr als 50 % kann grundsätzlich von genügend für den Aufstieg in Führungspositionen qualifizierten Frauen ausgegangen werden. Ihr dennoch weitaus geringerer Anteil an diesen Führungspositionen lässt sich mithin nicht anders erklären als durch eine nach wie vor bestehende faktische und strukturelle Benachteiligung. Demgegenüber ist der geringere Anteil von Männern in einigen Bereichen und Fachrichtungen eher Ausdruck bestimmter beruflicher Präferenzen. Jedenfalls bestehen gegenwärtig keinerlei Anhaltspunkte für strukturelle, einzelfallunabhängige Benachteiligungen, die Männern im öffentlichen Dienst den beruflichen Aufstieg versperrern würden.“<sup>21</sup>

Folgerichtig hat der Bundesgesetzgeber im Rahmen der Novellierung des Führungspositionen Gesetzes II und der dortigen Änderungen am Bundesgleichstellungsgesetz im August 2021 sämtliche Regelungen aufgehoben, die eine Förderung von Männern in den Bereichen, in denen ihr Anteil geringer ist als der der Frauen, vorsahen.<sup>22</sup>

In Anlehnung an die bundesgesetzgeberische Intention sieht auch die Neufassung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes ein Tätigwerden der Dienststellen in Bereichen mit einem geringeren Männeranteil nicht mehr vor.

Die verfassungsrechtlichen Grundsätze der Gleichbehandlung (Artikel 3 GG) und des gleichen Zugangs zu jedem öffentlichen Amt (Artikel 33 Abs. 2 GG) lassen Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen nur unter engen Voraussetzungen zum Nachteilsausgleich zu. Im Anwendungsbereich des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes sind keine Bereiche bekannt, in denen ein geringerer Männeranteil auf eine strukturelle Benachteiligung von Männern zurückzuführen ist.

Aufgrund des äußerst niedrigen und nicht genau zu beziffernden Anteils von Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung an der Gesamtbevölkerung ist der empirische Nachweis einer Unterrepräsentanz sowie struktureller Benachteiligungen dieser Geschlechter in konkreten Bereichen nicht zu führen. Statistische Angaben, etwa über das Fehlen oder die Präsenz intergeschlechtlicher Beschäftigter in bestimmten Führungspositionen, sind unter solchen Bedingungen kaum repräsentativ und sagen wenig darüber aus, ob Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung in der sozialen Wirklichkeit diskriminiert werden.<sup>23</sup>

Eine Bevorzugung von Menschen mit offenem oder diversem Geschlechtseintrag durch Quoten- oder sonstige Förderregelungen lässt sich auf diese Weise nicht rechtfertigen.

#### Vorbereitende Maßnahmen

In Hinblick auf (Frauen-)Förderinstrumente ist zwischen der Ebene der Auswahlentscheidung zur Besetzung einer bestimmten Position einerseits und allgemeinen Fördermaßnahmen im Vorfeld einer Entscheidung andererseits zu unterscheiden. Das gilt beispielsweise für besondere Fortbildungsmaßnahmen, durch die Frauen ihre Beförderungschancen verbessern können.

---

<sup>21</sup> Deutscher Juristinnenbund e. V., Landesverband Sachsen-Anhalt, Auszug st20-22\_Frauenfoerdergesetz des Landes Sachsen-Anhalt, 24.07.2020.

<sup>22</sup> Entnommen DJB st23-10 HessGleiG vom 18.04.2023 sowie 23-05\_SaechsGleiG vom 24.02.2023, vgl. BT-Drs. 19/26689, S. 67 f. zu Artikel 2 Nr. 8.

<sup>23</sup> Jenseits von männlich und weiblich - Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes, Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von Prof. Dr. Anatol Dutta, M. Jur. (Oxford), München und Prof. Dr. Matteo Fornasier, LL. M. (Yale), Bochum; Hrsg. ADS des Bundes, Berlin März 2020, Seite 79.

Frauenfördermaßnahmen zur Vorbereitung - sozusagen im Vorfeld einer Entscheidung - sind verfassungsrechtlich unproblematisch.<sup>24</sup> Artikel 33 Abs. 2 GG schützt nur den gleichen Zugang zu einer (Führungs-)Position. Soweit Instrumente zur Erhöhung des Frauenanteils keine direkte Auswirkung auf die Beförderungsentscheidung haben, können sie die Vorschrift nicht verletzen.

#### Quotenregelungen

Mit Aufstellung von Quotierungsregelungen sollen strukturell bedingte Unterrepräsentanzen und Benachteiligungen einer jeweils benannten Gruppe aufgehoben werden. Zu unterscheiden ist zwischen Ziel- und Entscheidungsquoten. Zielquoten geben Etappenziele an: Höhe des Frauenanteils, der in bestimmten Bereichen bis zu einem definierten Zeitpunkt erreicht werden soll (beispielsweise festgelegt in Gleichstellungsplänen). Entscheidungsquoten steuern personelle Einzelmaßnahmen, wie Einstellungen, Beförderungen etc. und regeln, dass die gleichqualifizierte Frau unter bestimmten Voraussetzungen zum Zuge kommt. Beide Quotenregelungen ergänzen sich und sind zur Erreichung der geschlechtergerechten Besetzung von Positionen notwendig.

Keinerlei verfassungs- und europarechtliche Bedenken bestehen, wenn die Entscheidungsquote erst bei gleicher fachlicher Leistung, Eignung und Befähigung mehrerer Bewerbenden unter Würdigung des jeweiligen Einzelfalls zur Anwendung kommt (sogenannte Leistungsquote mit Härteklausel). Ein Verstoß gegen Artikel 33 Abs. 2 GG („Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt.“) liegt schon deshalb nicht vor, weil die Bevorzugung beispielsweise von Bewerberinnen nur dann einsetzt, wenn ein Gleichstand hinsichtlich fachlicher Leistung, Eignung und Befähigung besteht. Die im Beispielsfall mit einer Bevorzugung einhergehende Ungleichbehandlung zulasten männlicher Bewerber lässt sich wie oben aufgezeigt durch Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG rechtfertigen.

#### Fazit

Die verfassungsrechtlichen Grundsätze der Gleichbehandlung (Artikel 3 GG) und des gleichen Zugangs zu jedem öffentlichen Amt (Artikel 33 Abs. 2 GG) lassen geeignete und angemessene Maßnahmen unter engen Voraussetzungen zum Ausgleich struktureller Nachteile zu. Die verfassungsrechtliche Möglichkeit, Ungleichbehandlungen zulasten eines Geschlechts durch Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG<sup>25</sup> zu rechtfertigen, ist anerkannt. Als kollidierendes Verfassungsrecht ist Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG grundsätzlich dazu geeignet, das Diskriminierungsverbot aus Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 GG („Niemand darf wegen seines Geschlechtes (...) benachteiligt oder bevorzugt werden.“) einzuschränken<sup>26</sup> und zumindest positive Fördermaßnahmen zur Gewährleistung faktischer Chancengleichheit im Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu ermöglichen.

Seit Ende 2018 kann der personenstandsrechtliche Eintrag neben „männlich“ und „weiblich“ auch „divers“ lauten oder keine Geschlechtsangabe enthalten. Dieses Aufbrechen der Geschlechterbinarität hat den verfassungsrechtlichen Schutz- und Förderauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG, die Zielrichtung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes und dessen Intention, weiterhin auch bestehende strukturelle Nachteile zwischen Frauen und Männern zu beseitigen, nicht verändert.

### **3. Novelle**

„Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen ist ein Gebot gesellschaftlicher Gerechtigkeit, eine Vorgabe unserer Verfassung und Ausdruck administrativer und wirtschaftlicher Vernunft.“<sup>27</sup> Über 70 Jahre nach Festschreibung der Gleichberechtigung von

---

<sup>24</sup> Papier, Hans-Jürgen/Heidebach, Martin: Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung ([http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten\\_Zielquoten.pdf](http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten.pdf), 3. Juli 2015).

<sup>25</sup> „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

<sup>26</sup> BVerfGE 92,91 (109); 114, 357 (370).

<sup>27</sup> Dr. Ralf Kleindiek, Staatssekretär BMFSFJ a. D., Fachdiskussion zum Gleichstellungsrecht auf Bundes- und Landesebene, Hannover im September 2018.

Frauen und Männern im Grundgesetz und fast 30 Jahre nach Formulierung des ausdrücklichen Auftrages, die Gleichberechtigung auch tatsächlich durchzusetzen, ist es nicht gelungen, Verhältnisse zu schaffen, in denen Frauen und Männer in gleicher Weise an allen gesellschaftlichen Lebensbereichen teilhaben. Die tatsächliche Durchsetzung der sozialen und politischen Gleichberechtigung steht noch immer aus. Dies gilt auch für den Bereich des öffentlichen Dienstes auf Bundes- und auf Landesebene.<sup>28</sup>

Zwar haben Bemühungen des Gesetzgebers dazu beigetragen, die Geschlechterverteilung zu verbessern. Eine gleichberechtigte Verteilung ist aber noch lange nicht erreicht.

Die Novellierung soll dem in Artikel 3 Abs. 2 Satz 1 GG verfassungsrechtlich verankerten Grundrecht auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern Geltung verschaffen. Regelungen des NGG 2010 waren rückblickend betrachtet - auch mangels Sanktionen - oft nicht wirkungsvoll genug.

„Das aktuell noch geltende NGG wird den verfassungsrechtlichen Anforderungen aus Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz in Verbindung mit Artikel 3 Abs. 2 Niedersächsische Verfassung, nicht umfänglich gerecht. Der Anwendungsbereich entspricht nicht dem Geltungsbereich der materiellen Grundrechtsverpflichtung, das Ergreifen notwendiger Frauen Fördermaßnahmen ist nur als Möglichkeit ausgestaltet, die mangelnde Effektivität der Regelung verfehlt die staatlichen Pflichten und die derzeit vorgesehenen Maßnahmen zur „Männerförderung“ sind verfassungsrechtlich nicht zu rechtfertigen. Die daraus entstehende Diskrepanz zu aktuellen Verfassungsrechtslage erscheint nicht länger tragbar.“<sup>29</sup>

#### Verfassungsrechtlich garantiertes Selbstverwaltungsrecht der Kommunen

Die Kommunen werden durch dieses Gesetz nicht in unverhältnismäßiger Weise in ihrem verfassungsmäßigen Recht auf Selbstverwaltung aus Artikel 28 Abs. 2 Satz 1 GG eingeschränkt. Das Gesetz verfolgt den Zweck, den Verfassungsauftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG und Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 der Niedersächsischen Verfassung (NV) umzusetzen. Der verfassungsrechtliche Auftrag gebietet dem Land und auch den Kommunen, mit geeigneten Maßnahmen auf eine Verwirklichung der Gleichberechtigung hinzuwirken. Als Träger der öffentlichen Gewalt sind die Kommunen selbst grundgesetzlich und daher im Rahmen ihrer Selbstverwaltungstätigkeit originär verpflichtet, den Verfassungsauftrag zur Verwirklichung der Gleichstellung umzusetzen. Die Verwirklichung des Verfassungsgebots der Gleichstellung von Frauen und Männern ist insbesondere im gesellschaftlichen Bereich auch eine kommunale Aufgabe.

Ist durch gesetzliche Vorgaben die Garantie der kommunalen Selbstverwaltung betroffen, muss dieses Verfassungsprinzip mit der Verfolgung des Gleichstellungsziels im Wege der „praktischen Konkordanz“ in Einklang gebracht werden. Die Ausgestaltung der hier vorgelegten Regelungen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung trägt der verfassungsrechtlichen Garantie der Kommunalautonomie ausreichend Rechnung: Durch das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz erhält die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Organisation der Gemeinden eine stärkere Akzentuierung. Dies hindert die Kommunen jedoch nicht, für den Bereich der Gleichstellung effektiv eigene organisatorische Maßnahmen zu treffen und auf die Besonderheiten der örtlichen Verhältnisse zu reagieren. Die Frage, wie die konkreten Aufgaben im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltungshoheit wahrgenommen werden und welche Strukturen hierfür sinnvoll und notwendig sind, liegt im Entscheidungs- und Verantwortungsbereich der Kommunen. Die getroffenen Regelungen lassen genügend Freiraum für die Art und Weise ihrer Umsetzung. Den Gemeinden bleibt für eine eigene Politik und ihre Aufgaben im Zusammenhang mit dem Gleichberechtigungsgesetz

<sup>28</sup> Diese Aussage bezog sich ursprünglich auf die Bundesverwaltung und ist dem Entwurf des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes der Bundesregierung von 2001 entnommen, Deutscher Bundestag, BT-Drs. 14/5679 vom 28. März 2001, und ist mehr als 20 Jahre später uneingeschränkt gültig.

<sup>29</sup> Lembke, Ulrike (2025): Rechtsgutachten im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Niedersachsen, PDF-Datei, S. 56, abgerufen von der Internetseite des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung [Online im Internet] URL: [https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/frauen\\_gleichstellung/gleichberechtigungsgesetz/niedersaechsisches-gleichberechtigungsgesetz-ngg-13869.html](https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/frauen_gleichstellung/gleichberechtigungsgesetz/niedersaechsisches-gleichberechtigungsgesetz-ngg-13869.html) [Stand 25.03.2025, 18:08].

gebot ein hinreichender organisatorischer Spielraum. Die Regelungen zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten finden keine Anwendung.

Insofern wird der Kernbereich des Rechts auf Selbstverwaltung in Anbetracht des hohen Gutes der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3 Abs. 2 GG, Artikel 3 Abs. 2 NV) nicht unverhältnismäßig berührt. Die jeweiligen Regelungen greifen in vertretbarem und verhältnismäßigem Umfang in die kommunale Selbstverwaltung ein.

Im Einzelnen wurden folgende Punkte berücksichtigt:

- Die Übertragung des Ziels, unabhängig von der Ursache, den Männeranteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen er niedriger ist als der der Frauen, geht gleichstellungspolitisch fehl und ist verfassungsrechtlich bedenklich.<sup>30</sup> Die verfassungsrechtlichen Grundsätze der Gleichbehandlung (Artikel 3 GG) und des gleichen Zugangs zu jedem öffentlichen Amt (Artikel 33 Absatz 2 GG) lassen Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen nur unter engen Voraussetzungen zum Nachteilsausgleich zu. Eine Ungleichbehandlung ist danach gerechtfertigt, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen strukturelle Nachteile aufgrund des Geschlechts verhindert, beseitigt, gemildert oder ausgeglichen werden sollen (positive Maßnahmen).

Im Gegensatz zur Unterrepräsentanz von Frauen z. B. in Führungspositionen hat ein geringerer Männeranteil in gewissen (z. B. schlecht bezahlten) Bereichen andere Ursachen als die des Geschlechts. Männer entscheiden sich in diesen Fällen - zulässigerweise - bewusst und „freiwillig“ für andere berufliche Tätigkeiten und Laufbahnen. Sie haben insoweit in der Regel keine geschlechterbedingten Barrieren, keine gläsernen Decken, an denen sie scheitern und die es mit gezielten Maßnahmen zu überwinden gilt. Folgerichtig lässt sich hier aus einer zahlenmäßig geringeren Vertretung unter den Beschäftigten eines Bereichs im Sinne des § 3 Abs. 5 für sich genommen kein Anhalt entnehmen, Männer würden wegen ihres männlichen Geschlechts entsprechend benachteiligt.<sup>31</sup>

Zur Vermeidung einer Unvereinbarkeit der Regelung mit den Diskriminierungsverboten des Grundgesetzes und der RL 2006/54/EG war in der Neufassung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes deshalb deutlich zu machen, dass im Anwendungsbereich des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes keine Bereiche bekannt sind, in denen ein geringerer Männeranteil auf eine strukturelle Benachteiligung von Männern zurückzuführen ist. Vorgaben zum Tätigwerden der Dienststellen wurden entsprechend nicht mehr aufgenommen.

- Die formelle Aufwertung der Vorschriften über die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit im NGG 2010 bei gleichzeitiger Beibehaltung der bisherigen Regelungen hat die tatsächliche Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit nicht in ausreichender Weise vorangebracht. Ziel der Gleichstellungspolitik ist, gute Rahmenbedingungen zu schaffen, mit denen sich Frauen und Männer die Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich aufteilen können.

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass es gilt, eine Retraditionalisierung der Elternrollen zu verhindern und dass Vereinbarkeitsfragen für alle Beschäftigten relevant sind - unabhängig vom Geschlecht.<sup>32</sup>

- Der Gleichstellungsplan ist ein sinnvolles und zielführendes Instrument, das aber nur Wirkung entfalten kann, wenn die Dienststelle tatsächlich einen Gleichstellungsplan aufgestellt hat. Die

---

<sup>30</sup> Gutachten für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drs. 18/12840 vom 21.06.2017, Seite 131, (Siehe Handlungsempfehlungen C, S. 75).

<sup>31</sup> Aus der Antwort auf eine Kleine Anfrage (BT-Drucks. 18/2402 S. 3) geht hervor, dass Frauen im Beruf unverändert wegen ihres Geschlechts strukturell benachteiligt sind (BT-Drucks. a. a. O. S. 2), sich insoweit aufgrund ihres Geschlechts von Männern unterscheiden.

<sup>32</sup> Studie „Neue Chancen für Vereinbarkeit! Wie Unternehmen und Familien der Corona-Krise erfolgreich begegnen“, erstellt im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, vorgestellt September 2020, Autoren: Dr. David Juncke, Jan Braukmann, Evelyn Stoll (alle Prognos AG), [https://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/2001916\\_Studie\\_Neue\\_Chancen\\_für\\_Vereinbarkeit\\_V10\\_final.pdf](https://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/2001916_Studie_Neue_Chancen_für_Vereinbarkeit_V10_final.pdf).

Praxis hat gezeigt, dass hier nicht alle Dienststellen ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen sind. Hier war die Bedeutung des Gleichstellungsplans zu stärken.

- Moderne Personalplanung und -entwicklung, Gleichstellungscontrolling und nicht zuletzt die Veränderung der Arbeitsformen erfordern zukünftig ein besonderes gleichstellungspolitisches Engagement. Rechte und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten wurden erweitert bzw. gestärkt.

#### Neue Impulse

In den letzten Jahren ist das Bewusstsein für die Ungleichheiten in den Geschlechterverhältnissen gewachsen ebenso wie die Erkenntnisse über Strukturen und Mechanismen, die diese aufrechterhalten. Die Umsetzung des verfassungsrechtlichen Schutz- und Förderauftrags ist den sich stetig ändernden Rahmenbedingungen anzupassen und an den jeweiligen Herausforderungen auszurichten. Gleichstellung sollte als Chance und mehr noch als Vorteil für den öffentlichen Dienst begriffen werden. Das Land Niedersachsen präsentiert sich als vielfältiger, attraktiver, familienfreundlicher und verantwortungsbewusster Arbeitgeber - auch dank der dort praktizierten Gleichstellungsregeln. Rahmenbedingungen müssen die diskriminierungsfreie Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für alle Beschäftigten gewährleisten.

In dem Koalitionsvertrag der die Regierung tragenden Parteien wurde festgelegt, das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz zu überarbeiten, um strukturelle Benachteiligungen für Frauen im öffentlichen Dienst weiter abzubauen. Auch der Wunsch, Gremien in landeseigenen Behörden und Betrieben paritätisch zu besetzen, wurde festgeschrieben.

Der öffentliche Dienst soll eine Vorbildfunktion übernehmen und seine Verpflichtung zur Gleichstellung von Frauen und Männern erfüllen.

Die Novelle verfolgt deshalb das Ziel, den Verfassungsauftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern effektiv umzusetzen und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern wirksam zu fördern. Dazu sind insbesondere

- bestehende strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und zukünftig zu verhindern,
- strukturell bedingte Unterrepräsentanzen abzubauen,
- die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns durch eine geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung zu fördern,
- bei der Zusammensetzung von Gremien Frauen und Männer grundsätzlich zu gleichen Anteilen zu berücksichtigen und
- die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für alle Beschäftigten zu verbessern.

Die Dienststellen im Geltungsbereich des Gesetzes werden verpflichtet, die Rahmenbedingungen zu verbessern, die die praktische Voraussetzung für die Erreichung dieses Zieles darstellen. Damit soll der vorliegende Entwurf die Chancen einer tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Verhältnis zum bisher geltenden Recht erheblich erhöhen.

Das Aufbrechen der Geschlechterbinarität hat den verfassungsrechtlichen Schutz- und Förderauftrag nicht verändert (s. o. Ausführungen zu Abschnitt II Nr. 1). Der Schutz von Menschen, die nicht dauerhaft der binären Geschlechterordnung zugeordnet werden, erfolgt über Artikel 3 Abs. 1 und 3 GG bzw. über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz<sup>33</sup> (AGG). Das vorgelegte Gesetz berücksichtigt den grundrechtlichen Schutz der nicht binären geschlechtlichen Identität und schafft diskriminierungsfreie Strukturen.

### **III. Zum Gesetz**

---

<sup>33</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414).



Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist nach wie vor Aufgabe der Dienststelle und aller Beschäftigten, insbesondere in Führungspositionen. Zur Umsetzung des Gesetzesziels, haben Dienststellen mit mehr als 50 Beschäftigten Gleichstellungspläne aufzustellen. Die Gleichstellungspläne sollen wie bisher konkret die Maßnahmen benennen, mit denen strukturell bedingte Benachteiligungen abgebaut, Chancengleichheit hergestellt, Geschlechterparität in Gremien und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit gefördert werden sollen. Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht und fördert wie bisher die Umsetzung des Gesetzesziels. Es wurde daran festgehalten, dass eine Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten nur für Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten besteht und dieses Amt ausschließlich Frauen ausüben dürfen.

#### **Wesentliche Änderungen/Ergänzungen:**

- Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der Freien Berufe sind weiterhin nicht vom direkten Geltungsbereich umfasst, gleichwohl sollen sie Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne des Gesetzes entwickeln, die geeignet sind, struktureller Benachteiligung, insbesondere von Frauen, entgegenzuwirken. Bei Beteiligungen der öffentlichen Hand an juristischen Personen des Privatrechts oder an rechtsfähigen Personengesellschaften soll sichergestellt werden, dass die Zielsetzung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes auch hier verfolgt wird. Ebenso soll die Möglichkeit genutzt werden, bei der Gewährung institutioneller Zuwendungen die Grundzüge des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes über den öffentlichen Dienst hinaus auszuweiten.
- Die Pflicht der Dienststellen, zum Abbau von Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung tätig zu werden, wurde konkretisiert. Zur Vermeidung einer Unvereinbarkeit der Regelung mit den Diskriminierungsverboten des Grundgesetzes und der RL 2006/54/EG<sup>34</sup> wurden Vorgaben zum Tätigwerden der Dienststellen bei geringerem Männeranteil nicht mehr aufgenommen.
- Die Verpflichtung der Dienststellen, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bei bestehender Unterrepräsentanz zu bevorzugen, wurde in Verbindung mit der vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) geforderten Härteklausel<sup>35</sup> wiedereingeführt.
- Unterrepräsentanz im Sinne des § 3 Abs. 9 NGG liegt vor, wenn in einem einzelnen Bereich einer Dienststelle gemessen am Beschäftigungsvolumen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.
- Zur Bereichsbildung können zukünftig auch vergleichbare Besoldungs- und Entgeltgruppen zusammengefasst werden. Zusätzlich kann die Dienststelle in ihrem Gleichstellungsplan festlegen, dass für bestimmte Fachrichtungen gesonderte Bereiche gebildet werden können. Die Auswahl und Festlegung der konkreten Bereichsgruppe ist vom konkreten Einzelfall abhängig und muss immer zur Zielerreichung des Gesetzes erforderlich sein. Dabei geht es insbesondere um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. Eine zahlenmäßig gleiche Teilhabe von Frauen ist im Durchschnitt bei einer Gesamtbetrachtung aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst mittlerweile weitgehend erfüllt.
- Es ist eine Pflicht der Dienststellen und ihrer Beschäftigten in Führungspositionen, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aktiv entgegenzuwirken. Die Dienststelle hat bei bekanntgewordenen Fällen, erforderliche und angemessene dienstrechtliche, arbeitsrechtliche und personalwirtschaftliche Maßnahmen zu ergreifen. Diese Verpflichtung korrespondiert mit den Vorgaben aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.
- Das Beurteilungsverfahren ist diskriminierungsfrei zu gestalten. Dazu sind Maßnahmen zu treffen, die zu einer geschlechtergerechten dienstlichen Beurteilung führen. Dazu ist insbesondere die Beurteilungspraxis regelmäßig in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und auszuwerten.

---

<sup>34</sup> Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) vom 05.07.2006.

<sup>35</sup> EuGH Rs. C-158/97, Badeck u.a.; EuGH Rs. C-407/98 - Abrahamsson und Anderson.

- Die Dienststellen sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreaming bei allen Entscheidungen als durchgängiges Leitprinzip zu beachten. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns durch eine geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung zu fördern. Damit ist der öffentliche Dienst neben seiner Funktion als Arbeitgeber auch im Rahmen seiner Fachaufgaben zur Zielerreichung verpflichtet.
- Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache wurden größtenteils in das Gesetz aufgenommen. Die Vorschriften des Gesetzes zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989 werden ersetzt. In allen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist einer Geschlechterdiskriminierung durch geschlechtergerechte Sprache und Darstellung entgegenzuwirken. Die Niedersächsische Landesregierung hat bereits 1989 durch Gesetz (Nds. GVBl. 1989 S. 50) und 1991 per Beschluss (Nds. MBl. 1991 S. 911) festgelegt, dass in der Rechtssprache Bezeichnungen so zu wählen sind, dass sie dem Grundsatz der Gleichberechtigung (Artikel 3 Abs. 2 GG) entsprechen. In den vergangenen mehr als drei Jahrzehnten hat sich unsere Lebenswirklichkeit weiterentwickelt, und geschlechtergerechte Sprache ist heute in allen Bereichen geboten. Zwingende Vorgaben zur Umsetzung, wie eine verbindliche Einführung etwaiger Sonderzeichen (z. B. sogenannter Genderstern), enthält die Regelung nicht. Die Regelung zu Vordrucken befindet sich künftig nicht mehr im Gesetzestext, sondern in der Begründung.
- Die Regelungen zur Gremienbesetzung wurden verschärft. Gremien, die ausschließlich mit Beschäftigten besetzt werden, erfordern - im Gegensatz zur bestehenden Rechtslage - eine paritätische Besetzung zwischen Frauen und Männern. Ausnahmen sind nur möglich, wenn zwingende Gründe dafür vorliegen. Darüber hinaus wurden in Anlehnung an das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) Regelungen für die Entsendung in Aufsichtsgremien aufgenommen und ein zeitliches Paritätsziel eingeführt.
- An alle Beschäftigten adressiert ist - wie bisher - die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit. Regelungen zum beruflichen Wiedereinstieg wurden aufgenommen. Die Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung berücksichtigen u. a. den aktuellen Diskurs um die sogenannte Brückenteilzeit und wurden entsprechend erweitert.
- Die Laufzeit der Gleichstellungspläne wurde von drei auf vier Jahre verlängert. Neu aufgenommen wurde ein Zustimmungserfordernis der Gleichstellungsbeauftragten für den Fall, in dem sechs Monate nach Ablauf der gesetzlichen Frist kein Gleichstellungsplan aufgestellt worden ist.
- Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten wurden sichergestellt. Um die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen sicherzustellen, enthält der Gesetzentwurf in Teilbereichen eine Erhöhung der Entlastungsstaffel.
- Durch die Normierung einer Klagemöglichkeit sowie eines zweistufigen Beanstandungsverfahrens werden sich die Durchsetzungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten verbessern und gleichstellungspolitische Belange werden in den Entscheidungen der Dienststellen eine höhere Gewichtung erfahren. Die Dienststellen haben die berufliche Entwicklung der (überwiegend bzw. vollständig) freigestellten Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen fiktiv nachzuzeichnen.
- In Anlehnung an das Bundesgleichstellungsgesetz<sup>36</sup> wurde eine sogenannte Gleichstellungsstatistik aufgenommen. Diskriminierungsstrukturen müssen erkannt und deren Gründe analysiert werden, um Veränderungspotenzial zu ermitteln. Das Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN) erstellt im Auftrag des für Frauenpolitik und Gleichstellung zuständigen Ministeriums alle vier Jahre eine Statistik mit gleichstellungsrelevanten Daten. Näheres regelt eine Verordnung.
- Gekoppelt an die Legislaturperiode unterrichtet die Landesregierung den Landtag.

---

<sup>36</sup> § 38 BGleiG vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643) (1), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. Januar 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 17).

#### **IV. Konnexität**

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

Ein solcher Konnexitätsanspruch entsteht durch dieses Gesetz im Ergebnis nicht. Die Niedersächsische Verfassung überträgt durch Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 auch den Gemeinden und Landkreisen die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als ständige Aufgabe. Damit folgt die Pflicht der Gemeinden und Landkreise zur Verwirklichung der Gleichstellung direkt aus der Verfassung. Die Kommunen haben keinen Spielraum, ob sie diese Aufgabe wahrnehmen. Das Gesetz gibt jedoch den Rahmen für das „Wie“ der Aufgabenerfüllung vor. Die Grundentscheidung für das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz wurde schon 1994 mit dem ersten Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz getroffen und mit Änderungen aus 2010 fortgeführt. Gemäß Artikel 57 Abs. 4 Satz 4 NV sind bei Änderungen von Regelungen, die vor dem 1. Januar 2006 Bestand hatten, kostensteigernde Änderungen zu ersetzen, Kostenvorteile sind nicht in Abzug zu bringen. Eine Ausgleichspflicht für das Land entsteht dann, wenn die Aufgabenveränderung zu erheblichen Kostenerhöhungen führt. Zu berücksichtigen sind dabei die notwendigen Kosten, also diejenigen einer sparsamen und wirtschaftlichen Haushaltsführung (Waechter, a. a. O., Artikel 58 NV, Rdnr. 49).

Die Neuregelung belastet die Kommunen mit zusätzlichen Ausgaben. Die Ausgaben sind aber voraussichtlich nicht erheblich im Sinne des Artikels 57 Abs. 4 NV.

#### **V. Ergebnis der Verbandsbeteiligung**

Es wurde 78 Verbänden und sonstigen Stellen, deren Belange von den Regelungen des Gesetzes betroffen sein könnten, Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

Stellung genommen haben folgende Verbände und sonstige Stellen:

- Ärztekammer Niedersachsen (äkn)
- Arbeitsgemeinschaft der Betriebs- und Personalräte der Sparkassen-Finanzgruppe Niedersachsen
- Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen (GBoL)
- Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen (KSpV)
- Architektenkammer Niedersachsen (aknds)
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
- Deutscher Juristinnenbund e. V. (djb)
- Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover (DRV)
- Die Gleichstellungsbeauftragten der Niedersächsischen Sparkassen und Verbundpartner (GB SVN)
- Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Harburg
- Gleichstellungsbeauftragte des Landkreises Uelzen
- Industrie- und Handelskammern Niedersachsen (IHKN)
- Ingenieurkammer Niedersachsen (IngKN)
- Kassenärztliche Vereinigung Niedersachsen (KVN)
- Kassenzahnärztliche Vereinigung Niedersachsen (KZVN)
- Katholisches Büro Niedersachsen - Kommissariat der katholischen Bischöfe

- Kommunalen Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. (KAV)
- Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen
- Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden in Niedersachsen (LAGSV)
- Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (LAG Gleichstellung)
- Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. (LFRN)
- LandesHochschulKonferenz Niedersachsen (LHK)
- Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen (Iakog)
- Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen e. V. (LHN)
- Landwirtschaftskammer Niedersachsen (LWK)
- Medizinischer Dienst Niedersachsen (MDK)
- Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. (NKG)
- Landesbeauftragte für Menschen mit Behinderungen (LMB) gemeinsam mit dem Niedersächsischem Landesbeirat für Menschen mit Behinderungen (LBBR) und dem Niedersächsischen Inklusionsrat von Menschen mit Behinderungen (NIR)
- Sparkassenverband Niedersachsen gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig, der Öffentlichen Versicherungen Oldenburg, der Ostfriesischen Landschaftlichen Brandkasse und der VGH Versicherungen (Spk)
- Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (vdw)
- Verband Deutscher Verkehrsunternehmen e. V. (VDV)
- Verband kommunaler Unternehmen e. V. (VKU)
- Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e. V. (VNSt)
- VGH Versicherungen (VGH)
- Wasserverbandstag e. V. (Wasserverband)
- Zahnärztekammer Niedersachsen (ZKN)

Keine inhaltliche Stellungnahme enthalten die Rückmeldungen von:

- Verband der Ersatzkassen e. V. Landesvertretung Niedersachsen (vdek)
- IT.Niedersachsen (IT. N)
- Bund Niedersächsischer Sozialrichterinnen und Sozialrichter (BNS).

Hinsichtlich der neuen Schwerpunktsetzung des vorliegenden Gesetzentwurfs (im Folgenden: NGG-E) hat die Anhörung der Verbände und sonstigen Stellen im Wesentlichen Folgendes ergeben:

Der Gesetzentwurf in seiner Gesamtheit und die damit einhergehende Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst werden von zahlreichen Verbänden und Stellen ausdrücklich begrüßt.

Kritische Anmerkungen negativer und positiver Art werden schwerpunktmäßig wie folgt vorgetragen:

Die Zielsetzung des Gesetzes, die Behebung der strukturellen Benachteiligung von Frauen durch gezielte Förderung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 NGG-E) sowie die Definition der strukturellen Benachteiligung und der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 3 Abs. 8 und 9 NGG-E) wird ausdrücklich befürwortet von:

- Deutscher Gewerkschaftsbund (hier: Forderung darüber hinauszugehen)
- Deutscher Juristinnenbund
- Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen
- Landesfrauenrat Niedersachsen e. V.
- Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen
- Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e. V.

Infrage gestellt oder gar als bedenklich bezeichnet werden die Begriffsdefinitionen verbunden mit der reinen Frauenförderung hingegen von:

- Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen
- Kommunaler Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V.
- Landwirtschaftskammer Niedersachsen
- Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V.
- Verband kommunaler Unternehmen e. V.

Zusammengefasst werden Bedenken dagegen erhoben, dass mit diesem Gesetz der Unterrepräsentanz von Männern nicht - mehr - entgegengewirkt werden soll. An der Regelung im Gesetzentwurf wird festgehalten: Verfassungsrechtlich sind Fördermaßnahmen, die das andere Geschlecht benachteiligen, nur bei struktureller Benachteiligung zulässig (Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG). Entsprechende Instrumente zur Förderung benötigen entsprechend eine verfassungsrechtliche Rechtfertigung. So ist bei Fördertatbeständen ausschließlich darauf abzustellen, dass eine bestehende Unterrepräsentanz auf einer strukturellen Benachteiligung aufgrund des Geschlechts beruht. In Anlehnung an das Bundesgleichstellungsgesetz sieht die Neufassung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes daher geschlechtsbezogene Förder- und Ausgleichsmaßnahmen dann vor, wenn dadurch bestehende strukturelle Benachteiligungen abgebaut oder beseitigt werden sollen. Zur Anwendung von Bevorzugung/Fördertatbeständen muss die geltend gemachte Unterrepräsentanz auf einer strukturellen Benachteiligung beruhen. Männer haben in der Regel keine geschlechterbedingten Barrieren, keine gläsernen Decken, an denen sie scheitern und die es mit gezielten Maßnahmen zu überwinden gilt. Sie werden im rechtlichen Sinne eben nicht strukturell benachteiligt.

Frauenfördermaßnahmen sind aber nicht nur rechtlich zulässig, sondern das individuelle Grundrecht von Frauen auf Gleichberechtigung verpflichtet zugleich den Staat, Frauen vor struktureller Benachteiligung zu schützen und die substantielle Gleichberechtigung zu fördern. „Maßnahmen der Frauenförderung sind daher verfassungs-, unions- und völkerrechtlich gefordert, während rechtliche Maßnahmen zur ‚Männerförderung‘ nicht gerechtfertigt werden können.“<sup>37</sup>

Gegen eine Ausweitung des Geltungsbereichs für alle der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, sofern diese 30 und mehr Beschäftigte haben, sprechen sich die betroffenen Selbstverwaltungskörperschaften und Versicherungen - Industrie- und Handelskammern Niedersachsen, Kassenärztliche Vereinigung Niedersachsen, Kassenärztliche Vereinigung Niedersachsen KdöR, Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen e. V., Landwirtschaftskammer Niedersachsen und VGH Versicherungen - aus. Ausdrücklich befürwortend äußert sich die Zahnärztekammer Niedersachsen.

Die angedachte Ausdehnung des Geltungsbereichs durch einen Wegfall von § 2 Abs. 3 NGG wurde nach der Verbandsanhörung dahin gehend eingeschränkt, dass die bisher geltende Ausnahme

---

<sup>37</sup> Lembke, Ulrike (2025): Rechtsgutachten im Auftrag des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Niedersachsen, PDF-Datei, abgerufen von der Internetseite des Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung [Online im Internet] URL: [https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/frauen\\_gleichstellung/gleichberechtigungsgesetz/niedersaechsisches-gleichberechtigungsgesetz-ngg-13869.html](https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/frauen_gleichstellung/gleichberechtigungsgesetz/niedersaechsisches-gleichberechtigungsgesetz-ngg-13869.html) [Stand 25.03.2025, 18:08].

für Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe (§ 2 Abs. 3) beibehalten wurde. Anstelle der Streichung der Ausnahme wurde der Passus aufgenommen, dass diese Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne dieses Gesetzes entwickeln sollen, die geeignet sind, struktureller Benachteiligung, insbesondere von Frauen, entgegenzuwirken.

Die Entstehung eines unverhältnismäßigen Bürokratieaufwands ist zu verneinen. Beim Vorwurf des Bürokratieaufwands ist der Aufwand stets im Verhältnis zum Nutzen zu betrachten. Anzumerken ist, dass mit der Ausweitung des Zeitraums für die Erstellung eines Gleichstellungsplans von drei auf vier Jahre eine Reduzierung des Aufwands einhergeht. Darüber hinaus erfolgt die Datenerhebung größtenteils nicht zusätzlich, sondern die Daten können denen für die Personalstandsstatistik ohnehin erhobenen Daten entnommen werden, die die jeweiligen Erhebungseinheiten gemäß § 6 Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) zu melden haben.

Die Regelungen im NGG-E gehen „nicht über das hinaus, was sich in diversen Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder sowie in der Rechtsprechung verschiedener Gerichte und Gerichtszweige allgemeiner Akzeptanz erfreut bzw. als notwendig angesehen wird“.<sup>38</sup> Aufwand und Kosten dürften umso höher sein, je länger die Gleichberechtigung von Frauen nicht umgesetzt wurde. Der Abbau struktureller Benachteiligung braucht selbst eine Struktur, welche in Zeiten von Fachkräftemangel und „Feminisierung“ der öffentlichen Verwaltung nur von Vorteil für Kommunen, Körperschaften, kommunale Unternehmen und alle Beschäftigten öffentlicher Arbeitgeber im Land Niedersachsen sein kann.<sup>39</sup>

Der Sparkassenverband Niedersachsen fordert den Wegfall der Einbeziehung in den Geltungsbereich und die Einführung einer Ausnahmeregelung. Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz gilt seit rund 30 Jahren für die niedersächsischen Sparkassen mit 30 oder mehr Beschäftigten als auf niedersächsischem Landesrecht beruhende Anstalten des öffentlichen Rechts.

Zum Argument das „Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz bringt Wettbewerbsnachteile“: Gemeint ist häufig ausschließlich der Wettbewerb um Beschäftigte, nicht um Produkte, nicht um Marktanteile, etc.

Verkannt wird: Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz verschafft keine Wettbewerbsnachteile, sondern kann perspektivisch vermeintliche Wettbewerbsvorteile der anderen ausgleichen: durch Chancengleichheit, durch modern sein (Sprache), durch gute Weiterentwicklungschancen / faire und transparente Aufstiegsverfahren, durch Gremienarbeit, durch gute Rahmenbedingungen um Pflege- und Kinderbetreuungsverantwortung partnerschaftlich übernehmen zu können.

§ 9 NGG-E sieht vor, dass Arbeitsplätze bei Unterrepräsentanz von Frauen wegen struktureller Benachteiligung öffentlich ausgeschrieben werden sollen. Ausnahmen werden normiert. Die Änderung der bestehenden Regelung wird u. a. von der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen kritisiert. Die Regelung würde in das Prinzip der Bestenauslese eingreifen, bedeute einen höheren Bürokratieaufwand und Verschärfung des Fachkräftemangels.

Die vorgesehene Regelung besagt, (nur) in Bereichen, in denen Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, soll eine Arbeitsplatzausschreibung öffentlich erfolgen. „Grundsätzlich“ (hier: soll) öffentlich auszuschreiben, lässt Ausnahmen zu. Darauf verzichtet werden kann, wenn zu erwarten ist, dass die Besetzung mit einer internen oder dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. Gerade eine generelle Beschränkung auf Eigenentwicklung wäre mit dem Prinzip der Bestenauslese nicht vereinbar. Öffentlich ausgeschrieben werden könnte gegebenenfalls auch im Internet. Aufgrund des Fachkräftemangels ist zu vermuten, dass öffentliche Ausschreibungen mittlerweile überwiegen. Die Regelung führt auch nicht zu einem übermäßigen Bürokratieaufwand. Aufgrund des aktuell sehr präsenten Fachkräftemangels ist die öffentliche Ausschreibung ein wirksames Instrument. Bei der Regelung handelt es sich um eine Sollvorschrift.

Der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V., der Deutsche Juristinnenbund, die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen (LAG Gleichstellung)

---

<sup>38</sup> Lembke, Ulrike, a. a. O.

<sup>39</sup> Ebd.

und die Gleichstellungsbeauftragten der Niedersächsischen Sparkassen und Verbundpartner (GB SVN) begrüßen die Einführung eines Klagerechts bei Statusverletzungen (§ 35 NGG-E), da die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten hierdurch deutlich gestärkt wird. Der LAG Gleichstellung und die GB SVN begehren eine Ausdehnung der Klagekompetenz auf die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

Für die kommunalen und behördlichen Gleichstellungsbeauftragten gelten unterschiedliche Regelungen. Es ist jedoch sachgerecht, dass das Recht der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten im Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetz (NKomVG) geregelt bleibt, weil ein Sachzusammenhang zu den dort geregelten Aufgaben besteht. Die Normierung eines Klagerechts für kommunale Gleichstellungsbeauftragte könnte zudem mit dem verfassungsrechtlich verankerten Recht kommunaler Selbstverwaltung kollidieren.

Zur Erleichterung der Anwendung des novellierten NGG und um die umfangreichen im Beteiligungsverfahren vorgebrachten Hinweise aufzunehmen, soll nach Inkrafttreten des NGG-E eine Handreichung veröffentlicht werden, die u. a. Hinweise zur Erstellung eines Gleichstellungsplans enthält.

Weitere Einzelheiten ergeben sich aus der Begründung zu den Einzelbestimmungen (Teil B).

Zur verfassungsrechtlichen Bewertung des NGG-E vgl. auch Gutachten von Prof. Dr. Ulrike Lembke.<sup>40</sup>

#### **VI. Auswirkungen auf die Umwelt, den ländlichen Raum und die Landesentwicklung**

Die Vorlage entfaltet keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Umwelt. Bessere Vereinbarkeitsregelungen können ländliche Räume für Berufstätige attraktiver machen und somit einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des ländlichen Raumes leisten.

#### **VII. Auswirkungen auf die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern**

Mit den Änderungen werden gleichstellungspolitische Ziele verfolgt: Die Vorlage ist von frauenpolitischer Relevanz. Die festgelegten Maßnahmen führen zum Abbau struktureller Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, von denen Frauen betroffen sind. Durch die Verbesserung der Durchsetzungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten, wie ein zweistufiges Beanstandungsverfahren und ein Klagerecht, werden gleichstellungspolitische Belange in den Entscheidungen der Dienststellen eine höhere Gewichtung erfahren.

#### **VIII. Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen**

Die Regelung, dass Dienststellen mit Beschäftigten, die pflegebedürftige Angehörige im Sinne des SGB XI betreuen, eine individuelle Gestaltung der Arbeitszeit vereinbaren müssen, ist beibehalten worden. Teilzeitbeschäftigung und Unterbrechung der Arbeitszeit zur Pflege von Angehörigen dürfen sich nicht negativ auf berufliche Entscheidungen auswirken. Damit wird die Bereitschaft von Frauen und Männern zur häuslichen Pflege Pflegebedürftiger gestärkt.

#### **IX. Auswirkungen auf Familien**

Insgesamt werden Rahmenbedingungen geschaffen, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessern und gleichzeitig geeignet sind, auch die Bereitschaft von Männern zur Wahrnehmung von Familien- und Pflegeaufgaben zu stärken.

#### **X. Auswirkungen auf den Mittelstand und die Digitalisierung**

Die Vorlage entfaltet keine unmittelbaren Auswirkungen auf den Mittelstand gemäß § 31 a Abs. 1 Satz 1 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Landesregierung und der Ministerien in Niedersachsen (GGO), da keine bürokratischen Lasten entstehen. Die Einleitung eines Clearingverfahrens ist nicht erforderlich.

Die Datenerfassung und -übermittlung zur Erstellung der sogenannten Gleichstellungsstatistik hat digitale Komponenten.

---

<sup>40</sup> Lembke, Ulrike, a. a. O.

## **XI. Voraussichtliche Kosten und haushaltsmäßige Auswirkungen**

Aus dem Gesetz werden sich voraussichtlich keine relevanten zusätzlichen Haushaltsbelastungen ergeben.

Fortbildungen und Informationsangebote stehen unter dem Vorbehalt zur Verfügung stehender Haushaltsmittel.

Mit Einführung einer Gleichstellungsstatistik wird die bisherige Berichtspflicht der Landesregierung (einschließlich der regelmäßigen Befragung aller niedersächsischen Dienststellen) durch eine Unterrichtung des Landtages ersetzt. Zusätzliche Kosten zur Einführung und Durchführung einer Gleichstellungsstatistik werden vom MS getragen und entsprechend im Haushalt des MS abgebildet werden.<sup>41</sup>

Aus der Laufzeitverlängerung des Gleichstellungsplans von drei auf vier Jahre und der Verzahnung mit der Gleichstellungsstatistik, die wiederum die Berichtspflicht der Landesregierung (§ 25 NGG 2010) ablöst, ergibt sich künftig eine Personalkostenreduzierung.

Die Entlastungsstaffel der Gleichstellungsbeauftragten ist in Teilbereichen verändert worden; diese Kosten sind von den einzelnen Dienststellen aller Ressorts im Rahmen der allgemeinen Haushaltsansätze zu tragen.

## **B. Besonderer Teil**

Zu Artikel 1 (Niedersächsisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung für den öffentlichen Dienst [Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz - NGG])

Zum Ersten Teil:

Allgemeine Vorschriften

Um die Bezugnahme auf den öffentlichen Dienst zu verdeutlichen, erhält das Gesetz in der Bezeichnung einen entsprechenden Zusatz (Niedersächsisches Gesetz zur Verwirklichung der Gleichberechtigung für den öffentlichen Dienst). Die Abkürzung „NGG“ soll jedoch erhalten bleiben.

Zu § 1 (Zielsetzung):

Dem Gesetz wird mit der Umsetzung des Verfassungsauftrags eine eindeutige Zielrichtung gegeben. Im Gegensatz zum NGG 2010 wird auf die Nennung von „Unterzielen“ an dieser Stelle verzichtet.

Um das Ziel des Gesetzes zu erreichen (Absatz 2), sind insbesondere

- bestehende strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftig zu verhindern,
- strukturelle Benachteiligungen von Frauen durch deren gezielte Förderung zu beheben,
- die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns durch eine geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung zu fördern,
- auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken und
- die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für alle Beschäftigten zu verbessern.

Die festgelegten Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, bestehende strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftig zu verhindern. Die Situation der Frauen im öffentlichen Dienst soll verbessert werden, sodass sie die verfassungsrechtlich geforderte Chancengleichheit auch tatsächlich wahrnehmen können.

Folgerichtig sind insbesondere strukturelle Benachteiligungen von Frauen durch deren gezielte Förderung abzubauen.

---

<sup>41</sup> Der Betrag der erforderlichen Ansatzserhöhung wird im Einzelplan 05 erwirtschaftet.



In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass für Männer allein aufgrund eines geringeren Männeranteils in Bereichen der Dienststelle nicht angenommen werden kann, sie seien wegen ihres Geschlechts strukturellen und damit ausgleichsbedürftigen Benachteiligungen ausgesetzt. Im Gegensatz zur Unterrepräsentanz von Frauen z. B. in Führungspositionen hat ein geringerer Männeranteil in gewissen (z. B. schlecht bezahlten) Bereichen andere Ursachen als die des Geschlechts. Männer entscheiden sich in diesen Fällen - zulässigerweise - bewusst und freiwillig für andere berufliche Tätigkeiten und Laufbahnen. Sie haben insoweit keine geschlechterbedingten Barrieren, keine „gläsernen Decken“, an denen sie scheitern und die es mit gezielten Fördermaßnahmen zu überwinden gilt.

In Anlehnung an das Bundesgleichstellungsgesetz sieht die Neufassung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes geschlechtsbezogene Förder- und Ausgleichsmaßnahmen entsprechend des Verfassungsauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG dann vor, wenn dadurch bestehende strukturelle Benachteiligungen abgebaut oder beseitigt werden sollen.

Im Berufsleben (wie in vielen anderen Lebensbereichen) sind strukturelle Benachteiligungen zulasten von Frauen erwiesen und anerkannt. Die Folgen dieser strukturellen Benachteiligung zeigen sich deutlich an einem geringeren Frauenanteil in Führungspositionen, im Gender Pay Gap und im Gender Pension Gap. Angesichts eines Frauenanteils unter den Beschäftigten im öffentlichen Dienst von mehr als 50 % (siehe Begründung Abschnitt A I Nr. 2) kann grundsätzlich von genügend für den Aufstieg in Führungspositionen qualifizierten Frauen ausgegangen werden. Ihr dennoch weitaus geringerer Anteil in Führungspositionen lässt sich mithin nicht anders erklären als durch eine nach wie vor bestehende faktische und strukturelle Benachteiligung.<sup>42</sup>

Dies gilt nicht für Männer. Ein geringerer Männeranteil in einigen Bereichen und Berufsgruppen ist eher Ausdruck bestimmter beruflicher Präferenzen. Jedenfalls bestehen keinerlei Anhaltspunkte für strukturelle, einzelfallabhängige Benachteiligungen, die Männern im öffentlichen Dienst den beruflichen Aufstieg versperren würden.<sup>43</sup>

Wie strukturelle Rahmenbedingungen so zusammenwirken können, dass sich Nachteile aufgrund des Geschlechts ergeben, kann sich etwa beim Beurteilungsverfahren zeigen. Hier liegt eine strukturelle Benachteiligung vor, wenn die praktische Nutzung von Regelsystemen im Ergebnis soziale Ungleichheit und Benachteiligung bewirkt, z. B. schlechtere Beurteilungsergebnisse für Frauen und/oder Teilzeitbeschäftigte.

Entsprechend wurde im Zuge dieser Novellierung nicht an Regelungen festgehalten, die eine Förderung von Männern in den Bereichen, in denen ihr Anteil geringer ist als der der Frauen, vorsahen. Die hier genannten geringeren Anteile von Männern (z. B. in einzelnen Berufszweigen oder eher niedrigeren Vergütungsgruppen) werden nicht durch strukturelle Benachteiligungsmechanismen verursacht.

Das Aufbrechen der Geschlechterbinarität hat den verfassungsrechtlichen Schutz- und Förderauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG und damit die Zielrichtung des vorliegenden Gesetzes sowie dessen Intention, bestehende gesellschaftliche Nachteile zwischen Frauen und Männern zu beseitigen, nicht verändert.<sup>44</sup> Eine generelle Ausdehnung auf Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen bzw. zuordnen lassen, ist mit der Grundprämisse dieses Gesetzes nicht vereinbar.

Die (mögliche) Diskriminierung von Personen mit nicht-binärer geschlechtlicher Zuordnung hat andere Ursachen und erfordert daher auch eine andere Schutzrichtung als die des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes. Das vorliegende Gesetz will Frauen die gleichen beruflichen Chancen wie Männern verschaffen und strukturelle Benachteiligungen von Frauen abbauen und zukünftig vermeiden. Es handelt sich dabei um eine politisch gewollte und rechtlich zulässige Grundsatz-

---

<sup>42</sup> Vgl. Deutscher Juristinnenbund (djb), Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft, Juli 2021: („... ein unausgeglichenes Geschlechterverhältnis gilt als Indiz für Diskriminierungsstrukturen. ...“).

<sup>43</sup> Vgl. auch LVerfG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 10.10.2017 - 7/16.

<sup>44</sup> In seiner Entscheidung zum Personenstandsrecht aus dem Jahr 2017 (Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16) hat das BVerfG klargestellt, dass es mehr als nur zwei Geschlechter gibt und dies auch rechtlich anzuerkennen sei.

entscheidung, dass mit diesem Gesetz dem Abbau strukturell bedingter Unterrepräsentanz Rechnung getragen wird.

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz richtet die Verpflichtung zur Umsetzung von Gleichberechtigung wie bisher in erster Linie an die öffentliche Verwaltung in ihrer Rolle als Arbeitgeberin. Das Gesetz enthält sowohl konkrete Maßnahmen für die Besetzung einzelner Arbeitsplätze, als auch allgemeine Maßnahmen mit Mittel- und Langfristwirkung.

Darüber hinaus ist der Verfassungsauftrag auch mithilfe einer geschlechtergerechten Aufgabewahrnehmung umzusetzen. Insofern wird klargestellt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern auch durch das Handeln der Verwaltung zu fördern ist.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. und der Verband kommunaler Unternehmen e. V. vertreten die Auffassung, dass nicht-binäre Menschen und Männer durch die Regelung diskriminiert würden. Die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. ist der Ansicht, der zuvor genannte Personenkreis würde nicht unter dem Schutz des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes stehen.

Unbestritten gibt es Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind. Voraussetzung für jegliche Bevorzugung/Förderung ist jedoch, dass diese Unterrepräsentanz auf einer strukturellen Benachteiligung beruht. Denn die verfassungsrechtlichen Grundsätze der Gleichbehandlung (Artikel 3 GG) und des gleichen Zugangs zu jedem öffentlichen Amt (Artikel 33 Abs. 2 GG) lassen geeignete und angemessene Maßnahmen unter engen Voraussetzungen nur zum Ausgleich struktureller Nachteile zu. Zu den nicht-binären Personen: Seit Ende 2018 kann der personenstandsrechtliche Eintrag neben „männlich“ und „weiblich“ auch „divers“ lauten oder keine Geschlechtsangabe enthalten. Dieses Aufbrechen der Geschlechterbinarität hat den verfassungsrechtlichen Schutz- und Förderauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG nicht verändert. Der Schutz von Beschäftigten, die sich dauerhaft weder dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen lassen bzw. die sich diesen nicht zuordnen wollen, erfolgt innerhalb des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes über die geschlechterunabhängig für alle Beschäftigten geltenden Vorschriften und im Übrigen nach den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Niemand soll (wegen des Geschlechts) diskriminiert werden!

Der Deutsche Juristinnenbund e. V. schlägt vor, eine Ergänzung vorzunehmen und in Absatz 1 das Kernziel „Beseitigung struktureller Benachteiligung von Frauen“ zu benennen. Auch der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert eine Ergänzung der Zielsetzung. Die Gleichberechtigung aller Geschlechter sei zu fördern. Ebenso sei eine „mindestens“ paritätische Besetzung von Frauen in Gremien zu fordern. Vereinbarkeit sei nicht nur „sicherzustellen“, sondern „zu verbessern“. Die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen ist der Auffassung, das Kriterium „strukturelle Benachteiligung“ sei sehr zielführend und dezidiert definiert. Aus Sicht des Landesfrauenrats Niedersachsen e. V. folgt aus der Verfassungsbindung auch für die Kommunen eine inhärente Pflicht, Aufgaben entsprechend der Verfassungsziele zu erfüllen.

Gesetzgeberisches Anliegen ist, mit der Novellierung die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen nicht nur in formalem Sinn zu gewährleisten, sondern auch tatsächlich durchzusetzen. Folgerichtig sind insbesondere strukturelle Benachteiligungen von Frauen durch deren gezielte Förderung abzubauen. Eine Verschärfung zu Gremien/Vereinbarkeit wird in Abwägung der Interessen aller unter den Anwendungsbereich fallenden Dienststellen nicht vorgenommen.

Zu § 2 (Geltungsbereich und Aufforderung zur Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen):

§ 2 regelt den Geltungsbereich des Gesetzes und fordert Kammern, kommunale Unternehmen und öffentliche Unternehmen, die nicht unter den Geltungsbereich fallen, zur Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen auf (Absatz 3). Das Gesetz gilt gemäß Absatz 1 Nr. 1 wie bisher sowohl für die Dienststellen des Landes als auch die der Kommunen. Da die Niedersächsische Verfassung auch die Kommunen originär auf die Verwirklichung der Gleichberechtigung verpflichtet, handelt es sich in Hinblick auf die Kommunen nicht um eine vom Land übertragene, sondern um eine Aufgabe im eigenen Wirkungskreis.

Gemäß Nummer 2 gilt das Gesetz für alle der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, sofern diese 30 und mehr Beschäftigte haben.

Sogenannte Mehrländeranstalten werden vom Geltungsbereich grundsätzlich erfasst, wenn diese auch der Rechtsaufsicht Niedersachsens unterliegen. Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz gilt dann nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 unter den weiteren dort genannten Voraussetzungen auch für diese. Ausschlaggebend sind im Einzelfall allerdings die jeweiligen staatsvertraglichen Regelungen einer Mehrländeranstalt, die als *lex specialis* Abweichungen von der grundsätzlichen Geltung des NGG enthalten können.

Die Beschränkung der Gesetzesanwendung bei öffentlichen Theatern und Orchestern sowie bei öffentlichen außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen, wenn die Eigenart dieser Einrichtungen entgegensteht (Absatz 2), ist beibehalten worden. Beispielsweise gelten die Vorschriften dieses Gesetzes nicht an öffentlichen Theatern und Orchestern, wenn Maßnahmen die künstlerische Gestaltung von Aufführungen oder Veranstaltungen wesentlich beeinflussen würden. Sie gelten ferner nicht an außeruniversitären wissenschaftlichen Einrichtungen, wenn Maßnahmen die Forschungs- und Wissenschaftsfreiheit wesentlich beeinflussen würden. Aber, nach wie vor ist hier keine generelle Befreiung geregelt, sondern die Nichtanwendbarkeit bleibt die Ausnahme für spezielle Fälle.

Neben den öffentlichen Schulen wurden auch die Gerichte und die Staatsanwaltschaften unter den Vorbehalt der Besonderheiten dieser Einrichtungen gestellt (Nummer 4).

Für die Gerichte und Staatsanwaltschaften gibt es teilweise Ausnahmen. So ist z. B. etwa nach Artikel 98 Abs. 3 GG die Rechtsstellung der Richterinnen und Richter in den Ländern durch „besondere“ Landesgesetze zu regeln. Die Anwendbarkeit des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes auf Richterinnen und Richter folgt deshalb aus den §§ 1 und 2 Abs. 1 des Niedersächsischen Richtergesetzes (NRiG) und nicht aus den §§ 2, 3 NGG. Die Geschäftsverteilung und die Besetzung der einzelnen Spruchkörper werden des Weiteren durch unabhängige Richter, das sogenannte „Präsidium“, selbst bestimmt. Durch die in den §§ 21 a ff. des Gerichtsverfassungsgesetzes normierte sogenannte Präsidialverfassung sollen die Rechtspflege vor willkürlichen Eingriffen der Staatsmacht geschützt und unparteiische Entscheidungen von Richtern gewährleistet werden. Diese gerichtliche Selbstverwaltung unterfällt dem Schutz der in Artikel 97 Abs. 1 GG normierten richterlichen Unabhängigkeit. Für die Besetzung der Präsidien und die geschäftsverteilungsplanmäßige Zuweisung existieren insofern spezielle Regelungen im Gerichtsverfassungsgesetz. Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz kann daher weder in Bezug auf die Zusammensetzung der Präsidien der Gerichte - z. B. durch Vorschriften betreffend „Gremien“ gemäß § 19 NGG - noch auf die Geschäftsverteilung durch die Präsidien einschließlich des hierbei gewählten Verfahrens - etwa im Rahmen der Besetzung von Arbeitsplätzen (z. B. § 15 Abs. 2 Satz 1 NGG) - Regelungen treffen.

Auch die Abfassung gerichtlicher Entscheidungen gehört zum Kernbereich des gerichtlichen Verfahrens und der richterlichen Unabhängigkeit. Eine Verpflichtung zur Nutzung einer expliziert geschlechtersensiblen Sprache kann das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz für die Gerichte insofern generell nicht vorsehen.

Die Ausnahme für Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe (Absatz 3) wurde beibehalten. Diese sollen gleichwohl Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne dieses Gesetzes entwickeln, die geeignet sind, struktureller Benachteiligung - insbesondere von Frauen - entgegenzuwirken.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund meint, um den Geltungsbereich weiter auszuweiten, sollte die „30 Beschäftigten-Grenze“ gestrichen werden. Die Ausnahme für Theater/Orchester sei kritisch zu überdenken.

Aus Sicht des Deutschen Juristinnenbundes e. V. sollten bisherige Regelungen zu Gerichten und Staatsanwaltschaften beibehalten werden - d. h. keine neuen Ausnahmetatbestände schaffen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen vertreten die Auffassung, dass private Unternehmen mit Beteiligungen des Landes direkt in den Geltungsbereich aufgenommen werden sollten.

Der Schwellenwert ist nicht entbehrlich; die Regelung zu den Theatern ist geltendes Recht. Die Beschränkung der Gesetzesanwendung bei öffentlichen Theatern und Orchestern, wenn die Eigenart

dieser Einrichtungen entgegensteht, ist beibehalten worden. Aber, nach wie vor ist hier keine generelle Befreiung geregelt, sondern die Nichtanwendbarkeit bleibt die Ausnahme für spezielle Fälle. Neben den öffentlichen Schulen wurden auch die Gerichte und die Staatsanwaltschaften unter den Vorbehalt der Besonderheiten dieser Einrichtungen gestellt.

Die zunehmend privatrechtliche Organisation öffentlicher Unternehmen stellt die Effektivität des Gleichstellungsrechts zusätzlich vor Herausforderungen. Hier wurden Regelungen neu eingefügt, die so weit wie möglich sicherstellen sollen, dass auch in den privaten Unternehmen, an denen das Land oder die Kommunen beteiligt sind, das Verfassungsgebot der Gleichberechtigung verfolgt wird. Die öffentlichen Unternehmen werden, wie die Kammern und die kommunalen Unternehmen, nicht unmittelbar in den Geltungsbereich des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes einbezogen. Gleichwohl sollen auch die öffentlichen Unternehmen Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne dieses Gesetzes entwickeln, die geeignet sind, struktureller Benachteiligung, insbesondere von Frauen, entgegenzuwirken.

Der mit diesen Regelungen gegebenenfalls einhergehende Eingriff in die Organisationshoheit der Kommunen ist in Anbetracht des hohen Gutes der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3 Abs. 2 GG, Artikel 3 Abs. 2 NV) verhältnismäßig. Es handelt sich beim Verfassungsauftrag um eine ständige Aufgabe auch der Kommunen. Absatz 4 verbietet nicht die Privatisierung von kommunalen Aufgaben, sondern gibt den Kommunen einen Sicherstellungsauftrag dafür, dass in den dann privatwirtschaftlich geführten Betrieben die Leitgedanken des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes weiterhin Berücksichtigung finden und die Zielsetzung des Gesetzes verfolgt wird. Durch die Verpflichtung die Gleichstellung aktiv zu fördern, sind auch die Kommunen gehalten, erreichte Standards nicht zu unterschreiten.

Jeglicher Einfluss ist wahrzunehmen, um das in den eigenen Verwaltungen Erreichte, auch bei Ausgründungen und (Teil-)Privatisierungen zu erhalten. Frauen und Männer, die bislang Beschäftigte im öffentlichen Dienst waren, dürfen bei der Umwandlung in andere Rechtsformen keine gleichstellungsbezogenen Nachteile erleiden. Gleichstellungsstandards müssen auch für zukünftig dort beschäftigte Frauen und Männer gelten. Ansonsten würde mit dem Rückzug des öffentlichen Dienstes von Aufgaben, die nicht zu seinen Kernaufgaben gehören, auch ein Rückgang der gesetzlich garantierten Gleichstellungspraxis einhergehen. Daher ist notwendig, den Geltungsbereich des Gesetzes auf kommunale Beteiligungen zu erstrecken.<sup>45</sup>

Die Regelungen umfassen sowohl die Fälle, bei dem das Land oder die Kommune oder andere Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts im Geltungsbereich des Gesetzes Teil-Anteilseigner sind oder nach Privatisierung bleiben, als auch Fälle der 100-Prozent-Beteiligungen oder -Privatisierungen. Sie regelt zwei Alternativen: In der ersten Alternative halten oder erwerben das Land oder die anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts unmittelbar oder mittelbar beherrschenden Einfluss auf juristischen Personen oder Personengesellschaften des Privatrechts. Die dem Geltungsbereich des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes gemäß § 2 unterstehenden juristischen Personen haben durch dieses Beherrschungsverhältnis die Möglichkeit, darauf Einfluss zu nehmen, dass auch das Unternehmen Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne dieses Gesetzes entwickelt, die geeignet sind, struktureller Benachteiligung - insbesondere von Frauen - entgegenzuwirken. Bedeutung wird dies vor allem für Beteiligungen haben, die nach Inkrafttreten der Novelle des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes neu entstanden sind.

In der zweiten Alternative haben die juristischen Personen des öffentlichen Rechts keine Mehrheit an den Unternehmen des Privatrechts. Sie haben damit nicht die Mittel, ihre Ziele unabhängig von anderen umzusetzen. Dem trägt das Gesetz Rechnung, indem es in diesen Fällen lediglich fordert, darauf hinzuwirken, dass in dem Unternehmen die Zielsetzung des Gesetzes verfolgt wird (Absatz 5). Diese Regelung ist deutlich schwächer als die Vorgabe in Absatz 4, erfordert aber ebenso aktives Handeln. Eine vergleichbare Regelung findet sich beispielsweise in § 137 NKomVG. Dort ist vorgesehen, dass durch die Ausgestaltung des Gesellschaftsvertrages oder der Satzung sicherge-

<sup>45</sup> Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Landesgesetze, 10 Bausteine einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin, a. a. O., S. 37.

stellt werden muss, den öffentlichen Zweck zu erfüllen, bzw. durch Gesellschaftsvertrag, durch Satzung oder in anderer Weise sicherzustellen, dass die Kommune angemessenen Einfluss behält.

Vergaberechtliche Probleme gibt es hierbei nicht, da Aspekte des Gender Mainstreamings und der Gleichstellung - ebenso wie andere soziale Fragen - zulässigerweise bei einer Vergabeentscheidung Berücksichtigung finden dürfen.<sup>46</sup>

Der Verband kommunaler Unternehmen e. V., der Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft und der Sparkassenverband Niedersachsen gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig, den Öffentlichen Versicherungen Oldenburg, der Ostfriesischen Landschaftlichen Brandkasse und der VGH Versicherungen lehnen eine Ausdehnung des Gesetzes auf die gesamte kommunale Wirtschaft ab. Die Regelung sollte gestrichen werden. Zumindest sollte es eine Ausnahme für Beteiligungen im Rahmen der Kapitalanlage geben, so der Sparkassenverband Niedersachsen gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig, den Öffentlichen Versicherungen Oldenburg, der Ostfriesischen Landschaftlichen Brandkasse und der VGH Versicherungen. Die Auswirkungen durch die Übertragung auf juristische Personen des Privatrechts seien nicht tragbar und ein wesentlicher rechtlich unzulässiger Eingriff, meint der Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft. Der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V., der Wasserverbandstag e. V. und der Verband Deutscher Verkehrsunternehmen e. V. nennen in diesem Zusammenhang das Stichwort: Wettbewerbsfreiheit. Absatz 5 sei weder hinreichend bestimmt noch ausreichend spezifiziert, so der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. Es sei nach Auffassung des Kommunalen Arbeitgeberverbands Niedersachsen e. V. und der Niedersächsischen Krankenhausgesellschaft e. V. unklar, was „die Zielsetzung des Gesetzes“ bedeuten soll. Der Wasserverbandstag e. V. fordert eine Anhebung der Beschäftigungsschwellenwerte auf 60 oder mehr Beschäftigte.

Es fehle aus Sicht des Kommunalen Arbeitgeberverbands Niedersachsen e. V. und der Niedersächsischen Krankenhausgesellschaft e. V. an einer Definition, ab wann von einem „beherrschenden Einfluss“ auszugehen ist.

Über eine „Soll-Regelung“ nimmt das Land im Rahmen seiner Gesetzgebungskompetenz auch private Unternehmen mit (mehrheitlicher) Landesbeteiligung in die Pflicht. Der mit dieser Regelung gegebenenfalls einhergehende Eingriff in die Organisationshoheit der Kommunen ist verhältnismäßig (s. o.).

Vergaberechtliche Probleme gibt es hierbei nicht, da Aspekte des Gender Mainstreamings und der Gleichstellung - ebenso wie andere soziale Fragen - zulässigerweise bei einer Vergabeentscheidung Berücksichtigung finden dürfen. Davon ausgehend, dass häufig ausschließlich der Wettbewerb um Beschäftigte, nicht um Produkte, nicht um Marktanteile, etc. gemeint ist, verschafft der NGG-E keine Wettbewerbsnachteile, sondern kann perspektivisch Wettbewerbsvorteile der anderen ausgleichen: durch Chancengleichheit, durch modern sein (Sprache), durch gute Weiterentwicklungschancen / faire und transparente Aufstiegsverfahren, durch Gremienarbeit und durch gute Rahmenbedingungen, um Pflege- und Kinderbetreuungsverantwortung partnerschaftlich übernehmen zu können. In einer späteren Handreichung könnte die Zielsetzung des Gesetzes anhand von Beispielen weiter verdeutlicht werden.

Es sei begrüßenswert, dass das Land nunmehr im Rahmen seiner Gesetzgebungskompetenz auch private Unternehmen mit Landesbeteiligung in die Pflicht nimmt, so der Deutsche Juristinnenbund e. V. Die Soll-Regelungen sollten verschärft und der Schwellenwert von 30 Beschäftigten sollte gestrichen werden, meint der Deutsche Gewerkschaftsbund. Beispielhaft könnte aus Sicht des Deutschen Juristinnenbundes e. V. noch ausdrücklich auf die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten oder das Erstellen von Gleichstellungsplänen hingewiesen werden. Die Regelung in Absatz 4 Satz 2 sei sehr erfreulich. Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbunds und der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen soll-

---

<sup>46</sup> §§ 2, 11 Niedersächsisches Tariftreue- und Vergabegesetz - (NTVergG), vom 31. Oktober 2013 (Nds. GVBl. S. 259 - VORIS 72080 -), Zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. November 2019 (Nds. GVBl. S. 354).

ten die Beteiligungen des Landes direkt in § 2 und somit den Geltungsbereich aufgenommen werden.

§ 2 Abs. 4 und 5 kommen dem Wunsch, private Unternehmen mit (mehrheitlicher) Landesbeteiligung erstmals gesetzlich in die Pflicht zu nehmen, nach. Weitere Verschärfungen wurden nach Abwägung aller Interessen nicht vorgenommen.

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen):

§ 3 umfasst wie bisher Legaldefinitionen zu den Begriffen Beschäftigte, Dienststellen, Bereich und Unterrepräsentanz. Neu aufgenommen wurden Definitionen zur strukturellen Benachteiligung (Absatz 8), zu Arbeitsplätzen (Absatz 2) und Führungspositionen (Absatz 3), Familien- und Pflegeaufgaben (Absätze 4 und 5) sowie zu nächsthöheren Dienststellen (Absatz 10).

(Absatz 1) Beschäftigte sind Bedienstete sowohl im Arbeits- als auch im Beamtenverhältnis. Ausgenommen sind Ehrenamtsverhältnisse. Die Erwähnung der Beschäftigten im Richteramt erfolgt klarstellend, da für sie gemäß § 2 Abs. 1 NRiG ohnehin die Vorschriften für Landesbeamtinnen und Landesbeamte gelten. Durch die neu gewählten Formulierungen soll verdeutlicht werden, dass auch Personen jenseits des binären Geschlechtermodells nicht nur anerkannt, sondern auch gemeint sind, wenn von „Beschäftigten“ des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen gesprochen wird. Im Oktober 2017 hatte das BVerfG bestätigt, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt.<sup>47</sup>

Um eine Geltung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes auch für sogenannte Beförderungsrunden zu gewährleisten, bei denen keine Neu-Übertragung von Dienstposten erfolgt, sondern eine Auswahl von Beschäftigten erfolgt, die auf ihrem vorhandenen Dienstposten befördert werden, war der Begriff „Stellen“ in die Definition aufzunehmen.

Führungspositionen sind Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Führungspositionen kann es auf allen Ebenen und in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen innerhalb der Dienststelle geben. Erfasst werden Tätigkeiten mit der Befugnis zu fachlichen als auch zu persönlichen Weisungen. Abzustellen ist auf das funktionale Verständnis innerhalb der Dienststelle.

Familien- und Pflegeaufgaben sind in den Absätzen 4 und 5 definiert. Abweichend von der Regelung im NGG 2010 wurde die Altersgrenze für Kinder in Anlehnung an § 7 Abs. 1 Satz 1 NRiG und § 62 Abs. 1 Satz 1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) von unter 12 Jahren auf unter 18 Jahren angehoben.

Für die Übernahme einer Pflegeverantwortung wird mit der Formulierung „Inanspruchnahme von Zeiten zur Pflege nach bundesgesetzlichen Regelungen“ der anstehenden Zusammenlegung und Novellierung des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) und des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) Rechnung getragen.

Die Definitionen in den Absätzen 3 und 4 werden vom Deutschen Juristinnenbund e. V. ausdrücklich begrüßt. Die Begriffsbestimmungen dienen der Klarheit bei der Gesetzesanwendung.

Absatz 6 definiert den Begriff der Dienststellen.

Vom Behördenbegriff des Absatzes 6 Nr. 1 sind nach wie vor die Schulen erfasst. Gleichwohl sind nicht alle Schulen Dienststellen im Sinne des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes. In § 36 sind Regelungen für Schulen, die keine Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 sind, geschaffen worden.

Gemäß Absatz 6 Nr. 2 sind die Landesbetriebe nach § 26 der Niedersächsischen Landeshausordnung (LHO) unverändert Dienststellen. Dies galt auch beim NGG 2010.

Voraussetzung für die Eigenschaft als Dienststelle ist für alle genannten Stellen nach wie vor, dass sie - unabhängig von der Beschäftigtenzahl - befugt sind, Einstellungen, Beförderungen, Verset-

---

<sup>47</sup> Das BVerfG hat in einem Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16 - ausgeführt, dass Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 GG auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts schützt. Deutschland gehört nun zu den wenigen Staaten weltweit, die die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern rechtlich anerkennen.

zungen oder die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen. Diese Regelung ist insoweit nicht neu; es handelt sich um eine Dienststelle nach der hier gesetzlich normierten Vorgabe, wenn für mindestens eine Person eine der genannten Befugnisse vorliegt. Im Gleichstellungsplan und bei der Berechnung von (Unter-)Repräsentanz werden nur die Arbeitsplätze berücksichtigt, für die Entscheidungsbefugnis besteht. Die weiteren Arbeitsplätze müssen im Gleichstellungsplan der Dienststelle ausgewiesen werden, die über die Einstellung, Beförderung etc. entscheidet, d. h., dass die Arbeitsplätze einer Dienststelle in verschiedenen Gleichstellungsplänen ausgewiesen sein können.

Betriebsstellen der Landesbetriebe sowie Außenstellen von Behörden fallen nicht unter den Dienststellenbegriff. Für sie sind aber Sonderregelungen bei Gleichstellungsplan (§ 24) und Gleichstellungsbeauftragter (§ 28 Abs. 1 Satz 1) vorgesehen, wenn in ihnen dienstrechtliche Befugnisse ausgeübt werden und sie über mindestens 50 Beschäftigte verfügen.

Von einer Ausweitung des Dienststellenbegriffs auf die wirtschaftlich selbstständig geführten Einrichtungen von Kommunen und die kommunalen Eigenbetriebe wurde aufgrund der vorgetragenen Bedenken im Rahmen der Verbandsanhörung abgesehen.

Absatz 7 definiert innerhalb der jeweiligen Dienststelle den Bereich, in dem die Unterrepräsentanz zu messen ist. Ein Arbeitsplatz kann verschiedenen Bereichen zuzuordnen sein.

Die bisherige strikte Trennung nach Besoldungsgruppe (Beamtinnen, Beamten sowie Richterinnen und Richter) auf der einen und Entgeltgruppe (alle sonstigen Beschäftigten) auf der anderen Seite wurde aufgegeben. Damit ist eine getrennte Bewertung weiterhin möglich, aber auch vergleichbare Besoldungs- und Entgeltgruppen können zukünftig zu einem Bereich zusammengefasst werden.

Über- bzw. außertarifliche Einordnungen sind entsprechend der jeweiligen Zuordnung zu den Besoldungsgruppen zu berücksichtigen. Sollte das nicht möglich sein, sind zur Herstellung der Vergleichbarkeit hier andere geeignete Kriterien festzulegen. Ziel ist, sämtliche Beschäftigten über das Niveau der ihnen zustehenden Vergütung bzw. Besoldung zu erfassen. Etwaige Zulagen und die Zuordnung zu einer bestimmten Erfahrungsstufe sind für die Zuordnung unerheblich.

Es hat sich gezeigt, dass über die Entgelt- und Besoldungsgruppen hinaus die Notwendigkeit nach weiteren Differenzierungen oder Zusammenlegungen bestehen kann. Deshalb sind Möglichkeiten zu einer weiteren Bereichsbildung vorgesehen, wenn es in der jeweiligen Dienststelle zur Erreichung des Gesetzesziels erforderlich ist. Die Wahlmöglichkeit dient ausschließlich dazu, das Gesetzesziel zu verfolgen, nicht es zu unterlaufen.

Führungspositionen und die übrigen Arbeitsplätze können innerhalb eines Bereichs getrennt betrachtet werden. Hingegen ist eine Zusammenfassung von Beschäftigten mit Führungsaufgaben über mehrere Bereiche, d. h. über mehrere Besoldungs- oder Entgeltgruppen hinweg, nicht zulässig, da der Handlungsbedarf für Gleichstellungsmaßnahmen nicht korrekt abgebildet würde. Es besteht ein Unterschied in der Partizipation von Frauen an Führungsämtern zwischen einer Führungsposition in A 12 und einer in A 16. Bei der Besetzung der A 16-Position darf einer Frau nicht entgegengehalten werden können, dass es ja in der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt (ehemaliger gehobener Dienst) genug Frauen mit Führungsaufgaben gäbe.

Bereich im Sinne des Gesetzes ist für Auszubildende die Gesamtheit der Auszubildenden in einer Dienststelle.

Zusätzlich kann die Dienststelle in ihrem Gleichstellungsplan festlegen, dass nach Laufbahn, Laufbahngruppe und für bestimmte Berufsgruppen oder Lehrbefähigungen gesonderte Bereiche gebildet werden können, soweit dies zur Erreichung des Gesetzesziels zweckmäßig ist (Absatz 7 Satz 2). Umfasst sind verschiedene fachliche Ausrichtungen der Beschäftigten, auch eine Differenzierung nach Schulformen. Nicht gemeint ist der Begriff der Fachrichtung im laufbahnrechtlichen Sinne. Satz 2 ist keine Pflicht, sondern eröffnet eine neue Möglichkeit (Kann-Regelung):

Wenn einer Entgeltgruppe beispielsweise, sowohl erzieherische als auch technische Tätigkeiten zugeordnet sind, kann aus gleichstellungspolitischer Sicht eine getrennte Betrachtung dieser beiden Berufsgruppen erforderlich sein, um Frauen in technischen bzw. Männer in erzieherischen Bereichen zu fördern. Die Entscheidung für die jeweils gewählte Bereichsdefinition muss für die Zielerreichung des Gesetzes erforderlich sein.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen, der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V., der Verband kommunaler Unternehmen e. V. und die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. kritisieren die Zusammenfassung sämtlicher Auszubildender einer Dienststelle als ein Bereich. Eine differenziertere Gliederung in spezifische Ausbildungsbereiche sei zweckmäßiger und würde unterschiedlichen Ausbildungsrichtungen besser Rechnung tragen.

Der Deutsche Juristinnenbund e. V. sieht die Definition als gelungen an; die Möglichkeit der eigenen Definition von Bereichen anhand beruflicher Fachrichtungen bzw. Laufbahnen sei steuerungsrelevant und zielführend.

Die Zusammenfassung sämtlicher Auszubildender ist aktuell geltendes Recht. Eine andere Bereichsbildung (u. a. nach Berufsgruppen) ist zulässig, siehe § 3 Abs. 7 Satz 2.

Die vorherige Definition zur Bereichsbildung ausschließlich anhand der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen hat sich in der Praxis als zu eng erwiesen.

Mit Absatz 8 ist die Begriffsbestimmung der strukturellen Benachteiligung neu aufgenommen worden. Das Gesetz verfolgt das Ziel, den Verfassungsauftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern effektiv umzusetzen und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern wirksam zu fördern. Verfassungsrechtlich sind Fördermaßnahmen, die das andere Geschlecht benachteiligen, nur bei struktureller Benachteiligung zulässig (Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG). Entsprechende Instrumente zur Förderung benötigen entsprechend eine verfassungsrechtliche Rechtfertigung. So ist bei Fördertatbeständen ausschließlich darauf abzustellen, dass eine bestehende Unterrepräsentanz auf einer strukturellen Benachteiligung aufgrund des Geschlechts beruht.

Als strukturelle Benachteiligung gelten gefestigte Gesellschaftsstrukturen, die Diskriminierung zur Folge haben. Strukturelle Benachteiligungen ergeben sich aus dem Zusammenwirken von Rollenbildern, Vorurteilen, Einstellungsmustern, Geschlechterstereotypen und Verhaltensmustern.

Benachteiligungen wegen des Geschlechts werden insbesondere über nicht ausgesprochene Einstellungs- und Verhaltensmuster, Geschlechterstereotype oder Vorurteile wirksam, ohne dass sie konkret im Rahmen einzelner Entscheidungen benennbar sind.<sup>48</sup> Gerade die Unsichtbarkeit dieser Strukturen erfordert eine besondere Sensibilität und ein Wissen hierüber.

Der Deutsche Juristinnenbund e. V. begrüßt die Definition zur strukturellen Benachteiligung. Diese führe zu Klarheit und stärke den Gedanken der Frauenförderung, so auch die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen und die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e. V. Damit erfolge laut Deutschem Juristinnenbund e. V. eine klare Abgrenzung zu den ebenfalls bestehenden strukturellen Benachteiligungen z. B. von Menschen mit Behinderungen, weil auch dort häufig der Begriff „Gleichstellung“ verwendet wird.

Die hier vorliegende Definition der Unterrepräsentanz (Absatz 9) setzt, wie das NGG 2010, die Repräsentanz der Gruppe der Frauen zu der der Männer ins Verhältnis. Die Repräsentanz von Menschen ohne Geschlechtsangabe oder mit Angabe divers stellt - aufgrund der geringen Größe dieser sozialen Gruppe bzw. Bekanntheit in der Dienststelle - generell keinen passenden Indikator dar, und war hier nicht zu definieren.

Beibehalten wurde auch die Berechnung der Unterrepräsentanz nach Beschäftigungsvolumen: Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt. Nur so zeigt sich ein sachgerechtes Abbild der Ressourcenverteilung zwischen Männern und Frauen.

Bei der Feststellung, ob Unterrepräsentanz vorliegt, ist auf den zum Prüfungszeitpunkt aktuellen Sachstand abzustellen. So kommt es bei einer konkreten Stellenbesetzung nicht darauf an, welche Repräsentanz von Frauen in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe im Gleichstellungsplan ver-

---

<sup>48</sup> Rundschreiben des BMFSFJ zur Neufassung des BGleIG vom 06.01.2017, siehe Anmerkung zur strukturellen Benachteiligung von Männern, Seite 6, <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/84064/bgleg-rundschreiben-6-data.pdf>.



merkt ist, sondern darauf, welche Repräsentanz zum Zeitpunkt der Eröffnung des Verfahrens - hier beispielsweise zu Beginn des Ausschreibungsverfahrens - vorliegt. Zu betrachten ist dabei der Bereich auf den sich die betreffende Maßnahme in der Hauptsache bezieht.

In Anlehnung an die entsprechenden bundesgesetzlichen Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes ist eine Unterrepräsentanz von Männern nicht mehr definiert, da keine Regelungen mehr getroffen werden, die an eine solche Bestimmung anknüpfen. Die verfassungsrechtlichen Grundsätze der Gleichbehandlung (Artikel 3 GG) und des gleichen Zugangs zu jedem öffentlichen Amt (Artikel 33 Abs. 2 GG) lassen Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen nur unter engen Voraussetzungen zum Nachteilsausgleich zu. Im Anwendungsbereich des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes bestehen keinerlei Anhaltspunkte für strukturelle, einzelfallunabhängige Benachteiligungen, die Männern im öffentlichen Dienst den beruflichen Aufstieg versperren würden und damit ein geringerer Männeranteil auf eine strukturelle Benachteiligung von Männern zurückzuführen ist.

In Abgrenzung dazu wird mit dem neuen Satz 3 festgelegt, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen das Bestehen einer strukturellen Benachteiligung indiziert. Im Gegensatz zu Männern wird für Frauen eine strukturelle Benachteiligung im Berufsleben allgemein anerkannt. Die Folgen dieser strukturellen Benachteiligung zeigen sich deutlich in einem geringeren Frauenanteil an Führungspositionen, im Gender Pay Gap und im Gender Pension Gap. Das gilt für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Männern nicht, da sie aufgrund derartiger Strukturen im Beruf regelmäßig keine - geschlechtsbedingten - Nachteile erleiden. Insofern lässt sich allein aus der zahlenmäßig geringeren Vertretung von Männern unter den Beschäftigten eines Bereichs im Sinne des § 3 Abs. 7 kein Anhalt für eine Benachteiligung aufgrund des männlichen Geschlechts entnehmen. Ein geringerer Männeranteil in einzelnen Berufsgruppen begründet sich nicht mit struktureller Benachteiligung, sondern regelmäßig in der vergleichsweise geringen Attraktivität entsprechender Berufsfelder. Aber, auch Frauen können - gerade in Bereichen mit niedriger bewerteten Arbeitsplätzen - aufgrund persönlicher Präferenzen mit einem niedrigeren Anteil als Männer vertreten sein. Förderatbestände greifen nur zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen aufgrund struktureller Benachteiligung. Das gilt für Frauen und Männer gleichermaßen.

Auch in Bereichen, in denen das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, greift die o. g. Vermutungsregelung nicht. Sachliche Gründe wie z. B. die Notwendigkeit männlicher Überrepräsentanz bei einer Gefangenen-Männerquote im Justizvollzug von 95 % müssen Berücksichtigung finden. (Siehe zu § 9)

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen fordert, die 45-Prozent-Grenze aus dem aktuellen Gesetz beizubehalten. Die Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover schreibt, das Abstellen auf Beschäftigungsvolumen (statt auf Köpfe) verschiebe strukturelle Probleme zulasten der Arbeitgeber und sei ein Eingriff in die Arbeitgeberautonomie.

Die hier vorliegende Definition der Unterrepräsentanz setzt die Repräsentanz der Gruppe der Frauen zu der der Männer ins Verhältnis. Sie berücksichtigt, dass es daneben die Gruppe der nicht-binären Personen gibt und trägt dementsprechend Rechnung.

Die Definition wird vom Deutschen Juristinnenbund e. V. ausdrücklich begrüßt. Der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. teilt die dargestellte Rechtsauffassung. Sie ist wortgleich mit der Regelung im Bundesgleichstellungsgesetz. Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist der Ansicht, die Unterrepräsentanz müsse bereits bei 50 % Frauenanteil gegeben sein (nicht erst, wenn der Anteil unter 50 % sinkt). Den Kommunen bliebe es unbenommen, den Männeranteil in Kindergärten und Pflegeberufen durch strategische Maßnahmen zu erhöhen, so der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V.

Der Sparkassenverband Niedersachsen gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig, den Öffentlichen Versicherungen Oldenburg, der Ostfriesischen Landschaftlichen Brandkasse und den VGH Versicherungen schreiben, dass die „nächsthöhere Dienststelle“ bei Sparkassen bzw. Versicherungsunternehmen nicht der Verwaltungsrat, sondern nur Vorstand bzw. bei Sparkassen nur der Vorstand sein könne.

Über die Definition wird der Begriff ausreichend beschrieben. § 3 Abs. 10: Nächsthöhere Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind bei den in § 2 Abs. 1 Nr. 2 genannten Verwaltungen der Aufsichts- oder Verwaltungsrat oder ein vergleichbares Aufsichtsorgan.

Zu § 4 (Allgemeine Pflichten):

Satz 1 entspricht § 1 Abs. 3 NGG 2010. Er verpflichtet alle Dienststellen des Landes und der Kommunen, aber auch alle Beschäftigten auf das Ziel des Gesetzes. Insbesondere Beschäftigte in Führungspositionen haben den Verfassungsauftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst in Niedersachsen umzusetzen.

Der Sparkassenverband Niedersachsen gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig, den Öffentlichen Versicherungen Oldenburg, der Ostfriesischen Landschaftlichen Brandkasse und den VGH Versicherungen sind der Auffassung, der Adressat des Gesetzes sollte nur die Dienststelle sein (nicht die Beschäftigten).

Die Verpflichtung muss sich auch an die Beschäftigten - insbesondere in Führungspositionen - richten. Die Formulierung wurde dem aktuellem NGG 2010 entnommen.

Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen begrüßt die Verpflichtung. Die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen begrüßen die Verankerung der Genderkompetenz von Führungskräften.

Zu § 5 (Benachteiligungsverbot):

Das hier normierte Benachteiligungsverbot ist inhaltlich identisch mit den Regelungen in § 9 NGG 2010. Es handelt sich, wie schon dort, um eine deklaratorische Norm, da die Regelungen im Grunde deckungsgleich sind mit denen in § 3 Abs. 1 und 2, §§ 5 und 7 Abs. 1 Halbsatz 1 und § 8 Abs. 1 AGG<sup>49</sup>. Die Norm ist im NGG aufgenommen worden, weil es den Bedürfnissen der Praxis entspricht, die einschlägigen Normen in einem Gesetzeswerk vorzuhalten.

In seiner Entscheidung zum Personenstandsrecht aus dem Jahr 2017<sup>50</sup> hat das BVerfG klargestellt, dass es mehr als nur zwei Geschlechter gibt und dies auch rechtlich anzuerkennen sei. Eine gesonderte Aufnahme eines Diskriminierungsverbotes in Bezug auf die geschlechtliche Identität ist nicht erforderlich, da das BVerfG festgestellt hat, dass die geschlechtliche Identität eines Menschen unter das Merkmal Geschlecht fällt und somit Diskriminierungen aufgrund dieses Merkmals bereits den strengen Verhältnismäßigkeitsanforderungen des Artikels 3 Abs. 3 GG unterworfen sind.<sup>51</sup>

Im Gegensatz zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz kein Gesetz zur Umsetzung der Europäischen Richtlinien zur Antidiskriminierung. Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz beschäftigt sich vielmehr primär mit der Förderung strukturell benachteiligter Personen, die § 5 AGG erlaubt, aber nicht vorschreibt. Eine Bevorzugung von Frauen gegenüber Männern kann eine Benachteiligung wegen des Geschlechts darstellen. Deshalb war ausdrücklich aufzunehmen, dass die unterschiedliche Behandlung zulässig ist, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen des Geschlechts ausgeglichen oder künftig verhindert werden sollen.

---

<sup>49</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414).

<sup>50</sup> Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16.

<sup>51</sup> Aus den Leitsätzen: 1. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Artikel 2 Abs. 1 i. V. m. Artikel 1 Abs. 1 Grundgesetz (GG)) schützt die geschlechtliche Identität. Es schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.

2. Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 GG schützt auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts.

(Zur Geltung von Artikel 3 Abs. 3 S. 1 GG für diesen Personenkreis BVerfG 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16 – NJW 2017, 3643, 3646).

Besondere Herausforderungen stellen sich im Umgang mit Fällen mehrdimensionaler Diskriminierung. Die UN-Behindertenrechtskonvention<sup>52</sup> erkennt in Artikel 6 Abs 1 an, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen aufgrund des Kriteriums der Behinderung und des Kriteriums des Geschlechts mehrfachen Diskriminierungen ausgesetzt sind. Insofern soll hier ausdrücklich darauf hingewiesen werden, gegenüber dem (möglichen) Vorliegen einer mehrdimensionalen Diskriminierung aufmerksam und entsprechend sensibel zu sein. Insbesondere muss darauf geachtet werden, Frauen weder in Hinblick auf ihr Geschlecht noch auf ihre Behinderung oder eine drohende Behinderung mittelbar oder unmittelbar zu benachteiligen und zu diskriminieren oder auch nur die Gefahr einer solchen Benachteiligung bestehen zu lassen. In Abweichung zum Bundesgleichstellungsgesetz ist die Berücksichtigung der besonderen Belange von Frauen mit Behinderungen nicht in das Gesetzesziel aufgenommen worden. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Niedersächsische Behindertengleichstellungsgesetz<sup>53</sup> (NBGG) gewähren hier einen umfassenden Schutz. Für Frauen mit Behinderungen enthält das Niedersächsische Behindertengleichstellungsgesetz in § 3 eine eigene gesetzliche Regelung zur Durchsetzung der Gleichberechtigung sowie zur Vermeidung von Benachteiligungen. Daneben verbietet § 4 NBGG eine Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen durch öffentliche Stellen.

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen sieht die breite Thematisierung der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege positiv. Die Verwendung zeitgemäßer Bezeichnungen wie beispielsweise Beruf(stätigkeit), Sorgaufgaben und Privatleben, Elternschaft(sbedingt) anstatt Mutterschaft würde die vielfältigen Lebensentwürfe besser widerspiegeln. Benachteiligungen aufgrund von Elternschaft betreffen nicht nur Frauen.

Es ist beabsichtigt, die o. g. Begriffe in eine Handreichung zum neuen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz aufzunehmen.

Zu § 6 (Schutz vor sexueller Belästigung):

Sexuelle Belästigung ist eine Form sexualisierter Gewalt. Sie stellt eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar und ist eindeutig als eine Verletzung arbeits- und dienstrechtlicher Vorschriften einzuordnen, § 3 Abs. 4, § 7 Abs. 3, § 24 AGG<sup>54</sup>. Auch wenn die Regelung mit den Vorgaben aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz korrespondiert, soll aufgrund der nach wie vor erheblichen praktischen Bedeutung des Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz über eine ausdrückliche und grundsätzliche Schutzregelung die unbedingte Verpflichtung der Dienststellen zu Maßnahmen gegen derartiges unerwünschtes Verhalten zum Ausdruck kommen. Prävention und der Schutz des Opfers stehen hier im Vordergrund. Konkrete Pflichten für die Dienststellen und Beschäftigte in Führungspositionen werden normiert.

Der Darstellung dessen, was unter sexueller Belästigung zu verstehen ist, liegt die Definition aus § 3 Abs. 4 AGG zugrunde. Danach liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Alle Geschlechter können betroffen sein. Auch transsexuelle Personen erfahren häufig eine Reduzierung auf ihre Sexualität und sind daher ebenfalls in besonderem Maße vor sexueller Belästigung zu schützen. Was als sexuelle Belästigung aufgefasst wird, ist durch das subjektive Empfinden der Betroffenen bestimmt. Sexuelle Belästigungen können durch verbale und physische Äußerungen, aber auch durch non-verbales Verhalten erfolgen.

---

<sup>52</sup> „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities – CRPD) der Vereinten Nationen, am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossen und am 3. Mai 2008 in Kraft getreten.

<sup>53</sup> Niedersächsisches Behindertengleichstellungsgesetz (NBGG) vom 25. November 2007 (Nds. GVBl. S. 661 - VORIS 84200 -), zuletzt geändert durch Artikel 10 des Gesetzes vom 14. Dezember 2023 (Nds. GVBl. S. 320).

<sup>54</sup> Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.11.2014, 2 AZR 651/13 - Leitsatz: Eine sexuelle Belästigung i. S. v. § 3 Abs. 4 AGG stellt nach § 7 Abs. 3 AGG eine Verletzung vertraglicher Pflichten dar.

Dazu gehören unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen. Das unerwünschte Verhalten muss bezwecken oder bewirken, die Würde der betreffenden Person zu verletzen, insbesondere, wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Die Dienststelle hat zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bei bekannt gewordenen Fällen aktiv geeignete, erforderliche und angemessene dienstrechtliche, arbeitsrechtliche und personalwirtschaftliche Maßnahmen zu ergreifen. Diese Verpflichtung korrespondiert mit den Vorgaben aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, in dem der Schutz vor sexueller Belästigung primär geregelt ist. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz haben alle Arbeitgebenden ihren Beschäftigten gegenüber eine Schutzpflicht (§§ 12, 24 AGG). Demnach sind die Dienststellen dazu verpflichtet, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu verhindern. Das bedeutet einerseits, dass durch Information und Prävention sexuelle Belästigung verhindert werden soll, andererseits muss im konkreten Fall die Benachteiligung unterbunden sowie nach einem Vorfall durch Sanktionen und andere Maßnahmen der künftige Schutz der betroffenen Person gewährleistet werden. Dabei ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Es gibt verschiedene Maßnahmen und Sanktionen, mit denen Arbeitgebende auf sexuelle Belästigung reagieren können.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verlangt im konkreten Einzelfall effektive und gleichzeitig angemessene Maßnahmen, damit betroffene Beschäftigte in Zukunft vor sexueller Belästigung geschützt sind. Denkbar sind Prävention, Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung (§ 12 Abs. 3, § 24 AGG). Welche Maßnahmen als verhältnismäßig angesehen werden können, hängt von den konkreten Umständen ab. In Abhängigkeit von der Schwere und der Nachweisbarkeit des Vorfalls hat die Dienststelle einen Ermessensspielraum. Deshalb sind die Schwere des Vorfalls und die entsprechenden Maßnahmen sorgfältig zu prüfen und zu bewerten. § 12 Abs. 3 AGG schränkt das Auswahlmessen allerdings insoweit ein, als Arbeitgebende die Benachteiligung zu „unterbinden“ haben. Geeignet im Sinne der Verhältnismäßigkeit sind daher nur solche Maßnahmen, von denen anzunehmen ist, dass sie die Benachteiligung für die Zukunft abstellen, d. h. eine Wiederholung ausschließen.<sup>55</sup>

Im besten Fall tritt sexuelle Belästigung in einer Dienststelle nicht auf. Daher ist die Durchführung umfassender vorbeugender Maßnahmen besonders wichtig. Beschäftigte in Führungspositionen können durch die eigene Vorbildfunktion sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz weitgehend verhindern. Dies bedeutet, klar Position gegen sexuelle Belästigung zu beziehen und diese konsequent gegenüber allen Beschäftigten zu vertreten. Präventionsmaßnahmen<sup>56</sup> können regelmäßige Schulungen für alle Beschäftigten zur Sensibilisierung für das Thema sowie verpflichtende Fortbildungen für Personalverantwortliche sein. Eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kann abgeschlossen werden. Umfragen in der Dienststelle können helfen, zu ermitteln, was zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz getan werden sollte. Gleichzeitig kann so die Effizienz von Präventionsmaßnahmen erfasst werden.

Die Dienststellen haben dafür Sorge zu tragen, dass sich Beschäftigte der Personalverwaltung und Beschäftigte in Führungspositionen zum Thema Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz informieren können, § 14 Abs. 3. Auch wenn diese Regelung unter einem Haushaltsvorbehalt steht, dienen dazu u. a. regelmäßige Schulungen von Führungskräften, die Aushändigung von Aufklärungsschriften an alle Beschäftigten und eine klare Haltung gegenüber Belästigungen in der Praxis. Die Notwendigkeit, auch vorbeugende Präventivmaßnahmen - wie Schulungen - zur Minderung des Haftungsrisikos durchzuführen, ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bundesgesetzlich geregelt.

In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, je umfassender die Präventionsmaßnahmen, desto geringer das Haftungsrisiko für die Arbeitgebenden (§§ 12, 15, 24 AGG).

---

<sup>55</sup> BAG 9. Juni 2011 - 2 AZR 323/10 - Rn. 28 m. w. N.

<sup>56</sup> Beispielhafte Aufzählung aus dem Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin, 2024, 11. Auflage.

Gemäß § 14 Abs. 3 sollen die Dienststellen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auch ihren Beschäftigten (die nicht in Führungspositionen sind) die Teilnahme an Fortbildungen zum Thema ermöglichen.

Absatz 3 enthält ein Maßregelungsverbot.

Die Regelung wird seitens des Deutschen Juristinnenbundes e. V. und der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen ausdrücklich begrüßt und von der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e. V. als wichtiges Signal gewertet. Die Gesetzesbegründung würde äußerst zutreffend die nach wie vor bestehende erhebliche praktische Bedeutung solcher Regelungen ausführen, meint der Deutsche Juristinnenbund e. V. Die Norm würde inhaltlich durch die Formulierung prägnanter und klarer Ge- und Verbote sowie rechtlicher Festlegungen überzeugen, so der Deutsche Juristinnenbund e. V. weiter. Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen fordert, dass die Pflicht der Dienststellen zur Erstellung umfassender Schutzkonzepte einschließlich Anlauf- und Beratungsstellen festzulegen sei. Die Regelung sei dahin gehend zu ergänzen, dass diese auch bei sexueller Belästigung durch Dritte gelten würden, so die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen. Die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e. V. meint, die Empfehlung für eine Regelung zu einem transparenten Verfahrensweg würde fehlen.

Eine Verschärfung wird nicht vorgeschlagen. Eine Verpflichtung zur Erstellung umfassender Schutzkonzepte wird nicht übernommen. Die Vorgaben im NGG-E sind umfassend. Einerseits soll durch Information und Prävention sexuelle Belästigung verhindert werden, andererseits muss im konkreten Fall die Benachteiligung unterbunden sowie nach einem Vorfall durch Sanktionen und andere Maßnahmen der künftige Schutz der betroffenen Person gewährleistet werden. Es gibt verschiedene Maßnahmen und Sanktionen, mit denen Arbeitgebende auf sexuelle Belästigung reagieren können. Welche Maßnahmen als geeignet, erforderlich und angemessen angesehen werden können, hängt von den konkreten Umständen ab. In Abhängigkeit von der Schwere des Vorfalls hat die Dienststelle einen Ermessensspielraum.

Zum Zweiten Teil:

Gleichstellung von Frauen und Männern

Der Zweite Teil des Gesetzes enthält die Handlungsfelder Organisationsplanung und Personalentwicklung (§§ 7 bis 15), das Allgemeine Verwaltungshandeln (§§ 16 bis 18) sowie Regelungen zu den Gremien (§§ 19 bis 20).

Erster Abschnitt: Organisationsplanung und Personalentwicklung

Zu § 7 (Grundsatz):

Die Dienststellen sind als Arbeitgeberinnen in besonderer Weise zur Gleichstellung der Geschlechter verpflichtet. Durch Organisationsplanung und Personalentwicklung sind strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abzubauen und künftig zu verhindern. Personalentwicklung ist ein fortlaufender Prozess, der sich an den Zielen und der strategischen Ausrichtung der einzelnen Dienststellen orientiert. Erforderlich ist ein vorausschauendes, systematisches Durchdenken und Formulieren von Zielen und Handlungsalternativen im Organisationsprozess.

Auch die fortschreitende Digitalisierung darf nicht zulasten von Gleichstellungsaspekten gehen. Gemeint sind Auslagerung von Teilen der Personalverwaltung an private Dienstleistende sowie Softwarelösungen, die künftig automatisiert Aufgaben der Personalverwaltung übernehmen könnten. Bei grundlegenden Änderungen von Verwaltungsabläufen verbleibt die Verantwortung für die Erreichung der Ziele des Gesetzes bei der Dienststelle.

Die Dienststellen haben zur Verwirklichung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Die Instrumente der Personalentwicklung sind auf Diskriminierungsfreiheit zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Die Dienststelle muss auch durch organisatorische Maßnahmen Bedingungen schaffen, die zur Realisierung echter Chancengleichheit beitragen.

Zu § 8 (Statistiken, Datenverarbeitung):

Die Regelung betrifft eine wichtige Grundlage des Gender Mainstreamings: Die Auswirkungen einer Entscheidung auf die Geschlechter können nur dann beurteilt werden, wenn die reale Lebenssituation bekannt ist. Für eine entsprechende gleichstellungsorientierte Analyse fehlt häufig bereits die Erhebung und Aufbereitung geschlechterdifferenzierter Daten.

Um eine Grundlage für Genderanalysen zur Verfügung zu haben muss jede Auswertung der Beschäftigtendaten - unter Beachtung der Vorgaben des Datenschutzrechts - geschlechterdifferenziert erfolgen.

Die Erkenntnisse aus diesen Analysen können Handlungsnotwendigkeiten sichtbar machen und begründen. Sie ermöglichen, Maßnahmen effektiver und gerechter zu gestalten sowie Zielsetzungen explizit und zielführend(er) zu formulieren. Einzubeziehende sind alle Statistiken über Beschäftigte. Auch wenn es bei vielen weiteren Erfassungen aus gleichstellungspolitischer Hinsicht hilfreich wäre, beispielsweise das Geschlecht der Zielgruppe einer Maßnahme zu kennen, um dem Grundsatz besser Rechnung zu tragen, wird hier nur der Ausschnitt in Hinblick auf die Beschäftigten erfasst. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Erstellung geschlechterspezifischer Beschäftigtenstatistiken ist erforderlich und verhältnismäßig.

Soweit hierüber Informationen vorliegen, kann - unter Beachtung der Vorgaben des Datenschutzrechts - auch die jeweilige Zahl der Beschäftigten mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ erfasst werden. Zu berücksichtigen ist, dass sich geschlechterdiverse Menschen manchmal gerade bewusst gegen eine öffentlich sichtbare Verortung jenseits von weiblich oder männlich entscheiden und sich die differenzierte Darstellung entsprechend auf Frauen und Männer beziehen wird. Erhebungen über das binäre Geschlecht machen weitere differenzierte Aussagen möglich, sind jedoch für Umsetzung und Intention des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes nicht erforderlich.

Datenschutzbestimmungen legen fest, dass in einem Beschäftigungsverhältnis nur wirklich erforderliche Daten erhoben und verarbeitet werden dürfen. Daten, die sich auf das Beschäftigungsverhältnis beziehen und der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter dienen, insbesondere dem Erkennen und dem Abbau struktureller Benachteiligungen, sind geschlechtsrelevant und unerlässlich. Der Verwaltungsaufwand reduziert sich, wenn die Geschlechterspezifika bereits bei der Datenerhebung berücksichtigt wird. Gegebenenfalls ist eine Einwilligung Dritter (Datenerhebung und Weiterverarbeitung) einzuholen.

Der Schutz personenbezogener Daten ist durch Anonymität der Daten zu wahren. In Anlehnung an die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes<sup>57</sup> und in Abstimmung mit den jeweiligen Beauftragten für den Datenschutz müssen sich für die zu erstellenden Statistiken mindestens sechs Beschäftigte in der jeweiligen Vergleichsgruppe befinden. Bei einer geringeren Anzahl besteht die nicht hinzunehmende Gefahr der Zurechnung der erhobenen Daten zu Einzelpersonen. Aber auch deutlich größere Personengruppen als eine mit sechs Personen können möglicherweise nicht anonym sein, wenn ihre Daten zu homogen sind (Beispiel: alle Frauen/Männer einer Besoldungsgruppe haben bei der Beurteilung dieselbe Gesamtbeurteilung der Leistungsmerkmale).

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen vertritt die Auffassung, die Regelung sollte gestrichen werden, denn es würde ein erheblicher bürokratischer, personeller und finanzieller Aufwand ohne faktischen Erkenntnisgewinn gesehen.

Aufgrund des Zurückgreifens auf die ohnehin vorhandenen Daten aus der jährlich erhobenen Personalstandsstatistik hat sich der Aufwand zur Erhebung weniger weiterer Kriterien an das LSN alle vier Jahre auf ein Minimum reduziert.

---

<sup>57</sup> Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen - Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152), geändert durch Artikel 25 des Gesetzes vom 5. Juli 2021 (BGBl. I S. 3338) - hier § 12 Abs. 3 „Bei der Beantwortung eines Auskunftsverlangens ist der Schutz personenbezogener Daten der Auskunft verlangenden Beschäftigten sowie der vom Auskunftsverlangen betroffenen Beschäftigten zu wahren. Insbesondere ist das Vergleichsentgelt nicht anzugeben, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird.“

Der Deutsche Juristinnenbund e. V. begrüßt die Verpflichtung, Statistiken zu Beschäftigten geschlechterdifferenziert darzustellen. Zur Feststellung der Unterrepräsentanz seien diese ein unerlässliches Instrument, so der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. Alle relevanten Daten seien geschlechterspezifisch disaggregiert zu erheben und auszuwerten, meint die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen. Denn insbesondere für eine Reduktion der Gender (Pay - Pension - Care - Ressourcen etc.) Gaps sowie für die Umsetzung von Gender Budgeting seien solche Daten dringend notwendig. Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen ist daher der Auffassung, dass dies im Gesetz oder mindestens in der Begründung deutlich werden sollte. Statistiken würden datenbasierte Entscheidungen als gesellschaftlich akzeptiertes und praktiziertes System unterstützen und blinde Flecken minimieren. In Zeiten der Digitalisierung sei mit der Regelung keine nennenswerte personelle Mehrbelastung verbunden.

Die genannten Argumente liegen der hier vorgelegten Regelung zugrunde. Bewertung s. o.

Zu § 9 (Arbeitsplatzausschreibung):

Alle zu besetzenden Arbeitsplätze sollen ausgeschrieben werden. Für eine effektive Personalentwicklung ist dieser Grundsatz sehr bedeutsam, auch unabhängig von einer bestehenden Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung. Maßnahmen zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen müssen auch in Bereichen ansetzen können, in denen keine Unterrepräsentanz vorliegt. Eine Ausschreibung ist bei Stellenbesetzungsverfahren zur Gewährleistung des Bewerbungsverfahrensanspruchs gemäß Artikel 33 Abs. 2 GG grundsätzlich verfassungsrechtlich geboten. Jedoch ist allgemein anerkannt, dass diese Ausschreibungspflicht nicht uneingeschränkt gilt, sondern in sachlich dringend gebotenen Fällen eingeschränkt werden kann. Ausnahmen werden normiert.

Zur Erreichung des Gesetzesziels soll in Bereichen in denen Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, die Ausschreibung öffentlich erfolgen. Angesichts der Personalknappheit und des Fachkräftemangels ist eine öffentliche Ausschreibung ein notwendiges und geeignetes Mittel und entspricht der gängigen Praxis (vgl. auch § 9 Abs. 1 Satz 2 NBG).

Das Abstellen auf Unterrepräsentanz von Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung entspricht dem Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG. Geschlechtsbezogene Förder- und Ausgleichsmaßnahmen sind verfassungsrechtlich zulässig, wenn dadurch bestehende strukturelle Benachteiligungen abgebaut oder beseitigt werden. Ein geringerer Männeranteil in einzelnen Bereichen (z. B. in einzelnen Berufszweigen oder eher niedrigeren Vergütungsgruppen) wird nicht durch strukturelle Benachteiligungsmechanismen verursacht, sondern beruht auf individuellen Entscheidungen.

Auf eine öffentliche Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn zu erwarten ist, dass die Besetzung mit einer hausinternen oder dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. Bei Arbeitsplätzen, die höhengleich mit Beschäftigten besetzt werden sollen, kann generell von einer Ausschreibung abgesehen werden. Davon betroffen sind Umsetzungen ebenso wie auch Versetzungen.

Ebenso bedarf es keiner Ausschreibung für Ämter nach § 39 NBG (politische Beamtenverhältnisse). Die dort abschließend aufgezählten Personen sind nicht von dem Grundsatz zur Ausschreibung aus Absatz 1 Satz 1 erfasst. Die sachliche Rechtfertigung der Ausnahme ergibt sich aus der erforderlichen fortdauernden Übereinstimmung mit den grundsätzlichen politischen Ansichten und Zielen der Regierung, welche Voraussetzung für diese Ämter ist. Aufgrund ihrer besonderen Rolle im Transformationsprozess an der Schnittstelle zwischen Politik und Verwaltung befinden sie sich in einem besonderen Vertrauensverhältnis zur Landesregierung. Die explizite Nennung in Satz 2 dient daher allein der Klarstellung.

Darüber hinaus sind Einschränkungen vom Grundsatz einer Ausschreibung möglich. Arbeitsplätze im Leitungsbereich einer Dienststelle müssen nicht ausgeschrieben werden, wenn sie ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis zur Dienststellenleitung oder deren Stellvertretung erfordern, beispielsweise Pressestelle oder Büro der Ministerin oder des Ministers. Unter die Regelung fällt auch die nach § 4 Abs. 1 Satz 2 GGO für die Staatskanzlei vorgegebene Konstellation, dass die Chefin oder der Chef der Staatskanzlei diese führt. Auch auf Staatssekretärsbene wird eine be-

sondere Vertrauensbasis gesehen. Der Begriff des „besonderen persönlichen Vertrauensverhältnisses“ ist eng auszulegen. Ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis liegt dann vor, wenn eine solche Nähe zu der Leitungsperson und ihren politischen oder verwaltungsstrategischen Einstellungen bestehen muss, dass ohne Absprache im Einzelfall im Interesse der Leitungsperson gehandelt werden kann. Dies gilt beispielsweise für persönliche Referentinnen und Referenten, bei denen ein persönliches Vertrauensverhältnis aufgrund der ständigen vertieften Einblicke in die Arbeit der Bezugsperson zwingende Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit ist. Diesem Rechtsgedanken folgt die vorgesehene Regelung.

Für den Zugang zu Erwerbstätigkeit erklärt bereits § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG die Benachteiligung von Personen u. a. aufgrund des Geschlechts für unzulässig. Der Grundsatz wird konkretisiert durch § 11 AGG, der das Neutralitätsgebot ausdrücklich auf die Ausschreibung eines Arbeitsplatzes erstreckt.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen, der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. und der Sparkassenverband Niedersachsen gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig, den Öffentlichen Versicherungen Oldenburg, der Ostfriesischen Landschaftlichen Brandkasse und den VGH Versicherungen meinen, die bestehenden Regelungen sollten beibehalten werden.

Seitens der Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen e. V. wird ein Bürokratischer Mehraufwand gesehen, der nach Auffassung der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen, des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Niedersachsen e. V., des Verbands kommunaler Unternehmen e. V. und der Niedersächsischen Krankenhausgesellschaft e. V. die Personalnot und den Fachkräftemangel verschärfe. Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen und der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. vermuten eine Verlängerung von Stellenbesetzungsverfahren. Es wird zudem eine Benachteiligung der eigenen Beschäftigten und deren Weiterentwicklung unterstellt. Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen meint, die Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung bei festgestellter strukturell bedingter Unterrepräsentanz von Frauen als Soll-Vorschrift sei dazu geeignet, die eigenen Beschäftigten erheblich zu benachteiligen und deren Weiterentwicklung zu erschweren. Die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. meint, die Regelung widerspricht grundrechtlich geschützter Personalhoheit (Artikel 28 Abs. 2 GG). Die Regelung widerspräche höchstrichterlich bestätigter arbeits- und verwaltungsgerichtlicher Rechtslage. Danach bestünde (auch) für öffentliche Arbeitgeber für die Besetzung von Arbeitsplätzen grundsätzlich keine interne und schon gar nicht eine externe Ausschreibungspflicht.

Es erfolgt kein Eingriff in das Prinzip der Bestenauslese. Die vorgesehene Regelung besagt, (nur) in Bereichen, in denen Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, soll eine Arbeitsplatzausschreibung öffentlich erfolgen. „Grundsätzlich“ (hier: soll) öffentlich auszusuchen, lässt Ausnahmen zu. Darauf verzichtet werden kann, wenn zu erwarten ist, dass die Besetzung mit einer internen oder dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. Gerade eine generelle Beschränkung auf Eigenentwicklung wäre mit dem Prinzip der Bestenauslese nicht vereinbar. Die Regelungen sehen wie bisher den Vorrang der Bestenauslese vor. Es kommt auch nicht zu einer Verschärfung des Fachkräftemangels. Fachkräftemangel bedeutet konkurrieren um Beschäftigte. Nachfolgend werden Regelungen/Handlungsfelder des NGG-E aufgezeigt, die dem öffentlichen Dienst hier Vorteile verschaffen können. Stichwort: „Niedersachsen - Land der Guten Arbeit.“

Beschäftigte gewinnen

- Der NGG-E bringt Chancengleichheit für Beschäftigte; und zwar unabhängig vom Geschlecht, mit Blick auf die sogenannte gläserne Decke insbesondere für Frauen. Beispielhaft genannt seien hier die Regelungen zu Auswahl, Aufstieg, Beurteilungswesen und Personalentwicklung.
- Regelungen zu u. a. Beseitigung/Verhinderung struktureller Benachteiligung, transparenten (Auswahl)Verfahren, Benachteiligungsverboten, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, diskriminierungsfreien Beurteilungsverfahren, geschlechtersensibler Sprache präsentieren den öffentlichen Dienst als modernen Arbeitgeber und schaffen eine hohe emotionale Bindung. Eine gute Unternehmenskultur ist ein großer Wettbewerbsvorteil.



## Beschäftigte halten

- Beschäftigte müssen nicht für die Übernahme von Pflegeverantwortung/Kinderbetreuung aus dem Beruf aussteigen. Der NGG-E berücksichtigt mit seinen Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege einen ganz wesentlichen Aspekt der aktuellen Erwartungen und Bedürfnisse der hart umkämpften Fachkräfte (Vereinbarkeits- und Rückkehrregelungen, flexible und mobile Arbeitsformen, technische Ausstattung, Förderung der partnerschaftlichen Übernahme). Die aktuelle Studienlage zeigt die Notwendigkeit entsprechender Regelungen.
- Der NGG-E bietet Voraussetzungen für ein faires, rechtssicheres und chancengleiches Verfahren bei der Personalentwicklung und den Aufstiegsmöglichkeiten.

## Beschäftigte fördern/entwickeln

- Insbesondere durch die Regelungen zu Fortbildungen, Gremienarbeit, Führen in Teilzeit oder einem diskriminierungsfreien Beurteilungsverfahren werden Regelungen für faire und transparente Weiterentwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen.

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen meint, durch Ausführlichkeit würde mehr Klarheit bei der praktischen Umsetzung entstehen. Die grundsätzliche Ausschreibungspflicht wird vom Deutschen Juristinnenbund e. V. begrüßt. Diese sei angemessen abgesichert durch die Möglichkeit zur 2. Ausschreibung. Das Regel-Ausnahme-Verhältnis wird als positiv bewertet. Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen, die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen, die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen und die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e. V. fordern die Verschärfung „Muss-“ statt „Sollregelung“.

Aus Sicht der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen seien die Ausnahmetatbestände sehr weit gefasst. Der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. sieht einen möglichen Ausschreibungsverzicht kritisch. Die Ausnahme einer Ausschreibung für höhengleiche Besetzung sei laut Deutschem Juristinnenbund e. V. zu streichen. Zu streichen sei auch die Ausnahme für Arbeitsplätze für Personen nach § 39 NBG, so die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen und die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e. V. Das „besondere persönliche Vertrauensverhältnis“ könne laut Gleichstellungsbeauftragten der Niedersächsischen Sparkassen und Verbundpartner ein „Schlupfloch“ und laut Deutschem Juristinnenbund e. V. ein Einfallstor für diskriminierende und der Bestenauslese widersprechende Handhabung sein. Der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. befürchtet, Ausnahmetatbestände würden intransparente Verfahren ermöglichen.

Eine Verschärfung wird nicht vorgeschlagen. Eine Ausschreibung ist bei Stellenbesetzungsverfahren zur Gewährleistung des Bewerbungsverfahrensanspruchs gemäß Artikel 33 Abs. 2 GG grundsätzlich verfassungsrechtlich geboten. Jedoch ist allgemein anerkannt, dass diese Ausschreibungspflicht nicht uneingeschränkt gilt, sondern in sachlich dringend gebotenen Fällen eingeschränkt werden kann; Stichwort: Nähe-/Treueverhältnis. Der Begriff des „besonderen persönlichen Vertrauensverhältnisses“ ist eng auszulegen. Ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis liegt dann vor, wenn eine solche Nähe zu der Leitungsperson und ihren politischen oder verwaltungsstrategischen Einstellungen bestehen muss, dass ohne Absprache im Einzelfall im Interesse der Leitungsperson gehandelt werden kann. Dies gilt beispielsweise für persönliche Referentinnen und Referenten, bei denen ein persönliches Vertrauensverhältnis aufgrund der ständigen vertieften Einblicke in die Arbeit der Bezugsperson zwingende Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit ist.

Absatz 2 regelt erstmals, dass Ausschreibungen von Arbeitsplätzen geschlechtsneutral formuliert sein müssen. Sowohl bei der öffentlichen als auch der internen Ausschreibung muss aus dem Ausschreibungstext eindeutig hervorgehen, dass alle Geschlechter für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz infrage kommen. Der Ausschreibungstext muss dementsprechend so formuliert sein, dass er alle Geschlechter in gleicher Weise anspricht. Die Neutralitätspflicht muss auch Menschen einbeziehen, die sich nicht der binären Geschlechterordnung zuordnen können. In seiner Entscheidung zum Personenstandsrecht aus dem Jahr 2017 hat das BVerfG klargestellt, dass es mehr als nur zwei Geschlechter gibt und dies auch rechtlich anzuerkennen sei.

Aus frauen- und gleichstellungspolitischer Perspektive ist gerade in Hinblick auf Berufsbezeichnungen die Differenzierung zwischen der geschlechtergerechten Sprache in Bezug auf Frauen und Männer einerseits und andererseits der gebotenen adäquaten Ansprache von Menschen ohne Geschlechtsangabe oder der Angabe divers aufrecht zu erhalten. Um Geschlechtsstereotype abzubauen, verlangt eine aktive Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern auch ausdrücklich die weibliche (oder männliche) Sprachform zu wählen, statt geschlechtsneutrale Berufsbezeichnungen zu nutzen. Als eine rechtskonforme Variante wird hier empfohlen, die Paarform beizubehalten und dahinter zusätzlich aufzunehmen (w/m/d) - z. B. „Ingenieurin, Ingenieur (w/m/d)“. Die in Stellenausschreibungen aktuell gängige Praxis der Verwendung der männlichen Form der Berufsbezeichnung mit dem Klammerzusatz „weiblich, männlich, divers“ macht die Absicht und den politischen Willen, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen, nicht sichtbar und stellt darüber hinaus keine geschlechtsneutrale Formulierung dar, da hier letztlich das generische Maskulinum verwendet wird.<sup>58</sup> Das ist zu wenig, um die geforderte Geschlechtsneutralität in der gebotenen Weise herzustellen.<sup>59</sup>

Zusätzlich ist ein Textbaustein denkbar, der zum Ausdruck bringt, Vielfalt wird geschätzt und daher werden alle Bewerbungen begrüßt - unabhängig von Alter, Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Behinderung, Religion und Weltanschauung.

In Anlehnung an § 8 Abs. 1 AGG kann von der Neutralitätspflicht abgewichen werden, wenn das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, wenn also das Geschlecht eine entscheidende Rolle bei der Ausübung der Tätigkeit spielt. Anerkanntes Beispiel: Erzieherinnen für Mädcheninternate, die bei der Betreuung auch regelmäßig in den Zimmern oder im Sanitärbereich tätig sind. Andere Beispiele sind Personen, die mit Missbrauchsoffern arbeiten oder auch Gleichstellungsbeauftragte (siehe Ausführungen zu § 28).

Die Aufforderung insbesondere an Frauen, sich zu bewerben, ist im Sinne positiver Maßnahmen (§ 5 AGG) erlaubt, sofern damit strukturelle Ungleichheiten ausgeglichen werden sollen (zur Definition der strukturellen Benachteiligung siehe Begründung zu § 3 Abs. 8).

Gegenwärtig sind in Niedersachsen im öffentlichen Dienst allgemein weibliche Führungskräfte unterrepräsentiert. Daher ist eine an Frauen gerichtete Aufforderung zur Bewerbung in der Regel gerechtfertigt, wenn in dem konkreten Bereich weniger Führungspositionen mit Frauen besetzt sind als mit Männern. Angesichts eines Frauenanteils unter den Beschäftigten im öffentlichen Dienst von mehr als 50 % (siehe Begründung Abschnitt A I Nr. 2) kann grundsätzlich von genügend für den Aufstieg in Führungspositionen qualifizierten Frauen ausgegangen werden. Ihr dennoch weit aus geringerer Anteil an Führungspositionen lässt sich mithin nicht anders erklären als durch eine nach wie vor bestehende faktische und strukturelle Benachteiligung.

Satz 4 regelt, dass jede Ausschreibung einen Hinweis auf die Teilzeiteignung zu enthalten hat. Die Frage, ob und inwieweit für den zu besetzenden Arbeitsplatz eine Teilzeiteignung vorliegt, ist mit Blick auf § 23 Abs. 1 zu beantworten: Die Teilzeiteignung ist nur dann abzulehnen, wenn bei diesem auszuschreibenden Arbeitsplatz dringende dienstliche Belange der Teilzeiteignung entgegenstehen. Dies gilt gleichermaßen für die Besetzung von Arbeitsplätzen in Führungspositionen - ohne Ausnahme, ungeachtet der Hierarchieebene.

Entsprechend der Zielsetzung des Gesetzes ist der Begriff der dringenden Gründe eng auszulegen (vgl. Begründung zu § 23).

Absatz 3 regelt, dass die Gleichstellungsbeauftragte eine zweite Ausschreibung verlangen kann, wenn sich in einem Bereich, in dem Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, keine Frau beworben hat, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweist. Konsequenterweise wird ausschließlich darauf abgestellt, dass Frauen

---

<sup>58</sup> Deutscher Juristinnenbund, Stellungnahme 20-35 zum Zweiten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II), vom 28.12.2020.

<sup>59</sup> Von Roettenken, Der Begriff des Geschlechts im Personalvertretungs- und Dienstrecht, Die Personalvertretung 8-2020.

aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind - Männer sind in einzelnen Bereichen der Dienststelle aus individuellen und nicht aus strukturellen Gründen mit einem geringeren Anteil als Frauen vertreten.

Mit dem Erfordernis, dem Anforderungs- und Qualifikationsprofil zu entsprechen, wird in Ergänzung der Regelung des NGG 2010 klargestellt, dass nicht jede - auch unzureichende - Bewerbung eine zweite Ausschreibung per se verhindern kann.

Frauen würden im kommunalen Bereich faktisch exzellente Chancen auf Führungspositionen besitzen, meinen die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen und der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. Es gäbe in der Regel keine Bewerbungen von Frauen in Bereichen mit Unterrepräsentanz von Frauen, so die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen, der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. und der Sparkassenverband Niedersachsen gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig, den Öffentlichen Versicherungen Oldenburg, der Ostfriesischen Landschaftlichen Brandkasse und den VGH Versicherungen lehnen die Regelung ab. Verfahren würden (durch Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten) in die Länge gezogen, meinen die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen, der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. und der Verband kommunaler Unternehmen e. V.

Es käme zur Störung des Betriebsfriedens, befürchten die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen und der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. Sie würden wie der Sparkassenverband Niedersachsen gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig, den Öffentlichen Versicherungen Oldenburg, der Ostfriesischen Landschaftlichen Brandkasse und den VGH Versicherungen eine Kostensteigerung erwarten. Es entstünde nach Auffassung des Verbands der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft ein erheblicher Bürokratieaufwand.

Es handelt sich sowohl um geltendes Recht seit 1994 als auch um eine „Kann-Regelung“. Die Gleichstellungsbeauftragten wissen um die Marktlage. Eine Forderung nach einer 2. Ausschreibung erfolgt nicht grundlos.

Die Möglichkeit zur 2. Ausschreibung könnte zusätzlich dazu beitragen, von vornherein Frauen mit der Ausschreibung anzusprechen, meint der Deutsche Juristinnenbund e. V. Der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. weist daraufhin, dass es sich um geltendes Recht handelt.

Die genannten Argumente liegen der vorgelegten Regelung zugrunde.

Besondere gesetzliche Regelungen über eine Pflicht zur Ausschreibung oder die Voraussetzungen, unter denen von einer Ausschreibung abgesehen werden kann, bleiben von den Absätzen 1 bis 3 unberührt. Beispielhaft ist zu nennen § 109 Abs. 1 Sätze 3 bis 6 NKomVG. Nach § 109 Abs. 1 Satz 4 NKomVG kann die Vertretung im Einvernehmen mit der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten bei der Wahl von Beamtinnen und Beamten auf Zeit beschließen, unter bestimmten Voraussetzungen von der Ausschreibung abzusehen.

Zu § 10 (Auswahlverfahren):

Hier werden Vorkehrungen getroffen, Chancengleichheit im Bereich der weichenstellenden Vorentscheidungen in einem Auswahlverfahren nicht nur zu sichern, sondern sie auch konkret zu verbessern.

In Bereichen, in denen Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, sollen mindestens zur Hälfte Frauen zu erforderlichen Bewerbungs-, Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden, sofern sie das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Die besonderen Regelungen zur Teilhabe von Schwerbehinderten im Besetzungsverfahren, insbesondere die Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber gemäß § 165 des Neunten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IX), bleiben unberührt.

Bewerbungs-, Vorstellungs- oder Auswahlgespräche sind als ergänzendes Auswahlinstrument insoweit zulässig, als sich nicht bereits anhand der Beurteilungslage ein eindeutiger Eignungsvorsprung einer Person unter den sich Bewerbenden ergibt.

Wichtig ist, dass sich die Dienststelle zu o. g. Gesprächen und Verfahren für das jeweilige Besetzungsverfahren bereits entschlossen hat oder dazu rechtlich verpflichtet ist. § 10 begründet aus sich heraus keine eigenständige Verpflichtung zur tatsächlichen Durchführung von Personalauswahlgesprächen und besonderen Auswahlverfahren.<sup>60</sup> Voraussetzung ist eine strukturell bedingte Unterrepräsentanz in dem Bereich, in dem der zu besetzende Arbeitsplatz liegt.

Bei der Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber, ist die Wahrung des Prinzips der Bestenauslese gemäß Artikel 33 Abs. 2 GG zu beachten. Für die Einladung zu Gesprächen ist maßgeblich, dass die Bewerbenden die Mindestvoraussetzungen, d. h. das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil, aufweisen. Erst wenn dies erfüllt ist und sie die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aufweisen, ist als weiteres zusätzliches Auswahlkriterium das Geschlecht heranzuziehen.<sup>61</sup> Der Hinweis auf die Erfüllung des vorgegebenen Anforderungs- und Qualifikationsprofils bringt zum Ausdruck, dass bei der Auswahl der sich Bewerbenden nicht auf eine sogenannte Übererfüllung abgestellt werden darf. Bei gleicher Eignung reicht für eine Einladung zum Gespräch die Erfüllung der in der Ausschreibung genannten Anforderungen.

Von der Mindestquote soll nur abgewichen werden können, wenn jeweils nicht genügend Bewerbende zur Verfügung stehen. Haben sich beispielsweise sieben Männer beworben, die das Anforderungs- und Qualifikationsprofil erfüllen, aber nur zwei gleichfalls geeignete Frauen, so dürfen alle sieben Männer zum Vorstellungsgespräch (oder dem besonderen Auswahlverfahren) eingeladen werden, da in diesem Fall Bewerberinnen nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen. Gibt es Vereinbarungen, dass Vorstellungsgespräche an das Vorliegen bestimmter unmittelbarer leistungsbezogener Voraussetzungen geknüpft werden, beispielsweise Gespräche nur geführt werden, soweit in der dienstlichen Beurteilung eine bestimmte Note erreicht wurde, bleiben diese unberührt.

Der EuGH hat aufgrund von Artikel 2 Abs. 4 RL 76/207/EWG a. F., heute Artikel 3 RL 2006/54/EG in Verbindung mit Artikel 157 Abs. 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (konsolidierte Fassung) (AEUV) eine Regelung für vereinbar mit dem allgemeinen Diskriminierungsverbot gehalten, die in Bereichen mit einer Frauenunterrepräsentanz bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern sicherstellt, dass qualifizierte Frauen mit Erfüllung aller gesetzlichen und sonstigen Voraussetzungen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Die Ergebnisse strukturierter Auswahlgespräche können erst dann ermessensfehlerfrei als weiteres Entscheidungskriterium herangezogen werden, wenn sich aus den aktuellen dienstlichen Beurteilungen und privatrechtlichen Arbeitszeugnissen ein Vorsprung zugunsten einer Bewerberin oder eines Bewerbers nicht ergibt (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 21.02.2007 - 5 LA 171/06).

<sup>61</sup> Rundschreiben BMFSFJ zum BGlG (B.IV.33 Rundschreiben des BMFSFJ vom 24.04.2015 zum BGlG vom 06.01.2017 - Seite 7.

<sup>62</sup> EuGH Urteil vom 28.03.2000 – Rs. C-158/97; NJW 2000, 1549 ff.; Kommentar: v. Roetteken, BGlG u. a. § 7 BGlG Rn. 105.

Das Auswahlverfahren muss in allen Phasen diskriminierungsfrei ablaufen.

Grundsätzlich dürfen keine Fragen gestellt werden, die sich direkt oder indirekt auf ein geschütztes Merkmal des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes<sup>63</sup> beziehen. Wird dennoch eine unzulässige Frage gestellt, haben Bewerbende das Recht, nicht oder nicht wahrheitsgemäß darauf zu antworten. In jedem Fall reicht eine solche Frage als Indiz für eine Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aus und führt in der Regel im Klagefall zu einer Umkehr der Beweislast zugunsten der Bewerberin oder des Bewerbers. Es sollte daher sorgfältig überprüft werden, welche Informationen für eine Qualifikationsbewertung wirklich relevant sind. Absatz 2 benennt hier in Anlehnung an § 7 Abs. 2 BGleIG zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes eine Reihe unzulässiger Fragen. Dies betrifft insbesondere die Frage nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, aber auch die Fragen hinsichtlich bestehender oder geplanter Familien- oder Pflegeaufgaben. Fragen nach der familiären Situation werden häufig genutzt, um die Flexibilität und Einsatzbereitschaft von Bewerbenden zu erfragen. Nach pflegebedürftigen Familienangehörigen darf nicht gefragt werden, denn auch bei der Benachteiligung aufgrund der Behinderung eines Kindes oder einer Person der Partnerschaft handelt es sich um Diskriminierung.

Die Besetzung der Personalauswahlgremien ist in § 19 geregelt.

Es wird ein erheblicher bürokratischer Mehraufwand befürchtet, der nicht der Frauenförderung diene, so die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen. Der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. bemängelt einen Verstoß gegen das Prinzip der Bestenauslese. Die Gestaltungsfreiheit würde seiner Auffassung nach eingeschränkt. Die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. meint, das Recht auf Vorauswahl würde eingeschränkt.

Es erfolgt kein Eingriff in das Prinzip der Bestenauslese (s. o.). Auch entsteht kein unverhältnismäßiger Bürokratieaufwand. Werden Auswahlgespräche geführt, setzt die Anwendung des § 10 NGG-E eine strukturell bedingte Unterrepräsentanz in dem Bereich, in dem der zu besetzende Arbeitsplatz liegt, voraus. Der Zwang zur Herstellung einer Mindestquote kann in Einzelfällen zu einer Ausweitung des Personenkreises führen, mit dem solche Gespräche geführt bzw. die zum besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden müssen. Diese Folge rechtfertigt sich durch das im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz vorgegebene Ziel einer aktiven Gleichstellungspolitik und dem Ziel vorhandene strukturelle Benachteiligung durch Förderung auszugleichen oder wenigstens zu mildern.<sup>64</sup>

Nach Ansicht des Deutschen Gewerkschaftsbunds, sei das Erfordernis der „gleichen Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ an dieser Stelle zu streichen. Der Deutsche Juristinnenbund e. V. empfiehlt, die bisherige Regelung im NGG 2010 (Abstellen auf Mindestanforderung anstelle auf gleiche Eignung etc.) beizubehalten. Die vorgesehene Erweiterung der Regelung zu Auswahlverfahren um „besondere Auswahlverfahren“ sei sachgerecht, so der Deutsche Juristinnenbund e. V. Die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen begrüßt die Neuerung zu gebundener Entscheidung. Die Gleichstellungsbeauftragten der Niedersächsischen Sparkassen und Verbundpartner meinen, der Passus „aufgrund struktureller Benachteiligung“ sei zu streichen. Der Ausschluss unzulässiger Fragen sei laut Deutschem Juristinnenbund e. V. gelungen. Aufgenommen werden sollte, dass Fragen nach einer Schwerbehinderung bzw. nach Art der festgestellten Beeinträchtigungen unzulässig sind.

Zu § 11 (Auswahlkriterien):

Die Bestimmung der Kriterien für die Personalauswahl hat eine Schlüsselfunktion für den beruflichen Aufstieg. Entsprechend Artikel 33 Abs. 2 GG haben alle Deutschen nach ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung Zugang zu jedem öffentlichen Amt.

---

<sup>63</sup> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): § 1 Ziel des Gesetzes  
Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

<sup>64</sup> So auch die Zielsetzung im Bundesgleichstellungsgesetz (durch § 1 Abs. 1 BGleIG), vgl. Kommentar: v. Roetteken, BGleIG § 7 BGleIG Rn. 107.

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind die ausschlaggebenden Kriterien. Mit der Festlegung der für die Eignungsbeurteilung maßgeblichen Kriterien soll ausgeschlossen werden, dass die Qualifikationsanforderungen in einer Ausschreibung am möglichen Bewerberpotenzial oder gar an einzelnen sich Bewerbenden orientiert werden.

Ausschlaggebend für das Auswahlverfahren ist die dienstliche Beurteilung. Eine weitere Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung kommt entsprechend der eindeutigen Rechtsprechung daher erst nach einer ausschärfenden Bewertung der vorliegenden im Wesentlichen gleichen Beurteilungen überhaupt in Betracht.

Bei der Vergabe von Ämtern im statusrechtlichen Sinn ist für die Auswahlentscheidung nach Artikel 33 Abs. 2 GG das angestrebte Statusamt der Bezugspunkt. Die Auswahlentscheidung bei der Vergabe von Statusämtern darf daher grundsätzlich nicht anhand der Anforderungen eines konkreten Arbeitsplatzes erfolgen. Ausnahmen hiervon sind zulässig, wenn die Wahrnehmung eines Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt und diese bei einer Laufbahnbewerberin oder einem Laufbahnbewerber regelmäßig nicht vorliegen.

Sofern die Auswahlentscheidung nicht auf die Vergabe von Statusämtern gerichtet ist, können bei der Auswahlentscheidung und damit bei der Bewertung der ausschlaggebenden Kriterien von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung auch die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes, der zu übertragenden Tätigkeit, der Laufbahn oder des Berufs berücksichtigt werden.

Für den Geschäftsbereich des Justizministeriums können Ausnahmen gelten. Diesbezüglich wird auf die Begründung zu § 2 verwiesen.

Absatz 2 bestimmt, dass außerberufliche Kenntnisse und Fähigkeiten in die Qualifikationsfeststellung einbezogen werden können, vorausgesetzt sie sind bekannt geworden. Spezifische, durch Familien- oder Pflegeaufgaben und in der sozialen Arbeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten wie z. B. Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit sind bei der Beurteilung der Eignung und Befähigung zu berücksichtigen, wenn sie für die Ausübung der Tätigkeit von Bedeutung sind. Familiäre Arbeit ist dabei jede nicht bezahlte Tätigkeit, die aus einer sittlichen Pflicht heraus für Angehörige übernommen wird. Das können Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflege und Betreuung, aber auch allgemeine Dienstleistungen für Angehörige sein. Die Anerkennung der genannten Fähigkeiten rechtfertigt keine Ausforschung der persönlichen familiären Situation der sich bewerbenden Person. Eine Berücksichtigung kann nur erfolgen, wenn sie die durch Pflege- und Familienaufgaben erworbene besondere Qualifikation für den konkreten Arbeitsplatz selbst darstellt (vgl. BT-Drucksache 14/5679, S. 22 f.).

Eine Berücksichtigung von Familien- und Pflegeaufgaben ist entsprechend der vorstehenden Ausführungen zu Absatz 1 erst nachrangig möglich.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen wirft die Frage der rechtssicheren Feststellung auf.

Die Berücksichtigung spezifischer Erfahrungen durch Familienarbeit sei nach Auffassung des Deutschen Juristinnenbundes e. V. zu überprüfen. Denn die Regelung sei gleichstellungsfreundlich, aber in der Praxis kaum anwendbar.

Die Aufzählung der Konkretisierung aus dem NGG 2010 („Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit“) wurde zur Konkretisierung und Rechtssicherheit (in die Gesetzesbegründung) beispielhaft aufgenommen, siehe oben.

Absatz 3 enthält ein Benachteiligungsverbot. Folgende Umstände, die zumeist durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingt sind - und von denen nach wie vor mehrheitlich Frauen betroffen sind - dürfen in der Regel nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein: Die Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege mit der Berufstätigkeit wie Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit und entsprechende Beurlaubungen, geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschutz, mobile Arbeit, Telearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge sowie zeitliche Belastungen aufgrund der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben. So darf beispielsweise aus den zeitlichen Be-

lastungen weder auf einen Qualifikationsmangel noch auf ein weniger starkes berufliches Interesse oder eine geringere Bereitschaft zur Erfüllung dienstlicher Aufgaben geschlossen werden.

Ebenso keinen Einfluss auf die Bewertung hat die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen sowie organisatorische und personalwirtschaftliche Erwägungen. Absatz 3 lässt Ausnahmen in Einzelfällen zu.

Für den Geschäftsbereich des Justizministeriums können Ausnahmen gelten. Diesbezüglich wird auf die Begründung zu § 2 verwiesen.

Die Regelung des § 13 Abs. 4 Satz 2 NGG 2010, dass die Bewerbung einer Teilzeitkraft, auch wenn sich auf die teilzeitgeeignete Stelle keine zweite Teilzeitkraft beworben hat, nur dann abgelehnt werden darf, wenn dafür zwingende personalwirtschaftliche Gründe vorliegen, wurde nicht mehr aufgenommen. Dennoch dient diese Fallkonstellation nach wie vor als Beispiel dafür, dass eine Ablehnung nicht schon allein deshalb möglich ist, weil keine weitere Bewerbung einer Teilzeitkraft vorliegt.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. und die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. kritisieren, dass die dienstliche Beurteilung laut Gesetzesbegründung ausschlaggebend, aber im Arbeitsrecht nicht vorhanden sei.

Eine Unterbrechung der Berufstätigkeit oder die geringere Anzahl aktiver Beschäftigungsjahre müsse aus ihrer Sicht im Einzelfall eine Rolle spielen dürfen, sonst müsste weniger qualifiziertes Personal eingestellt werden müssen. Es sei ihrer Auffassung nach möglicherweise ein Eingriff in die Tarifautonomie (§ 17 Abs. 4 TVöD/VKA). Die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. befürchtet Konkurrentenklagen.

Diese Aussagen zu dienstlichen Beurteilungen in der Gesetzesbegründung beziehen sich auf öffentliche Ämter. Sind Beurteilungsverfahren (im Arbeitsrecht) nicht vorhanden, können die nicht vorhandenen Beurteilungen selbstredend nicht ausschlaggebend sein.

Die Erweiterung der nicht zu berücksichtigenden Umstände (Absatz 3) wird vom Deutschen Juristinnenbund e. V. begrüßt, diese sei wichtig und geboten. Begrüßt wird ebenso die Streichung der bisherigen Regelung, nach der bei der Bewerbung auf eine teilzeitgeeignete Stelle durch nur eine Teilzeitkraft diese nur aus zwingenden personalwirtschaftlichen Gründen abgelehnt werden kann.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist der Ansicht, in Absatz 3 sei die Einschränkung „in der Regel“ zu streichen.

Eine Verschärfung wird nach Abwägung aller genannten Argumente im Rahmen der Verbandsbeteiligung nicht vorgenommen.

#### **Zu § 12 (Auswahlentscheidung):**

Wieder eingeführt wurde die zwingende Vorrangregelung zugunsten von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in Verbindung mit der vom EuGH geforderten Härteklause<sup>65</sup>. In Bereichen, in den Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, hat die Dienststelle diese bei der Besetzung von Arbeitsplätzen sowie der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen. Wie schon im NGG 1994 (§ 5) soll der Abbau von Unterrepräsentanz unabhängig gemacht werden vom Willen der Dienststelle. Die Vorgängerregelung im NGG 2010 (§ 13 Abs. 5) war eine reine Erlaubnisnorm: Sie gab den Dienststellen die Berechtigung, bei gleicher Eignung das unterrepräsentierte Geschlecht (Frauen wie Männer) zu bevorzugen, verpflichtete sie aber nicht dazu. Vorliegend wurde die Verpflichtung, Frauen zum Abbau von Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung zu bevorzugen, wieder eingeführt. Eine bevorzugte Berücksichtigung von Männern bei Personalauswahlentscheidungen bei einem geringeren Männeranteil ist nicht zulässig und konsequenterweise nicht normiert. Eine von Verfassungswegen für eine Bevorzugung von Männern erforderli-

---

<sup>65</sup> EuGH Rs. C-158/97, Badeck u.a.; EuGH Rs. C-407/98 - Abrahamsson und Anderson

che Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung ist im Anwendungsbereich des NGG nicht existent.

Voraussetzung für die Bevorzugung ist mit Rücksicht auf Artikel 33 Abs. 2 GG immer die zumindest gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung mit den Mitbewerbenden. Diese Bevorzugungspflicht tritt ein, bis in dem jeweiligen Bereich der Dienststelle Unterrepräsentanz abgebaut und Frauen und Männer zu gleichen Teilen (§ 3 Abs. 9) beschäftigt sind. Die Verpflichtung der einzelnen Dienststelle bezieht sich aber nur jeweils auf den konkreten Auswahlvorgang, für den die Tatsache der Unterrepräsentanz vorliegt.

Die bevorzugte Berücksichtigung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen überwiegen, die in der Person Mitbewerbender liegen. Eine automatische Bevorzugung bei gleicher Qualifikation wird nicht normiert, sondern es ist immer eine Einzelfallabwägung zu treffen. Dazu muss in einer Gesamtschau unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit eine Abwägung vorgenommen werden.

Sind Frauen in einem Bereich der Führungspositionen unterrepräsentiert, ist z. B. zu prüfen und abzuwägen, ob Gründe in der Person des Mitbewerbers vorliegen, die rechtlich schützenswert sind und es ausnahmsweise gerechtfertigt ist, (trotz gleicher Qualifikation und Gründen in der Person der Bewerberin und trotz des verfassungsrechtlichen Schutz- und Förderauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG) diese gleich geeignete Bewerberin nicht auszuwählen.

Im Einzelfall ist beispielsweise zu prüfen, ob das rechtlich schutzwürdige Interesse der Inklusion eines schwerbehinderten gleichqualifizierten Mitbewerbers gegenüber dem regelmäßig geschützten Interesse der Mitbewerberin an einem Ausgleich für die geschlechtsbezogene strukturelle Benachteiligung von Frauen im Berufsleben überwiegt.<sup>66</sup>

Es verbleibt bei dem Vorrang des weiblichen Geschlechts, wenn sich bei dem Vergleich kein deutliches Übergewicht der in der Person des Mannes liegenden rechtlich schützenswerten Gründe im Verhältnis zu den für die Frau ermittelten Gründen ergibt.

Eine regelmäßige oder gar automatische Bevorzugung allein mit Verweisung auf eine Schwerbehinderung ist für das Einstellungs- bzw. Beförderungsverfahren nicht möglich. Ein Anspruch auf eine bevorzugte Berücksichtigung wird Schwerbehinderten bezogen auf die Teilnahme an innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens in § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX eingeräumt. In Hinblick auf die Besetzung von Arbeitsplätzen sind die Arbeitgebenden (lediglich) verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können (§ 164 Abs. 1 SGB IX). Kann ein Arbeitsplatz entsprechend besetzt werden, ist im Einzelfall im Rahmen einer Interessensabwägung eine Bevorzugung zu prüfen. Insoweit stellen sowohl das NGG als auch Regelungen für Schwerbehinderte sicher, dass keine automatische Bevorzugung greift, sondern eine Individualbeurteilung vorgenommen wird.

Die hier normierte Bevorzugungspflicht hat bei Vorliegen aller Voraussetzungen Vorrang vor der Bevorzugungspflicht aus § 23 Abs. 5.

Die Bevorzugung gilt - wie schon in § 13 Abs. 6 NGG 2010 - nicht, wenn es sich um Ausbildungsgänge für Berufe handelt, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden können, zu denen aber die Ausbildung im öffentlichen Dienst erfolgen muss, wie etwa dem juristischen Vorbereitungsdienst. Die Referendarinnen und Referendare sind mit der Zulassung zum Vorbereitungsdienst in ein öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis zum Land aufgenommen (§ 5 Abs. 1 Niedersächsisches Gesetz zur Ausbildung der Juristinnen und Juristen - NJAG).

Zur generellen Zulässigkeit einer Bevorzugung bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistungen wird auf Abschnitt II Nr. 2. der Allgemeinen Begründung verwiesen.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen fordert die Beibehaltung der bisherigen „Kann-Regelung“. Kommunale Arbeitgeber würden durch die Neuregelung

---

<sup>66</sup> BMFSFJ, Einführungs Rundschreiben zur Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleIG) vom 16.09.2021, S. 14).



erheblich in ihrem Auswahlermessen eingeschränkt. Die Regelung sei nach Auffassung der Niedersächsischen Krankenhausgesellschaft e. V. im Bereich der Krankenhäuser ungeeignet, das Gleichstellungsziel zu erreichen. Der Verband kommunaler Unternehmen e. V. und die Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden in Niedersachsen meinen, es könnte zu einer Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen führen. Aus Sicht der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen und der Niedersächsischen Krankenhausgesellschaft e. V. würden Konkurrentenklagen drohen.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. wies darauf hin, dass Männer in erzieherischen Berufen unterrepräsentiert seien. Er meint, eine starre/harte Quotenregelung sei nicht uneingeschränkt zulässig.

Die bisherige geschlechteroffene (Kann-)Regelung zur Bevorzugung bei Unterrepräsentanz ist aufgegeben worden. Die geplante Neuregelung entspricht der Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes aus dem Jahr 2021 und ist nunmehr verfassungskonform. Die Wiedereinführung der Bevorzugung von Frauen erfolgt in Verbindung mit der vom EuGH geforderten Härteklausel. Ein Eingriff in das Prinzip der Bestenauslese erfolgt nicht. Voraussetzung für die Bevorzugung ist mit Rücksicht auf Artikel 33 Abs. 2 GG immer die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung bei den Mitbewerbenden. Voraussetzungen für die Bevorzugung sind eine gleiche Qualifikation und eine strukturell bedingte Unterrepräsentanz sowie kein abweichender Einzelfall. Es erfolgt keine automatische Bevorzugung (weder im Schwerbehindertenrecht noch im Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz), sondern immer eine Individualbeurteilung. Hinsichtlich der Ausführungen zu Männern und nicht-binären Personen siehe Kommentierung zu § 1 NGG-E. Auch eine Benachteiligung von Menschen mit einer Schwerbehinderung liegt nicht vor. Eine regelmäßige oder gar automatische Bevorzugung allein mit Verweis auf eine Schwerbehinderung ist für das Einstellungs- bzw. Beförderungsverfahren nicht möglich. Ein Anspruch auf eine bevorzugte Berücksichtigung wird Schwerbehinderten bezogen auf die Teilnahme an innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens in § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB IX eingeräumt. In Hinblick auf die Besetzung von Arbeitsplätzen sind die Arbeitgebenden (lediglich) verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können (§ 164 Abs. 1 SGB IX). Kann ein Arbeitsplatz entsprechend besetzt werden, ist im Einzelfall im Rahmen einer Interessensabwägung eine Bevorzugung zu prüfen. Insoweit stellen sowohl das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz als auch Regelungen für Schwerbehinderte sicher, dass keine automatische Bevorzugung greift, sondern eine Individualbeurteilung vorgenommen wird.

Der Deutsche Juristinnenbund e. V. begrüßt die Abkehr von der bisherigen geschlechteroffenen Regelung zur Bevorzugung bei Unterrepräsentanz. Abzustellen sei aber auf eine „im Wesentlichen“ gleiche Eignung. Die entsprechende Ergänzung sei im Normtext vorzunehmen. Eine Unterrepräsentanz von Männern sei nicht auf strukturelle Benachteiligung zurückzuführen. Die Neuregelung sei nunmehr verfassungskonform. Für Auswahlentscheidungen würde laut EuGH eine fast gleichwertige Qualifikation genügen.

Gleichstellungspolitisch ist die vorgetragene Argumentation zur „im wesentlichen gleichen Eignung“ konsequent. Eine Verschärfung wurde mit Rücksicht auf die Ergebnisse der umfassenden Verbandsbeteiligung nicht vorgenommen.

Zu § 13 (Beurteilungsverfahren):

Die Regelung begründet keine Pflicht zur Einführung eines Beurteilungsverfahrens, sondern wirkt auf bestehende Beurteilungsverfahren.

Aufgrund der zentralen Bedeutung von dienstlichen Beurteilungen für das berufliche Fortkommen im öffentlichen Dienst werden die Dienststellen auf ein geschlechtergerechtes Beurteilungswesen verpflichtet, Beurteilungen bilden die Grundlage für den Leistungsvergleich bei Auswahlentscheidungen. Strukturelle Diskriminierungen durch Anforderungsprofile und Beurteilungen bleiben oft unentdeckt und sind im Nachhinein für diejenigen, die die Diskriminierung erfahren, nur schwer angreifbar. Entsprechend ist die Beurteilungspraxis regelmäßig in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und auszuwerten. Maßnahmen sind zu treffen, die zu einer geschlechtergerechten dienstlichen Beurteilung führen. In Betracht kommen geschlechtergerechte Formulierungen von

Beurteilungskriterien, die regelmäßige Durchführung von Schulungen für Führungskräfte, Beurteilende und Gleichstellungsbeauftragte, das Hinwirken auf eine geschlechtergerechte Besetzung von Beurteilungsgremien, die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie eine regelmäßige Qualitätskontrolle (z. B. durch eine Verpflichtung zur fortlaufenden statistischen Auswertung). Aufgeführt sind lediglich mögliche Maßnahmen, die zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten Beurteilungspraxis ergriffen werden können. Darunter das Hinwirken auf eine geschlechtergerechte Besetzung der Beurteilungskommission. Hier stoßen die Dienststellen an ihre Grenzen bei den Mitgliedern, die qua Amt gesetzt sind (vgl. § 19 Abs. 1, Satz 2). Wohl aber kann Einfluss bei der Entsendung der weiteren Mitglieder genommen werden.

Mit der hier vorgelegten Regelung sollen Verzerrungspotenziale im Beurteilungsverfahren abgebaut werden. Gefordert wird eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Beurteilung mit der Folge, dass tatsächliche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung und nicht stereotype Rollenbilder aufgrund eines Geschlechts oder andere sachfremde Kriterien in die Beurteilung einfließen.

Entsprechend der besonderen Gleichstellungsrelevanz war der Komplex der Geschlechtergerechtigkeit im Zusammenhang mit Beurteilungen und Zeugnissen im Abschnitt Organisationsplanung und Personalentwicklung mit detaillierten Maßnahmen zu unterlegen. Regelungen des Niedersächsischen Beamtengesetzes und der Niedersächsischen Laufbahnverordnung werden insoweit konkretisiert.<sup>67</sup>

Ein diskriminierungsfreies und geschlechtergerechtes Beurteilungswesen bildet die Basis für Chancengerechtigkeit im öffentlichen Dienst. Der dienstlichen Beurteilung kommt für Beförderung und Aufstieg in Führungspositionen eine gleichstellungspolitische Schlüsselrolle zu.<sup>68</sup>

Die Landesregierung hat im April 2015 den Beschluss<sup>69</sup> gefasst, nach jedem Regelbeurteilungsverfahren die Beurteilungsdaten der Ministerialebene obligatorisch auf Verzerrungen nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang zu untersuchen und der Landesregierung zu berichten, ob Beurteilungsverzerrungen erkennbar geworden sind und was gegen ihre Wiederholung unternommen werden kann.

Die Auswertung der Beurteilungsdaten aus dem Regelbeurteilungsverfahren 2020 lässt zum wiederholten Male eine Beurteilungsverzerrung zuungunsten von Frauen und Teilzeitbeschäftigten erkennen.

Ursache ist (häufig) keine bewusste Diskriminierungsabsicht, aber die Zuschreibung bestimmter beurteilungsrelevanter Eigenschaften wie „Durchsetzungsfähigkeit“, „Teamfähigkeit“, „berufliches Engagement“ auf die Geschlechter. Bei Teilzeitarbeitenden wird etwa eine geringere berufliche Motivation und Leistungsfähigkeit vermutet, weil sie im Dienstalltag schon zeitlich weniger sichtbar sind.

Gemäß Absatz 1 sind die Dienststellen verpflichtet, das Beurteilungsverfahren diskriminierungsfrei zu gestalten und Maßnahmen zu treffen, die zu einer geschlechtergerechten Beurteilung führen. In vielen Landesdienststellen gibt es beispielsweise bereits konkrete Maßnahmen zur Förderung einer gleichstellungssensiblen Beurteilung von Beschäftigten wie z. B. gendergerechte Beurteilungskriterien, Hinweise zum Abbau von Beurteilungsverzerrungen in Hinblick auf Geschlecht und Arbeitsform oder auf gesetzliche Benachteiligungsverbote. Die Mitglieder der Beurteilungskommission weisen die Beurteilenden frühzeitig auf bisherige Beurteilungsverzerrungen hin und erörtern mögliche Beurteilungsfehler. Die Zweitbeurteilenden halten im Rahmen der Überprüfung der Einhaltung des Beurteilungsmaßstabes die Erstbeurteilenden gegebenenfalls noch einmal zu einer geschlechtergerechten Beurteilung an. Schulungen können und sollten kontinuierlich, insbesondere aber zeitnah vor Regelbeurteilungsverfahren, durchgeführt werden, um Benachteiligungen entgegen zu wirken.

---

<sup>67</sup> § 25 NBG, § 44 NLVO: Grundsätze der dienstlichen Beurteilung für den unmittelbaren Landesdienst; § 5 NRiG.

<sup>68</sup> Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (BT-Drs. 18/12840 S. 131).

<sup>69</sup> „Aktionsplan Frauen in Führung“.

Bei der Ausgestaltung des Maßstabes für Beurteilungen und Zeugnisse wie auch bei der Auslegung von Beurteilungskriterien ist dem Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming) Rechnung zu tragen. Vorbild für diese Regelung war Nummer 1 Abs. 3 der Allgemeinen Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst vom 18. Juli 2017 (Nds. MBl. S. 1104) - inzwischen ersetzt durch die Niedersächsische Beurteilungsverordnung vom 12. Dezember 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 116). Die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erfordert von allen Beurteilenden ein besonders hohes Maß an Sensibilität, Gewissenhaftigkeit, Objektivität sowie Verantwortungsbewusstsein.

Geschlechterspezifische Ausgangsbedingungen und Auswirkungen sind daher kritisch zu reflektieren, um einen gerechten Beurteilungsmaßstab zu gewährleisten. Auch eine Überprüfung der Leistungsmerkmale/Leistungskriterien im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit entspricht dem Regelungsinhalt des Absatzes 1 Satz 4.

Der Offenheit im Umgang miteinander sowie der Transparenz des Beurteilungsverfahrens kommt dabei eine entscheidende Bedeutung zu.

Es bedarf also einer kritischen Auseinandersetzung und Reflexion jeder beurteilenden Person mit ihren Vorstellungen über Geschlechterrollen. Diese kann sehr gut in entsprechenden Schulungen erfolgen, Absatz 1 Satz 3.

Die Gleichstellungsbeauftragte (GB) ist zu beteiligen, wenn grundlegende Festlegungen für das Beurteilungsverfahren getroffen oder entsprechende Richtlinien abgefasst werden. Sie hat die Möglichkeit, für die Beachtung von Genderaspekten in der jeweils anstehenden Beurteilungsrunde zu sensibilisieren. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bezieht sich nicht auf die Beurteilungserstellung und Auswirkungen im konkreten Einzelfall. Diese obliegt allein den Erst- und Zweitbeurteilenden.

Das Beteiligungsrecht der GB war an dieser Stelle zu regeln um eine Beschränkung des Geltungsbereichs gemäß § 27 zu vermeiden.

Schwangerschaft, schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten sowie Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Das Gleiche gilt für die Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit dienen sollen wie Teilzeitbeschäftigung (Absatz 2). Die Art und Weise der Wahrnehmung mobiler Arbeitsformen kann durchaus beurteilungsrelevant sein. Schlechtleistungen oder Unzuverlässigkeit haben dagegen nichts mit der jeweiligen Arbeitsform zu tun, sondern sind z. B. über die Frage der Geeignetheit einer Person für diese Arbeitsform zu lösen.

Bei Beschäftigten in Teilzeit, Elternzeit, mit Pflege- und Familienaufgaben besteht die Gefahr, Arbeitsleistung nicht in gleicher Weise wahrzunehmen wie bei Vollzeitkräften oder den in der Dienststelle anwesenden Beschäftigten. In der Literatur wird dokumentiert, dass häufig Frauen und Teilzeitbeschäftigte schlechter abgeschnitten haben als Männer und Vollzeitbeschäftigte.<sup>70</sup>

Gemäß Absatz 3 muss eruiert werden, ob und inwieweit geschlechtsspezifische Unterschiede und Effekte (z. B. Fehlzeiten, unbewusste stereotype Eigenschaftszuschreibungen) belegbar zu unterschiedlichen Beurteilungsergebnissen bei Frauen und Männern geführt haben. Die Dienststellen werden verpflichtet, zu erheben, ob bei der Vergabe von Rangstufen signifikante Unterschiede im Gesamtergebnis zwischen Frauen und Männern sowie zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern bestehen. Die Untersuchung soll alle drei Jahre, in der Regel innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss des jeweiligen Regelbeurteilungsverfahrens, erfolgen. Zusätzliche Differenzierungen (u. a. Kriterien wie vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse oder die Inanspruchnahme von Elternzeit aber auch Rangstufen und Laufbahngruppen) können getroffen werden, wenn dadurch weitere mögliche Beurteilungsverzerrungen sichtbar werden können. Ein Zusammenschluss kleinerer Dienststellen zu Untersuchungsräumen oder die Vornahme der Untersuchung durch eine obere Landesbehörde für alle nachgeordneten Behörden ist nicht ausgeschlossen.

---

<sup>70</sup> Vgl. Schreyögg: Geschlechtergerecht beurteilen - Arbeitshilfe zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen, S. 19 ff. Hrsg.: Gleichstellungsstelle für Frauen München April 2006.

Um eine Vielzahl gleichzeitig beurteilter Personen (und Beurteilungen) erfassen zu können werden als Untersuchungsgegenstand die Beurteilungsrunden der Regelbeurteilungen genannt, weil in diesen eine Vielzahl von Beschäftigten gleichzeitig beurteilt wird. Der Bereich der an öffentlichen Schulen unterrichtenden Lehrkräfte wird von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 nicht erfasst. Überwiegend unterrichtende Lehrkräfte erhalten ausschließlich Anlassbeurteilungen, deren Vergleichbarkeit sich äußerst schwierig gestaltet. Dies soll Untersuchungen einer Dienststelle auch etwa über Anlassbeurteilungen mehrerer Jahre nicht ausschließen.

Mit der erstrebten Transparenz geht ein Diskriminierungsvermeidungseffekt einher. Die Sensibilisierung der Beurteilenden wird unterstützt, erhalten sie doch durch eine regelmäßige Auswertung der Beurteilungsergebnisse eine Möglichkeit sich und ihre Diskriminierungsfreiheit kontrollieren zu können.

Geeignete Maßnahmen zur Unterstützung einer geschlechtergerechten dienstlichen Beurteilung bedürfen in der Regel eines gewissen zeitlichen Vorlaufs. Die Maßnahmen müssen noch vor der nächsten Beurteilungsrunde Wirksamkeit entfalten können. Insofern war ein Zeitraum für die Untersuchung zu benennen. Legt man den zeitlichen Ablauf nach der Beurteilungsverordnung des Landes zugrunde, liegen zwischen den jeweiligen Beurteilungsrunden (nur) drei Jahre. Daher war eine zeitnahe Auswertung (in der Regel innerhalb von sechs Monaten) festzulegen.

Die Untersuchungsergebnisse sind den Beschäftigten durch Veröffentlichung in der Dienststelle zeitnah bekanntzugeben (Absatz 4). Die Darstellung der Ergebnisse des Beurteilungsdurchgangs ist dazu nicht erforderlich, sondern die Frage ist zu beantworten, ob und wo signifikante Unterschiede bei der Vergabe von Rangstufen im Gesamtergebnis zwischen Frauen und Männern sowie zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern bestehen (Absatz 3 Satz 2). Mit der hier vorgelegten Regelung sollen Verzerrungspotenziale im Beurteilungsverfahren sichtbar gemacht und abgebaut werden. Eine Bekanntmachung dient der Herstellung von Transparenz, legt strukturelle Benachteiligung offen bzw. gibt den Beschäftigten Einblicke in das Beurteilungsgeschehen und sorgt, entsprechende Ergebnisse vorausgesetzt, für größere Zufriedenheit. Die Ergebnisse der Untersuchung sind für die Erstellung des nächsten Gleichstellungsplans von Bedeutung und dort entsprechend zu berücksichtigen (§ 25 Abs. 4). Führt das Untersuchungsergebnis zu notwendigen Maßnahmen (s. u. zu Absatz 5), können diese im Gleichstellungsplan genannt werden. Das gilt auch dann, wenn die Untersuchungsergebnisse aufgrund unterschiedlicher Zeitintervalle nur mit Zeitversatz zur Verfügung stehen sollten.

Bei der Darstellung und Bekanntgabe der Ergebnisse ist zu beachten, keine Rückschlüsse auf individuelle Personen zu ermöglichen - auch wenn die Regelung bei kleinen Dienststellen dadurch ins Leere laufen kann. Anonymität soll auch, gegebenenfalls zulasten der Transparenz, in jedem Fall gewahrt bleiben. Jedoch muss die Dienststellenleitung die Ergebnisse für weitere Maßnahmen verwenden können. In Anlehnung an die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes<sup>71</sup> und in Abstimmung mit dem Landesbeauftragten für den Datenschutz Niedersachsen ist die Anonymität in der Regel gewahrt, wenn die auszuweisenden Ergebnisse jeweils eine Personengruppe von mindestens sechs Beschäftigten abbilden. Bei einer geringeren Anzahl besteht die nicht hinzunehmende Gefahr der Zurechnung der erhobenen Daten zu Einzelpersonen. Aber auch deutlich größere Personengruppen als eine mit sechs Personen können möglicherweise nicht anonym sein, wenn ihre Daten zu homogen sind (Beispiel: alle Frauen/Männer einer Besoldungsgruppe haben bei der Beurteilung dieselbe Gesamtbeurteilung der Leistungsmerkmale, z. B. ein C).

(Absatz 5) Wenn die Untersuchung ergibt, dass statistisch relevante Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten vorliegen, hat die Dienststelle sich die Frage zu stellen, ob es dafür sachliche und diskriminierungsfreie Begründungen gibt. Der Gesetzgeber geht von einer im Durchschnitt gleichen Leistungsfähigkeit von Frauen und Männern aus. Eine Abweichung in der Beurteilungspraxis bedarf deswegen einer Begründung. Liegt eine solche sachliche Begründung nicht vor, handelt es sich um einen Fall von struktureller Benachteiligung. Strukturelle Benachteiligung liegt immer dann vor, wenn die praktische Nutzung von Regel-

---

<sup>71</sup> § 12 Abs. 3 Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern - Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152), geändert durch Artikel 25 des Gesetzes vom 5. Juli 2021 (BGBl. I S. 3338)

systemen (hier: Beurteilungen) im Ergebnis soziale Ungleichheit und Benachteiligung bewirkt (hier: z. B. schlechtere Ergebnisse für Frauen und/oder Teilzeitbeschäftigte). Dabei ist unerheblich, ob die Benachteiligung intendiert ist. Entscheidend ist die als Ergebnis statistische Nachweisbarkeit.

Im Fall einer solchen strukturellen Diskriminierung hat die Dienststelle durch geeignete Maßnahmen darauf hinzuwirken, zukünftig Verzerrung zu verhindern. Beispielsweise durch Schulung, Sensibilisierung der Beurteilenden in Hinblick auf diskriminierungsfreie Anwendung der Beurteilungskriterien, aber auch andere in gleicher Weise geeignete Maßnahmen können ergriffen werden (vgl. Ausführungen zu Absatz 1).

Moderne und sachgerechte Formen der dienstlichen Beurteilung sind laut Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen für diese selbstverständlich. Die Überprüfung, Veröffentlichung und Schulungen o. ä. würden zu hohem Verwaltungs- und Bürokratieaufwand führen. Ein geschlechtergerechtes Beurteilungsverfahren sei durch die Neuregelung auch für Tarifbeschäftigte verpflichtend.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V., der Verband kommunaler Unternehmen e. V., der Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft und der Sparkassenverband Niedersachsen gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig, den Öffentlichen Versicherungen Oldenburg, der Ostfriesischen Landschaftlichen Brandkasse und den VGH Versicherungen lehnen eine zwingende Einführung eines Beurteilungswesens ab. Eine zusätzliche finanzielle Belastung wird seitens des Verbands der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft befürchtet.

Die Regelung begründet keine Pflicht zur Einführung eines Beurteilungsverfahrens, sondern wirkt (ausschließlich) auf bestehende Beurteilungsverfahren. Somit wird der Tarifautonomie Rechnung getragen.

Dennoch müssen (vorhandene!) Beurteilungsverfahren immer diskriminierungsfrei sein. Eine Einschränkung auf Frauen und/oder Männer erfolgt nicht. Eine entsprechende ausdrückliche Erläuterung (§ 13 NGG-E fordert nicht, ein Beurteilungsverfahren einzuführen) wurde zur Klarstellung in die Gesetzesbegründung aufgenommen.

Die Regelung wird seitens des Deutschen Juristinnenbundes e. V. begrüßt und sei gelungen. Die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen begrüßt die genannten Umstände zum Benachteiligungsverbot. Es sollte aus Sicht des Deutschen Juristinnenbundes e. V. den Ressorts überlassen sein, auf welcher Ebene die Auswertung stattfinden soll.

Die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen empfiehlt, in Hinblick auf die Bekanntgabe als Zeitpunkt „unverzüglich“ oder mindestens „zeitnah“ einzufügen. Zudem seien regelmäßige Schulungen sinnvoll, nicht nur bei Auffälligkeiten in der Auswertung. Der Deutsche Juristinnenbund e. V. fordert eine Verschärfung dahin gehend, dass im Gesetzestext auch eine Auswertung nach Beurteilungsmerkmalen vorzuschreiben sei. Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist der Ansicht, es sollte ein verpflichtender Nachweis über Fortbildung der Führungskräfte aufgenommen werden. Und in Hinblick auf die Auswertung sollte die Soll-Regelung durch eine Ist-Regelung ersetzt werden. Zudem sollte die Einschränkung „in der Regel“ gestrichen werden. Die Regelung sei um die Pflicht zur Nennung drei signifikanter Auswertungsergebnisse zu ergänzen.

Aus Sicht des Deutschen Juristinnenbundes e. V. sollte in Absatz 2 eine Ergänzung im Hinblick auf eine mögliche Schwerbehinderung ergänzt werden, da dienstliche Beurteilungen entscheidende Bausteine seien. Die Pflicht zur diskriminierungsfreien Ausgestaltung der Beurteilungsverfahren würde nach Auffassung der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen in besonderem Maße die hohe Relevanz des Artikels 33 GG im Verwaltungshandeln stärken. Aus Sicht des Landesfrauenrats Niedersachsen e. V. sind Untersuchungen in der Landesverwaltung zwingend notwendig. So würden zahlreiche wissenschaftliche Studien ergeben, dass Frauen - insbesondere auch bei Teilzeitbeschäftigung - deutlich schlechter beurteilt werden.

Die hier vorgetragenen Argumente sind aus gleichstellungspolitischer Sicht zu begrüßen. Eine Verschärfung wird mit Blick auf die vorgebrachten Einwände gegen die vorgeschlagene Regelung im

Beteiligungsverfahren nicht befürwortet. Die vorgelegte Entwurfsfassung ist Ausfluss der Verbandsbeteiligung.

Zu § 14 (Fort- und Weiterbildung):

Fortbildungen sind ein wesentliches Instrument der Personalentwicklung und dienen auch dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter in vielfältiger Weise.

Die Regelung greift in vertretbarem und verhältnismäßigem Umfang in die kommunale Personal- und Organisationshoheit ein. Der verfassungsrechtliche Auftrag des Artikels 3 Abs. 2 GG und des Artikels 3 Abs. 2 NV gebietet, mit geeigneten Maßnahmen auf eine Verwirklichung der Gleichberechtigung hinzuwirken. Die Erfahrungen mit entsprechenden Angeboten zeigen, wie wichtig eine Teilnahme an einer Weiterbildung für bestimmte Berufsgruppen im öffentlichen Dienst ist. Auf entsprechende Vorgaben kann nicht verzichtet werden. Die Entscheidung über die Anzahl und Art der anzubietenden Fortbildungen sowie die Anzahl der Teilnehmenden liegt bei der Dienststelle. Soll-Regelungen lassen zudem teilweise Ausnahmen zu. Zusätzlich stehen die Regelungen unter Haushaltsvorbehalt.

Absatz 1 Satz 1 schafft keinen individuellen Rechtsanspruch auf bestimmte Veranstaltungen, sondern formuliert einen Sicherstellungsauftrag der Dienststellen dahin gehend, gezielt weiterqualifizierende Veranstaltungen anzubieten. Fortbildungsmaßnahmen sollen dazu beitragen, dass bei zukünftigen Auswahlvorgängen Chancengleichheit besteht.

Die Auswahl der individuellen Teilnehmenden erfolgt durch die Dienststelle. Dabei muss nicht jede Dienststelle eigene Angebote machen, sondern Kooperationen mit anderen Dienststellen sind möglich; auch Angebote anderer Einrichtungen (beispielsweise Studieninstitut des Landes Niedersachsen [SiN]), auch auf kommunaler Ebene, können genutzt werden. Neu ist die Verweisung auf Mentoring-Programme. Mentoring-Programme sind ein wirksames Mittel, um beispielsweise Frauen den Weg in Führungspositionen zu erleichtern. Insofern sollten Mentoring-Programme oder die Teilnahme an entsprechenden Angeboten vorgesehen und ermöglicht werden. Die Landesregierung hat bereits mit Beschluss vom 21. April 2015 eine Fortsetzung und Ausweitung der Programme zum Mentoring für Frauen in der Landesverwaltung beschlossen.

Aber auch die Kommunen sollen nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz Mentoring-Programme für Frauen beziehungsweise eine Teilnahme an entsprechenden Programmen vorsehen, möglicherweise auch in der Form des Cross-Mentorings.

Mit Absatz 2 wurden in Anlehnung an die entsprechende bundesgesetzliche Regelung neu Qualifizierungsangebote für den Einstieg nach einer familien- bzw. pflegebedingten Beurlaubung aufgenommen. Es ist im Eigeninteresse der Dienststellen, Berufsrückkehrende optimal einzugliedern. Entsprechende Angebote stehen unter Haushaltsvorbehalt. Entsprechend der bundesgesetzlichen Regelung wurde aufgenommen, dass die Teilnahme an einer von der Dienststelle genehmigten und im überwiegenden dienstlichen Interesse liegenden Fortbildung während der Beurlaubung einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung innerhalb von zwölf Monaten nach dem Ende der Beurlaubung begründet. Die jeweilige Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung.

Absätze 3 und 4 kehren zum Grundgedanken der Regelung in § 10 Abs. 1 NGG 1994 zurück: Gleichstellung erfordert Fachkenntnis. Gender Mainstreaming ist dabei eine unverzichtbare Schlüsselkompetenz.<sup>72</sup> Deswegen haben die Dienststellen dafür Sorge zu tragen, dass sich Beschäftigte der Personalverwaltung und Beschäftigte in Führungspositionen insbesondere über Gender Mainstreaming, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit informieren können. Die Entwicklung und die Umsetzung von Gender Mainstreaming erfordern Gleichstellungssensibilität, -bewusstsein und -kompetenz. Sensibilität in Hinblick auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt unterstützt die Vermeidung geschlechtlicher Diskriminierung und ist im Agieren gegen Geschlech-

---

<sup>72</sup> Vgl. Broschüre des MI zur Personalentwicklung, Stand März 2020.

terklichees hilfreich.<sup>73</sup> In der Regel wird die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Vordergrund stehen. Zielführend können auch andere Wege, wie beispielsweise E-Learning-Programme, Videofortbildungen oder entsprechende Informationsmaterialien sein.

Zu den Beschäftigten in Führungspositionen zählen nicht Beschäftigte, die diese Aufgaben nur als Abwesenheitsvertretung wahrnehmen.

Auch ihren Beschäftigten (ohne Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben) sollen die Dienststellen die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen ermöglichen. Entsprechende Angebote stehen unter Haushaltsvorbehalt.

Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung ist im angemessenen Umfang Gelegenheit zur Fortbildung in allen für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Fachthemen zu geben. Neben den Fragen des Gleichstellungsrechts sind insbesondere die Themen öffentliches Dienstrecht, Arbeitsrecht sowie Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrecht denkbar. In Hinblick auf die Themen Gender Mainstreaming, Gleichstellung von Frauen und Männern und Vermeidung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz besteht für die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin eine Verpflichtung, sich zu informieren.

Absatz 5 Satz 3: Nach wie vor werden angemessene Mehrkosten für Kinderbetreuung sowie für Pflege von Angehörigen im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel erstattet. Auf die Pflicht zur Einrichtung einer Kinderbetreuung, die im NGG 1994 noch geregelt war, hatte bereits das NGG 2010 verzichtet, weil die Mitnahme von Kindern nur in einem bestimmten Alter der Kinder möglich ist und eine uneingeschränkte Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung für die Eltern nicht immer möglich sein wird.

Neu aufgenommen wurde Satz 4, um die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit auch tatsächlich zu fördern. Da, wo Fortbildungen aufgrund sachlicher Gegebenheit nur zentral, in ganz- oder auch mehrtägigen Veranstaltungen geschult werden können, ist dies auch weiterhin möglich. Bei einer Teilnahme an einer längerfristigen Fortbildungsmaßnahme schafft Satz 5 die Möglichkeit, die individuelle wöchentliche Arbeitszeit zu erhöhen. Gemeint ist hier die Teilnahme an mehrmonatigen Fortbildungsmaßnahmen.

Die Anrechnung von Fortbildungsveranstaltungen auf die Arbeitszeit richtet sich für Landesbedienstete nach Abschnitt 16 Abs. 4 der Gleitzeitvereinbarung.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen und der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. befürchten einen Eingriff in die Organisations- und Finanzhoheit in nicht vertretbarem Umfang. Es könnten möglicherweise erhebliche Mehrkosten im Sinne von Artikel 57 Abs. 4 NV entstehen, so die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen. Die Regelung widerspräche arbeitsrechtlichen Grundsätzen, wonach Beschäftigte grundsätzlich selbst verpflichtet sind, sich fortzubilden und ihre Kenntnisse auf dem aktuellen Stand zu halten, meinen der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. und die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. Aus Sicht des Verbands kommunaler Unternehmen e. V. stünde die Regelung im Widerspruch zu § 5 TVöD und dupliziere Regelungen aus § 10 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Seitens der Niedersächsischen Krankenhausgesellschaft e. V. wird ein Eingriff in die Tarifautonomie gesehen. Der unbestimmte Rechtsbegriff „längerfristige Fortbildungsmaßnahme“ sollte konkretisiert werden, so der Verband kommunaler Unternehmen e. V.

Ein Eingriff in die Organisations- und Finanzhoheit erfolgt nicht. Die kritisierten Regelungen zu Fortbildungen stehen unter einem Haushaltsvorbehalt. Die Entscheidung der Dienststellen über Haushaltsmitteleinsatz/-verteilung bleibt unbenommen. Der Gesetzentwurf verpflichtet nicht explizit, Haushaltsmittel für Aus- und Weiterbildungen bereitzustellen, tun die Dienststellen dies aber - wovon bereits im Hinblick auf die Wichtigkeit eines Angebots an Qualifizierungen und aus Gründen der Personalgewinnung und -entwicklung auszugehen ist - wird insbesondere durch die verpflichtenden, auch inhaltlichen Vorgaben nicht erheblich in die Verteilung und Verwendung des ver-

---

<sup>73</sup> Vgl. Deutscher Juristinnenbund (djb), Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft, Juli 2021 / überarbeitet Januar 2025.

fügbaren Fortbildungsbudgets der Kommunen eingegriffen. Die Verantwortlichkeit für die Teilnahme an Fortbildungen setzt ein entsprechendes Angebot voraus.

Die Erweiterung im Bereich Fortbildungen wird vom Deutschen Juristinnenbund e. V. begrüßt, positiv sei die Nennung von Mentoring. Ebenso positiv sei die Pflicht der Dienststellen zur Information und Qualifizierung von Beschäftigten der Personalverwaltung und in Führungspositionen, so die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen. Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbunds sei der Haushaltsvorbehalt zu streichen. Die Soll-Regelung sollte in eine Ist-Regelung geändert werden, meinen Deutscher Gewerkschaftsbund und Deutscher Juristinnenbund e. v. Es sollten nach Auffassung der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen verpflichtende Sensibilisierungsmaßnahmen und Fortbildungen für Führungskräfte zum Thema „häusliche Gewalt“ aufgenommen werden. Der Personenkreis sei auszuweiten, denn eine Eingrenzung würde nicht zu der breit angelegten Zielsetzung des neuen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes passen, meint die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen.

Auch wenn aus gleichstellungspolitischer Sicht eine Verschärfung zielführend sein könnte, wurde unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Verbandsbeteiligung eine Änderung nicht vorgenommen.

Zu § 15 (Beruflicher Wiedereinstieg):

Dienststellen haben den beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen zu erleichtern. Nicht nur nach Rückkehr (§ 14 Abs. 2), sondern bereits während der Abwesenheit von beurlaubten Beschäftigten, soll der zukünftige Wiedereinstieg durch gezielte Unterstützungs- oder Qualifizierungsangebote begleitet werden. Im Eigeninteresse der Dienststellen ist, Berufsrückkehrende wieder optimal einzugliedern. § 62 Abs. 5 NBG wird insoweit konkretisiert.

Die Dienststelle hat rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung mit den familienbedingt beurlaubten Beschäftigten Personalgespräche anzubieten, in denen deren weitere berufliche Entwicklung zu erörtern ist. Diese Gespräche sollen nicht nur ausschließlich der Information über die Möglichkeiten der Beschäftigung nach einer Beurlaubung dienen, sondern sie verfolgen auch den Zweck, Perspektiven des beruflichen Wiedereinstiegs gemeinsam zu erörtern und die weiteren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen (Absatz 5).

Mit Absatz 2 wurde ein Auswahlvorrang aufgenommen, der die Dienststellen dazu verpflichtet, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, im Rahmen der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. Dieser Auswahlvorrang ist wichtig, da in der Regel eine Beurlaubung nur aus wichtigen (persönlichen) Gründen abgebrochen bzw. vorzeitig beendet wird. Eine automatische Bevorzugung bei gleicher Qualifikation wird nicht normiert, sondern es ist immer eine Einzelfallabwägung zu treffen. Dazu muss in einer Gesamtschau unter Berücksichtigung der Verhältnismäßigkeit eine Abwägung vorgenommen werden.

So ist im konkreten Einzelfall zu prüfen und abzuwägen, ob bei anderen Beschäftigten Gründe vorliegen, die rechtlich schützenswert sind und es gerechtfertigt ist, Beschäftigte, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, nicht auszuwählen.

Unterrepräsentanz ist für diesen Auswahlvorrang keine Voraussetzung. In Bereichen, in denen Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, hat zugunsten des Abbaus von Unterrepräsentanz für diesen konkreten Auswahlvorgang die Regelung aus § 12 Abs. 1 Satz 1 Vorrang (s. Begründung zu § 12).

Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sollen beurlaubten Beschäftigten vorrangig angeboten werden, soweit sie Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten gegenüber der Dienststelle bekundet haben. Da es sich im Absatz 3 um eine Soll-Regelung handelt, kann atypischen Ausnahmefällen - z. B. im Bereich der Schulen - Rechnung getragen werden. Hier könnte es angesichts der Masse und der Dringlichkeit schwierig werden, vor Abschluss von Vertre-



tungsverträgen zunächst immer beurlaubte Lehrkräfte zu befragen, ob sie die Vertretung anderer kurzfristig übernehmen wollen (Absatz 3).

Beschäftigte in Elternzeit sowie in einer familiär bedingten Beurlaubung werden - wie bisher - über Fortbildungsangebote und die Möglichkeit zur Teilnahme informiert - das gilt nicht, sollten sich Beschäftigte ausdrücklich gegen eine Information ausgesprochen haben. Die landesweit einheitlichen Vordrucke für „Mutterschutzfrist bzw. Elternzeit“ und „Antrag auf Sonderurlaub“ könnten gegebenenfalls durch einen Passus ergänzt werden, um effizienter und auch datenschutzkonform zu agieren. „Hiermit erkläre ich mich (nicht) damit einverstanden, dass meine Dienststelle mich während meiner Beurlaubung/meiner Elternzeit unter folgender E-Mailadresse (...) über Fortbildungen, Personalgespräche oder andere Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung informieren darf. (Absatz 4).

Der Verband kommunaler Unternehmen e. V. meint, § 14 NGG-E bliebe in der Anwendbarkeit unklar und kollidiere hinsichtlich des vorzeitigen Rückkehrwunsches mit § 16 Abs. 3 des Bundeselterntergeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG).

Der Auswahlvorrang begründet kein Recht auf vorzeitige Rückkehr, wenn andere gesetzliche Regelungen dem entgegenstehen. Der Auswahlvorrang widerspricht dem Zustimmungserfordernis nach § 16 Abs. 3 BEEG nicht. Er ist wichtig, da in der Regel eine Beurlaubung nur aus wichtigen (persönlichen) Gründen abgebrochen bzw. vorzeitig beendet wird. § 10 TzBfG regelt lediglich, dass Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass in Teilzeit Beschäftigte an Fortbildungen teilnehmen können, weitere Regelungen werden nicht getroffen. Der NGG-E konkretisiert und ergänzt diese Regelung (Art der Durchführung, Kosten, Arbeitszeit etc.), er steht noch dazu nicht im Widerspruch zu § 5 TVöD.

Der Deutsche Juristinnenbund e. V. und die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen begrüßen die Regelungen. Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten der Niedersächsischen Sparkassen und Verbundpartner sei eine „aktive Unterrichtung“ richtig (Absatz 4). Die Unterrichtung sollte nach Auffassung des Deutschen Juristinnenbundes e. V. auch zu Stellenausschreibungen erfolgen. Die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen würde die Regelung erweitern, um so auch die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen während und nach der Beurlaubung zu ermöglichen.

Eine Änderung wird nicht vorgeschlagen.

Zum Zweiten Abschnitt: Allgemeines Verwaltungshandeln

Zu § 16 (Fachaufgaben, Gender Mainstreaming):

Die Zielsetzung des Gesetzes soll nicht nur nach innen auf die Beschäftigten der jeweiligen Dienststellen wirken, sondern vielmehr auch für den Aufgabenbereich der Verwaltung nach außen - in Hinblick auf die jeweiligen Fachaufgaben. Tatsächliche Gleichstellung erfordert die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen Bereichen der Gesellschaft.<sup>74</sup> Die gemeinsame Geschäftsordnung der Landesregierung und der Ministerien in Niedersachsen<sup>75</sup> verpflichtet die Dienststellen und alle Beschäftigten, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreaming bei allen Aufgaben und Entscheidungen als durchgängiges Leitprinzip zu beachten - bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen.

Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung und Entwicklung von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation.

---

<sup>74</sup> Die EU Gleichstellungsstrategie 2020-2025 betont dieses in einem eigenen Handlungsfeld, gender-equality-strategy-2020-2025, Europäische Kommission, Brüssel, den 5.3.2020 COM(2020) 152 final.

<sup>75</sup> § 2 Gemeinsame Geschäftsordnung der Landesregierung und der Ministerien in Niedersachsen vom 30. März 2004 (Nds. GVBl. S. 107), zuletzt geändert durch Beschluss vom 12. März 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 19)

Im Vertrag von Amsterdam vom 1. Mai 1999 haben sich alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union verpflichtet, eine aktive Gleichstellungspolitik mithilfe der Strategie des Gender Mainstreamings umzusetzen.

Bei jeder Entscheidung ist zu antizipieren, wie sie sich auf das Geschlechterverhältnis auswirken wird und ob sie die Gleichstellung fördert oder behindert. Die Dienststellen und die dort Beschäftigten haben Gleichstellungsaspekte und Auswirkungen auf die Geschlechter von vornherein im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns und bei allen Entscheidungen zu beachten. Grundsätzlich müssen bereits im Planungsprozess und damit vor einer Entscheidung die möglichen Auswirkungen geplanter Entscheidungen für die Geschlechter mitbedacht werden.

Diese Regelung ist unmittelbarer Ausdruck der verfassungsmäßigen Pflicht des Landes und der Kommunen, die Verwirklichung der Gleichberechtigung zu fördern. Sinnvoller Weise ist auch zu beobachten, ob auch (Finanz)Mittel bedarfsgerecht und gleichstellungsorientiert eingesetzt werden.

Gemäß Satz 2 haben die Dienststellen dafür zu sorgen, dass die Vielfalt unterschiedlicher gesellschaftlicher Lebens- und Sichtweisen in die Diskussions- und Entscheidungsprozesse einbezogen wird. Die jeweiligen Erfahrungen sollen in die Entscheidungsfindung einfließen können. Neben der gezielten Zusammensetzung der Entscheidungsrunden, ist hier auch eine Einbeziehung von Fachpersonen denkbar, um diese Vorgabe umzusetzen.

Zu einer modernen Geschlechterpolitik gehören Informationen über die Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen. Um eine Grundlage für Genderanalysen zur Verfügung zu haben, sollte überall wo Daten über Personen erhoben werden, dies in der Regel geschlechterdifferenziert erfolgen (Satz 3).

Der Deutsche Juristinnenbund e. V. begrüßt die Verpflichtung, Gleichstellungsaspekte und Auswirkungen auf die Geschlechter zu beachten. Die Verpflichtung sei für die Arbeit kommunaler Gleichstellungsbeauftragter von besonderer Bedeutung, so die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen.

Zu § 17 (Geschlechtergerechte Sprache):

Zur Sicherstellung einer geschlechtergerechten Ausdrucksweise im öffentlichen Dienst wurde die Regelung zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache ins Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz aufgenommen.

Hierdurch soll in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes einer Geschlechterdiskriminierung entgegen gewirkt werden.

Bereits 1989 wurde in Niedersachsen durch das Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989 (Nds. GVBl. S. 50) und 1991 per Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache vom 9. September 1991 (Nds. MBl. S. 911) festgelegt, dass in der Rechtssprache Bezeichnungen so zu wählen sind, dass sie dem Grundsatz der Gleichberechtigung (Artikel 3 Abs. 2 GG) entsprechen. In den vergangenen mehr als drei Jahrzehnten hat sich unsere Lebenswirklichkeit weiterentwickelt, geschlechtergerechte Sprache ist zwischenzeitlich in allen Lebensbereichen geboten.

Zwingende Vorgaben zur Umsetzung, wie eine verbindliche Einführung etwaiger Sonderzeichen (z. B. den sogenannten Genderstern), enthält die Regelung nicht.

Die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern hat sich in vielen gesellschaftlichen Bereichen bereits weitgehend durchgesetzt. Es wird darauf Wert gelegt, bewusst und konsequent für Frauen und Männer zu sprechen. Die sprachliche Gleichstellung ist zunehmend selbstverständlich. Häufig wird die Beidnennung von Frauen und Männern verwendet. Diese Variante entspricht dem Gleichstellungsauftrag und fördert die Gleichberechtigung. Frauen werden explizit sichtbar und erfahren eine gleichberechtigte Nennung.

Geschlechtergerechte Sprache ist ein wirksames Mittel, um Geschlechterdiskriminierung zu begegnen bzw. diese zu vermeiden. Gleichzeitig dient geschlechtergerechte Sprache - ebenso wie leicht verständliche Sprache - der Inklusion von Menschen. Lesbarkeit und Verständlichkeit müssen dazu nicht im Widerspruch stehen.

In allen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist einer Geschlechterdiskriminierung durch geschlechtergerechte Sprache und Darstellung aktiv entgegenzuwirken (Satz 1). Schrift- und Bildsprache darf

keinesfalls bestehende Geschlechterstereotype reproduzieren, sondern stattdessen die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln.

In Rechtsvorschriften, Geschäftsordnungen und Verwaltungsvorschriften des Landes sowie der seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist die Gleichstellung der Geschlechter sprachlich zum Ausdruck zu bringen.

Die Ausführungen gelten konsequenterweise auch für Veröffentlichungen des Landes und für den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit - unabhängig von der Wahl des Mediums (Satz 3). Der öffentliche Dienst hat maßgeblichen Anteil daran, wie Sprache in unserer Gesellschaft benutzt, gepflegt und reflektiert wird. Geschlechtergerechte Sprache und Öffentlichkeitsarbeit gehören zu einer modernen Verwaltungskultur.

Satz 4 bezieht sich auf die interne und externe Kommunikation.

Die Abfassung gerichtlicher Entscheidungen gehört zum Kernbereich des gerichtlichen Verfahrens und der richterlichen Unabhängigkeit.

Eine Verpflichtung zur Nutzung einer explizit geschlechtersensiblen Sprache kann das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz für Gerichte insofern generell nicht vorsehen.

Mit § 17 werden die Regelungen über eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung aus dem Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989 (Nds. GVBl. S. 50) größtenteils ersetzt und entsprechend in Artikel 2 aufgehoben. Der Beschluss (Nds. MBl. 1991, S. 911) findet keine Anwendung mehr. Die Aufnahme der Vorschriften in das für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst grundlegende Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz dient den Bedürfnissen der Praxis, die einschlägigen Vorschriften in einem Gesetz zu vereinen. Sie soll aber auch den Regelungen mehr Geltung verschaffen als diese bisher vorweisen konnten.

Der Verband kommunaler Unternehmen e. V. meint, die Verwendung geschlechtergerechter Sprache verursache einen erhöhten Verwaltungsaufwand und sei nicht verbraucherfreundlich. Er ist ebenso wie der Sparkassenverband Niedersachsen gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig, den Öffentlichen Versicherungen Oldenburg, der Ostfriesischen Landschaftlichen Brandkasse und den VGH Versicherungen der Auffassung, die Regelung widerspreche der Rechtsprechung des BGH. Der Sparkassenverband Niedersachsen gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig, den Öffentlichen Versicherungen Oldenburg, der Ostfriesischen Landschaftlichen Brandkasse und den VGH Versicherungen meint, § 17 Abs. 2 (Vordrucke) sollte gestrichen werden. Sparkassen und öffentlich-rechtliche Versicherungsunternehmen könnten mangels hoheitlicher Befugnisse keine Rechtsvorschriften, Geschäftsordnungen und Verwaltungsvorschriften erlassen.

Die Verpflichtung zu geschlechtergerechter Sprache besteht bereits jetzt in der Landesregierung (seit 1989 normiert). Die Adressierung an alle Dienststellen der öffentlichen Hand ist eine gemäß Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG gebotene Maßnahme des Gesetzgebers. Die Weiterentwicklung der Lebenswirklichkeit muss sich in der Sprache widerspiegeln - heute ist geschlechtergerechte Sprache in allen Bereichen geboten. In Rechtsvorschriften sowie in Geschäftsordnungen und Verwaltungsvorschriften ist die Gleichstellung der Geschlechter sprachlich zum Ausdruck zu bringen. Gleiches gilt für den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit sowie für Veröffentlichungen des Landes.

In der Gesamtabwägung aller Interessen wurde § 17 Abs. 2 (Vordrucke) nicht mehr in den Gesetzestext aufgenommen. Gleichwohl sind in Vordrucken die für einzelne Personen geltenden Bezeichnungen nebeneinander in der jeweils entsprechenden Sprachform aufzunehmen, sofern nicht eine geschlechtsneutrale Sprachform gewählt wird. Dies widerspricht nachweislich nicht der BGH-Rechtsprechung (vgl. BGH-Urteil vom 13. März 2018 - VI ZR 143/17). Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache führt nicht zu Wettbewerbsnachteilen, sondern könnte die Attraktivität des öffentlichen Dienstes steigern.

Durch den Beschluss des BVerfG (Beschluss vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16) sind auch die verfassungsrechtlichen Anforderungen an eine zu wählende Sprache zu berücksichtigen.

Die Regelung wird vom Deutschen Juristinnenbund e. V. und der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen ausdrücklich begrüßt. Die konkrete Fassung würde aber hinter den rechtlichen Anforderungen und der etablierten Praxis in vielen Bereichen zurückbleiben, meint die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen. Denn der Gesetzentwurf würde weiterhin von binärem Geschlechterverhältnis ausgehen. Es sei nach Auffassung des Landesfrauenrats Niedersachsen e. V. dezidiert auf weibliche und männliche Sprachformen abzustellen. Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen, der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. und die Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung e. V. schlagen vor, die Regelung dahin gehend abzuändern, dass Bezeichnungen so zu wählen seien, dass sie sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern im Besonderen Rechnung tragen. So sei insbesondere die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck zu bringen.

Mit der Regelung soll in allen Bereichen des öffentlichen Dienstes einer Geschlechterdiskriminierung entgegengewirkt werden. Eine konkrete Ausgestaltung wird ausdrücklich nicht vorgegeben. Geschlechtergerechte Sprache beinhaltet immer alle Geschlechter.

Zu § 18 (Zuwendungen):

Entsprechend der Regelung im Bundesgleichstellungsgesetz wurde neu eine Regelung zur Gewährung von Zuwendungen in dieses Gesetz aufgenommen. Von Zuwendungsempfängenden wird erwartet, geschlechtergerecht zu handeln.

Bei der Gewährung von Zuwendungen als institutionelle Förderungen soll sichergestellt werden, dass diejenigen, die Leistungen empfangen, die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Werden öffentliche Mittel unter Berücksichtigung gleichstellungsorientierter Ziele vergeben, konkretisiert die Kommune oder das Land den grundgesetzlichen Auftrag Gleichstellung, aktiv zu fördern.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. befürchtet einen enormen Bürokratieaufwand. Die Konkretisierung „Grundzüge des Gesetzes“ sei aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig-Hannover erforderlich. Es stelle sich die Frage nach der Überprüfbarkeit der Einhaltung. Für sehr kleine Zuwendungsempfänger sei die Regelung nicht erfüllbar.

Die Regelung wurde dem geltenden Bundesrecht entnommen. Inhaltlich betreffen die Grundzüge des NGG im Wesentlichen die Bereiche Organisationsplanung und Personalentwicklung, Gremien, Vereinbarkeit, Gleichstellungsplan und Gleichstellungsbeauftragte.

Die Regelung wird vom Deutschen Juristinnenbund e. V. an sich begrüßt, gefordert wird jedoch eine Erweiterung des Anwendungsbereichs auf Auftragsvergabe und staatliche Leistungen im Allgemeinen. Darüber hinaus sei die Soll-Regelung zu verschärfen, meint der Deutsche Gewerkschaftsbund.

Von einer Verschärfung oder Erweiterung wurde aus rechtlichen Gründen abgesehen.

Zum Dritten Abschnitt: Gremien

Regelungen zur Gremienbesetzung tragen maßgeblich zur Erreichung des Gesetzesziels bei und wurden aus diesem Grund in einem eigenen Abschnitt aufgenommen. Die Vorschrift zur Entsendung in Aufsichtsgremien (§ 20) wurde nach dem Vorbild des Bundesgremienbesetzungsgesetzes (BGremBG) und aufgrund des systematischen Zusammenhangs als weiteres Instrument des allgemeinen Verwaltungshandelns an dieser Stelle integriert. Mit den vorliegenden Änderungen wird das Ziel verfolgt, dass Frauen und Männer zu gleichen Teilen in Gremien vertreten sind.

Neben Frauen und Männern, sind Personen mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag diskriminierungsfrei zu berücksichtigen. Wenn die Regelungen von paritätischer Vertretung, paritätischer Teilhabe oder gleichen Teilen sprechen, so bezieht sich dies immer auf Frauen und Männer. Über die Zusammensetzung nach Geschlecht im Übrigen macht das Gesetz keine Vorgaben. Das Ziel ist, dass ebenso viele Frauen wie Männer in Gremien vertreten sind. Unerheblich ist dafür die Anzahl der Personen, die personenstandsrechtlich weder als Frauen oder Männer eingetragen sind. Konkretisierungen dazu, wann und wie ein entsprechender personenstandsrechtlicher Geschlechtseintrag Wirkung erlangt, enthält das Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag vom 19. Juni 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 206).

Paritätische Beteiligung von Männern und Frauen an Gremien ist eine Voraussetzung gleichberechtigter Teilhabe an Entscheidungen. Eine paritätische Gremienbesetzung führt dazu, dass die Vielfalt unterschiedlicher gesellschaftlicher Lebens- und Sichtweisen in die Planungsprozesse und Entscheidungsfindung einfließen und so auch berücksichtigt werden (können). Gleichzeitig ist die Mitwirkung in Gremien ein zielführendes Instrument der Personalentwicklung mit dem Ziel der Gleichstellung. Bestehende Benachteiligungen sollen abgebaut und Chancengleichheit geschaffen werden. Der Gesetzgeber ist durch Artikel 3 Abs. 2 GG dazu verpflichtet, für tatsächliche Gleichstellung zu sorgen. Quoten sind hierfür ein rechtmäßiges Mittel, weil sie helfen, strukturelle Diskriminierung zu überwinden. Die vorgelegten Regelungen stellen sicher, dass auch das Land und die Kommunen mit gutem Beispiel für die Privatwirtschaft vorangehen, soweit Einfluss auf die Zusammensetzung von Gremien besteht. Gerade in Aufsichtsräten u. ä. Gremien übernehmen Frauen eine wichtige Vorbildfunktion.

Im Bereich der Hochschulen gilt das Niedersächsische Hochschulgesetz<sup>76</sup> (NHG) in § 16 Abs. 5 Satz 2, Abs. 6, § 26 Abs. 2 Satz 5, § 52 Abs. 2 Satz 1 und § 60 Abs. 1 Satz 1 als *lex specialis*.

In den nachfolgenden Regelungen wird auf die paritätische Besetzung von Gremien abgestellt. Zur Überprüfung der Anteile von Männern und Frauen, sind Daten zum Geschlecht zu erheben. Insofern gilt es datenschutzrechtliche Vorgaben zu beachten.

Zu § 19 (Gremienbesetzung):

Die Regelung bezieht sich auf Gremienbesetzungen in Bereichen, auf die der öffentliche Dienst Einfluss nehmen kann.

§ 19 umfasst nachfolgende Alternativen:

- Gremien innerhalb der öffentlichen Verwaltung, die ausschließlich mit eigenen Beschäftigten besetzt werden,
- Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung, in die Beschäftigte entsendet werden,
- Gremien der Dienststelle, in die Stellen außerhalb der Dienststelle Mitglieder entsenden.

Bei einem Gremium handelt es sich um eine Gruppe von mindestens drei Personen, deren mehrmalige dienstliche Zusammenkunft einberufen wird, um eine konkrete Aufgabenstellung zu bearbeiten. Einmalige Zusammenschlüsse fallen nicht unter die Regelung. Eine paritätische Besetzung und Berücksichtigung unterschiedlicher gesellschaftlicher Lebens- und Sichtweisen in den Diskussions- und Entscheidungsprozessen, ist aber auch jenseits einer gesetzlichen Vorgabe zielführend.

Auch der Schulvorstand (§ 38 a des Niedersächsischen Schulgesetzes - NSchG) ist ein Gremium im Sinne des § 19.

Für den Geschäftsbereich des Justizministeriums können Ausnahmen gelten. So sind Präsidien der Gerichte beispielsweise keine Gremien. Diesbezüglich wird auf die Begründung zu § 2 verwiesen.

Gremien, die ausschließlich mit Beschäftigten besetzt werden, müssen zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern besetzt sein, wenn nicht zwingende Gründe für eine Abweichung vorliegen.

§ 19 normiert die zulässigen und möglichen Ausnahmen: Für eine Abweichung müssen zwingende Gründe vorliegen. Zwingende Gründe sind insbesondere dann gegeben, wenn eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder die Einhaltung der Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

Entsprechend der Zielsetzung ist der Begriff der zwingenden Gründe eng auszulegen. Gründe können nur als zwingend anerkannt werden, die aus rechtlichen oder tatsächlichen Vorgaben bindend sind. Diese sind insbesondere dann gegeben, wenn die Besetzung des Gremiums Kraft eines Amtes oder aufgrund einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) erfolgt oder die Einhaltung der

---

<sup>76</sup> NHG, in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69 - VORIS 22210 -), Zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 13. Dezember 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 118).

Vorgaben aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist. Beispielsweise wenn eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen vorliegt, tatsächlich keine Personen eines Geschlechts mit der notwendigen Sachkunde zur Verfügung stehen, eine Anknüpfung an die dienstliche Zuständigkeit keine andere Zuordnung zulässt oder die entsendende Stelle eine Person auswählt, die aufgrund ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit für die Gremienfunktion besonders geeignet ist. Darüber hinaus liegt ein zwingender Grund vor, wenn eine für das Gremium geltende Regelung ein bestimmtes Geschlecht für ein Mitglied oder mehrere Mitglieder vorsieht. Die Formulierung „zwingende“ Gründe verdeutlicht die Bedeutung einer paritätischen Gremienbesetzung. Die o. g. Aufzählung der zwingenden Gründe ist aufgrund der Formulierung „insbesondere“ nicht abschließend. Gegebenenfalls bestehen besondere gesetzliche Regelungen zur Gremienbesetzung und es liegt insoweit ein zwingender Grund für eine Abweichung von den Vorgaben vor. Beispielhaft für eine solche Regelung ist § 98 NBG zu nennen, der Vorgaben zur Zusammensetzung des Landespersonalausschusses enthält. Um eine gleichberechtigte Beteiligung und Teilhabe an Entscheidungen zu erreichen, fordert aber auch § 98 NBG, dass Vorschläge für die Mitglieder jeweils zur Hälfte Frauen und Männer enthalten sollen.

Werden Beschäftigte in Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung entsandt, sind in der Regel Frauen und Männer zu gleichen Anteilen zu berücksichtigen. Anders ist zu verfahren, wenn die Entsendung von ausschließlich Frauen oder Männern zu einer paritätischen Besetzung führt. Dies könnte die Stelle mitteilen und beispielsweise um entsprechende Entsendungen bitten.

Entsenden Stellen außerhalb der Dienststelle Personen in Gremien der Dienststelle, ist aktiv auf eine Besetzung des Gremiums mit Frauen und Männern zu gleichen Anteilen hinzuwirken. Hier fehlt es an der Möglichkeit selbst über die Zusammensetzung zu bestimmen. Dem trägt das Gesetz Rechnung, indem es lediglich fordert, aktiv darauf hinzuwirken, dass Gremien paritätisch besetzt werden. Dem kann ein entsprechender Hinweis - beispielsweise in einem Wahlerlass für Wahlen bzw. Berufungen schulspezifischer Gremien/Landesvertretungen (LER, LSR, Landesschulbeirat) - genügen.

Auf Gremienvorgaben für den kommunalen Bereich sollte verzichtet werden. Die Regelung sollte auf den Landesbereich beschränkt werden, so die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen. Eine Gremienbesetzung sollte nach Kompetenz, Erfahrung und inhaltlicher Vorbefassung erfolgen anstelle von Geschlechterparität, meinen die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen, der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V., der Verband kommunaler Unternehmen e. V. und die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. Neben tatsächlichen sollten auch fachliche Gründe Ausnahmen rechtfertigen können, so der Verband kommunaler Unternehmen e. V. Die bestehende bisherige Sollregelung sollte aus Sicht des Sparkassenverbands Niedersachsen gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig, den Öffentlichen Versicherungen Oldenburg, der Ostfriesischen Landschaftlichen Brandkasse und den VGH Versicherungen beibehalten werden. Das Privileg des Landes (§ 20 Abs. 1 Satz 2 - Entsendung durch Beschluss der Landesregierung) sollte (vergleichbar) auch für den kommunalen Bereich vorgesehen werden, meinen Kommunaler Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. und der Verband kommunaler Unternehmen e. V. Die Selbstverwaltungsgremien könnten aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig-Hannover nicht umfasst sein. Es sei eine differenzierte Formulierung gewünscht.

Der Hintergrund dieser Regelung verbirgt sich im Koalitionsvertrag der Landesregierung „Alle Gremien in landeseigenen Behörden und Betrieben wollen wir paritätisch besetzen“. Im Entschließungsantrag der SPD-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 14. Februar 2023, Stillstand beenden - moderne Gleichstellungspolitik verwirklichen und als Land vorangehen steht: „Beschäftigtengremien müssen paritätisch besetzt werden“. Regelungen zur Gremienbesetzung tragen maßgeblich zur Erreichung des Gesetzesziels bei. Eine paritätische Beteiligung von Männern und Frauen ist Voraussetzung gleichberechtigter Teilhabe an Entscheidungen. Geschlechterparität und Kompetenz schießen sich keinesfalls aus. Anerkanntermaßen arbeiten divers besetzte Gremien in der Regel effektiver. Entsprechend ist die Forderung nach paritätischen Gremienbesetzungen zeitgemäß. Ausnahmen werden normiert. Eine reine Sollregelung hat bisher keine ausreichende Wirkung gezeigt. Es erfolgt eine Trennung der Gremienarten und eine offene Aufzählung der zwingenden Gründe („insbesondere“) für Ausnahmen in der Begründung.

Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen begrüßt die Regelung. Es sollte aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbunds mindestens eine paritätische Besetzung von Frauen gefordert werden. Der Begriff „geborene“ Mitglieder sollte nach Auffassung des Landesfrauenrats Niedersachsen e. V. und der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen präzisiert werden: nur solche, die aufgrund einer rechtlichen Regelung (Gesetz, Satzung) zum Mitglied eines Gremiums bestimmt werden. Es seien Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung erforderlich. Bei fehlender Parität sollten Sitze freibleiben oder Beschlüsse sollten ungültig sein, meint die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen. Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen befürchtet, durch die Formulierung wären Abweichungen von einer paritätischen Besetzung einfach möglich, Anstrengungen zur Erreichung von Parität müssten eingefordert werden. Gerade die drängende Problematik der notwendigen Entlastung von Frauen bei überproportionaler Gremienbelastung an Hochschulen sei nicht aufgenommen worden. Der Deutsche Juristinnenbund e. V. merkt an, der Umgang mit nicht-binären Personen sei offengelassen worden.

Die Forderungen zur Sanktionierung sind gleichstellungspolitisch wünschenswert, wurden in der Gesamtabwägung aller Interessen und rechtlicher Gegebenheiten aber nicht aufgenommen.

Zu § 20 (Entsendung in Aufsichtsgremien):

In Anlehnung an das Bundesgremienbesetzungsgesetz wird eine Regelung zur Entsendung in Aufsichtsgremien durch das Land aufgenommen. Freiwilligkeit und Appelle haben die gewünschte paritätische Gremienbesetzung nicht hervorgebracht.

Steht dem Land für mindestens zwei Mitglieder ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zu, müssen grundsätzlich ab 1. Januar 2026 die durch das Land zu bestimmenden Mitglieder zu gleichen Anteilen Frauen und Männer sein, soweit nicht aus zwingenden Gründen eine Ausnahme zulässig ist. Ausgenommen sind Entsendungen durch Beschluss der Landesregierung. Damit wird erstmals ein zeitliches Paritätsziel festgelegt. Aufsichtsgremien sind: Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe, sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien, unabhängig von ihrer Bezeichnung, auch wenn deren Mitglieder durch Wahl bestimmt werden (Absatz 2).

Die Vorgabe zur paritätischen Entsendung ist bei einer erforderlichen Neuwahl, bei Berufungen und Entsendungen zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten. Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden. Zwingende Gründe sind insbesondere dann gegeben, wenn die Besetzung des Gremiums Kraft eines Amtes oder aufgrund einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) erfolgt oder der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist. Wenn beispielsweise eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen vorliegt, tatsächlich keine Personen eines Geschlechts mit der notwendigen Sachkunde zur Verfügung stehen, eine Anknüpfung an die dienstliche Zuständigkeit keine andere Zuordnung zulässt oder die entsendende Stelle eine Person auswählt die aufgrund ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit für die Gremienfunktion besonders geeignet ist. Darüber hinaus liegt ein zwingender Grund vor, wenn eine für das Gremium geltende Regelung ein bestimmtes Geschlecht für ein Mitglied oder mehrere Mitglieder vorsieht. Die Formulierung „zwingende“ Gründe verdeutlicht die Bedeutung einer paritätischen Gremienbesetzung. Der Begriff der zwingenden Gründe ist entsprechend der Zielsetzung der vorliegenden Regelung eng auszulegen. Nur ganz bestimmte und gewichtige Gründe können eine Ausnahme zulassen. Sie müssen aus rechtlichen oder tatsächlichen Vorgaben bindend - also alternativlos sein.

Im Bereich der Hochschulen hat das Niedersächsische Hochschulgesetz als spezialgesetzliche Regelung Vorrang.

Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der zu bestimmende Gremiensitz nach § 20 bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei (Absatz 4).

Die Regelung wird vom Deutschen Juristinnenbund e. V. ausdrücklich begrüßt. Es sei unverständlich, dass gerade bei Entsendungen durch Beschluss der Landesregierung die paritätische Besetzung nicht gelten soll, so der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. Diese Ausnahme sei zu strei-

chen, meint die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsens. Beide Verbände weisen auf die Vorbildfunktion des Landes hin.

Die Forderung, die Ausnahme für die Landesregierung zu streichen, ist gleichstellungspolitisch konsequent. Sie wurde im Lichte des Ergebnisses der Ressortbeteiligung nicht übernommen.

Zum Dritten Teil:

#### Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit ist unerlässlicher Bestandteil gleichberechtigter Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen. Der öffentliche Dienst sollte aufgrund seiner gesamtgesellschaftlichen Verantwortung mit gutem Beispiel vorangehen. Mit zunehmender Digitalisierung eröffnen die Abkehr von der Präsenzkultur und die Einräumung flexibler Arbeitsbedingungen zahlreiche Chancen zur besseren Vereinbarkeit von Familien-, Pflegeaufgaben und Berufstätigkeit.

Vereinbarkeitsgerechte Arbeitsbedingungen wie flexible Arbeitsformen und -zeiten ermöglichen Beschäftigten eine partnerschaftliche Wahrnehmung familiärer und beruflicher Aufgaben. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit ist eine notwendige Maßnahme um die geschlechtsbedingten Unterschiede im Berufsleben zu beseitigen und berufliche Chancengleichheit herzustellen.

Aufgrund des demographischen Wandels wird es in Zukunft nicht mehr nur um die Kinderbetreuung, sondern in größerem Umfang auch um die Pflege hilfebedürftiger Angehöriger - nicht nur im Alter - gehen. Strukturen im Berufsleben müssen Elternschaft und Fürsorge für pflegebedürftige Personen von Beginn an berücksichtigen und berufliche Entwicklung und Karriere unabhängig davon ermöglichen. Insbesondere muss eine berufliche Karriere auch für Personen möglich sein, die Verantwortung in der Familie übernommen haben oder übernehmen wollen. Daher sollten Vereinbarkeitsregelungen ebenso wie auf die Kinderbetreuung auch auf die besonderen Bedürfnisse pflegender Angehöriger eingehen, aus rechtlichen Ansprüchen bestehen, unabhängig von Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen und selbstverständlich für alle Beschäftigten gelten. So sollen insbesondere auch Männer ihre familiären Aufgaben gleichberechtigt wahrnehmen können. Laut Prognos-Studie<sup>77</sup> unterstützt die Mehrheit der Unternehmen (auch in der Krise) eine aktive Vaterschaft und spricht sich gegen eine Retraditionalisierung der Elternrollen aus. Das muss ebenso für den Bereich des öffentlichen Dienstes gelten.

Der Vereinbarkeit wird mit dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz eine hohe Priorität eingeräumt. Danach sind die Arbeitsbedingungen in den Dienststellen, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben das zulässt, so zu gestalten, dass alle Beschäftigten ihre Berufstätigkeit mit ihrer Familien- oder ihrer Pflegeaufgabe vereinbaren können. Der Begriff der „Angehörigen“ ist entsprechend bundesgesetzlicher Regelungen zur Übernahme von Pflegeverantwortung<sup>78</sup> zu verstehen. Inwieweit ein gesellschaftlicher Wandel und ein verändertes Familienbild zu einer Veränderung dieses Begriffes führen wird, bleibt abzuwarten.

Die Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen e. V. sieht keinen Regelungsbedarf, da moderne Arbeitgeber Vereinbarkeit ohnehin ermöglichen müssen, sonst fänden sie nicht ausreichend Fach- und Arbeitskräfte.

Zu § 21 (Arbeitsgestaltung):

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz geht davon aus, dass Rahmenbedingungen zu schaffen sind, die allen Beschäftigten gleichermaßen ermöglicht, Berufstätigkeit, Familien- und Pflegeaufgaben nach ihren Vorstellungen miteinander vereinbaren zu können.

---

<sup>77</sup> „Neue Chancen für Vereinbarkeit! Wie Unternehmen und Familien der Corona-Krise erfolgreich begegnen“, erstellt im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, vorgestellt September 2020, Autoren: Dr. David Juncke, Jan Braukmann, Evelyn Stoll (alle Prognos AG) [https://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/2001916\\_Studie\\_Neue\\_Chancen\\_für\\_Vereinbarkeit\\_V10\\_final.pdf](https://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/2001916_Studie_Neue_Chancen_für_Vereinbarkeit_V10_final.pdf).

<sup>78</sup> Aktuell: Definition, § 7 Abs. 3 Pflegezeitgesetz.



Voraussetzung dafür ist nicht, dass die Kinder in einem bestimmten Alter sind oder Betreuungsaufgaben einen bestimmten Pflegegrad erfordern.

Hierbei erstreckt sich die Verpflichtung der Dienststellen nicht nur auf die Gestaltung der Arbeitszeit, sondern unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange müssen auch die Arbeitsbedingungen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben Rechnung tragen. Insoweit sind z. B. auch folgende Aspekte aufzugreifen<sup>79</sup>:

- flexible Gestaltung der Arbeitszeit,
- Arbeitsorganisation,
- flexible Gestaltung des Arbeitsortes. Beispielsweise wäre zu überprüfen, wie sich die Verpflichtung zu wechselnden Einsatzorten oder häufigen Dienstreisen oder auch Abordnungen und Umsetzungen an andere Standorte mit der Familienarbeit vereinbaren lassen. Verbesserungsmaßnahmen der Dienststellen sollen Bestandteil des Gleichstellungsplans sein (§ 25 Abs. 3). Zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes sollten die Dienststellen, unter Beachtung der Arbeitszeitverordnung und im Rahmen der jeweils geltenden tariflichen Vorschriften, Arbeitszeit- und -Arbeitsortsmodele für alle Beschäftigten erproben.

Der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V., der Verband kommunaler Unternehmen e. V. und die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. sehen eine unzulässige Beschneidung/Verdrängung des Direktionsrechts von Arbeitgebenden. Dem Land fehle die Gesetzgebungskompetenz, so der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. und die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. Der Verband kommunaler Unternehmen e. V. sieht einen Eingriff in Tarifautonomie und Bestenauslese. Das Problem bei kleinen Körperschaften sei eine verlässliche Erreichbarkeit der Abteilungen und die interne Kommunikation wäre ohne eine Kernarbeitszeit kaum noch gewährleistet, meint die Architektenkammer Niedersachsen.

Es handelt sich um geltendes Recht. Die individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit ist zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange dem entgegenstehen. Die Regelung soll nunmehr für alle Beschäftigten gelten, die Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen (nicht nur, wenn sie Kinder unter 12 Jahren haben). Dies ist kein unzulässiger Eingriff in das Direktionsrecht, etc. Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit ist ein unerlässlicher Bestandteil gleichberechtigter Arbeitsbedingungen und Aufstiegschancen. Die aktuelle Studienlage zeigt die Notwendigkeit.<sup>80</sup> Selbstverständlich hat die individuelle Gestaltung ihre Grenzen in den arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben. Mit dem Erfordernis, dass dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen dürfen, trägt die Regelung der Wahrung dienstlicher Interessen vollumfänglich Rechnung. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit ist eine notwendige Maßnahme um die geschlechtsbedingten Unterschiede im Berufsleben zu beseitigen und berufliche Chancengleichheit herzustellen. Damit kann der öffentliche Dienst sich als moderner attraktiver Arbeitgeber präsentieren.

Aus Sicht der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen sollte von einer grundsätzlichen Teilzeiteignung aller Arbeitsplätze einschließlich Leitungs- und Führungspositionen ausgegangen werden. Es sollte die Verpflichtung der Dienststellen bestehen, die Bandbreite vorhandener Instrumente zur örtlichen und zeitlichen Flexibilisierung, auch in Kombination, auszuschöpfen.

Der Deutsche Juristinnenbund e. V. begrüßt das Erfordernis „dringender“ dienstlicher Belange.

Eine Verschärfung wurde nicht vorgenommen. Der Vereinbarkeit wird mit dem NGG bereits eine hohe Priorität eingeräumt. Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz geht davon aus, dass Rahmenbedingungen zu schaffen sind, die allen Beschäftigten gleichermaßen ermöglicht, Berufstätigkeit, Familien- und Pflegeaufgaben nach ihren Vorstellungen miteinander vereinbaren zu können.

---

<sup>79</sup> Broschüre des MI zur Personalentwicklung, Stand März 2020

<sup>80</sup> Prognos AG, 2024, „Familienfreundliche Arbeitgeber: Die Attraktivitätsstudie - Was Müttern, Vätern und pflegenden Angehörigen für Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig ist und was Unternehmen tun können“, erstellt im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ

Zu § 22 (Arbeitszeitgestaltung bei Familien- und Pflegeaufgaben):

Diese Bestimmung regelt die Gestaltung der Arbeitszeit in den Fällen, in denen Familien- oder Pflegeaufgaben von besonderer Intensität sind und ihre Wahrnehmung eine noch höhere Flexibilität in der Ausübung der Berufstätigkeit erfordert als in den Fällen des § 21. Die individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit ist zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange dem entgegenstehen. Allerdings hat die individuelle Gestaltung ihre Grenzen in den gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitszeit. Es können keine Regelungen getroffen werden, die über die Niedersächsische Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Nds. ArbZVO) und die jeweils geltenden tarifrechtlichen Vorschriften hinausgehen. Mit dem Erfordernis, dass dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen dürfen, trägt die Regelung zur Wahrung dienstlicher Interessen bei, berücksichtigt dabei gleichzeitig den Umstand, dass nicht jeder dienstliche Grund, sondern nur ein dringender dienstlicher Grund dem Wunsch nach einer individuellen Gestaltung der Arbeitszeit entgegensteht. Eine Berücksichtigung von Nachteilen, die das Angebot gegebenenfalls für den Dienstbetrieb mit sich bringt, wird ermöglicht.

Nach der Rechtsprechung des BVerwG<sup>81</sup> kommt durch die Beschreibung der gegen das Angebot individueller Arbeitszeit sprechenden dienstlichen Belange als „dringend“ zum Ausdruck, dass die Bedeutung der zu erwartenden Nachteile über das Normalmaß hinausgeht. Die mit der Erfüllung des Anspruchs regelmäßig und generell verbundenen Auswirkungen und Erschwernisse wie etwa die Einstellung einer Ersatzkraft oder die Notwendigkeit einer gewissen Umorganisation sind in der Regel keine Gründe, die rechtfertigen, einen Anspruch wegen dringender dienstlicher Gründe zu versagen. Die Gründe können in erster Linie organisatorischer Art sein, hierzu gehören aber auch haushaltsmäßige Gründe.

Diese Regelung dient dazu, den öffentlichen Dienst des Landes Niedersachsen als attraktiven Arbeitgeber aufzustellen und mit der Möglichkeit Beruf, Familie und Privatleben gut miteinander zu vereinbaren, qualifiziertes Personal anzuwerben und auch dauerhaft halten zu können. Darüber hinaus hat sich gerade auch in der Corona-Krise gezeigt, dass auch Vereinbarkeitsbedingungen systemrelevant sind. Insoweit ist der Vorbehalt „dringender“ dienstlicher Gründe gerechtfertigt.

Bei Anträgen auf individuelle Gestaltung der Arbeitszeit ist in der Regel unumgänglich personenbezogene Daten (Name und Geburtsdatum), sowie teilweise Gesundheitsdaten, mitzuteilen. Für die Verarbeitung personenbezogener Daten nach diesem Gesetz gelten die §§ 88 bis 95 NBG entsprechend.

§§ 88 ff. NBG (gegebenenfalls in Verbindung mit § 12 des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes - NDSG - für Beschäftigte) sind eine umfassende Grundlage für die Datenverarbeitung im Beamten- bzw. Beschäftigungsverhältnis. Dies gilt unabhängig von der konkreten Rechtsquelle mithin auch für Maßnahmen nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz. Erst bei Maßnahmen, die einen anderen Verwendungszweck als das konkrete Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis haben, wäre eine gesonderte Rechtsgrundlage erforderlich.

Zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit muss die Erhebung erforderlich sein und darf die betroffenen Personen nicht unangemessen benachteiligen. Trotz der besonders schutzwürdigen Gesundheitsdaten ist deren Verarbeitung im Rahmen dieser Vorschrift verhältnismäßig.<sup>82</sup>

Abweichend von der Regelung im NGG 2010 wurde die Altersgrenze für Kinder von unter zwölf Jahren auf unter 18 Jahren angehoben. Regelungen im TV-L und im NBG knüpfen hinsichtlich Teilzeit und Beurlaubung auf die tatsächliche Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren an. Durch eine abweichende Definition besteht die Gefahr von Wertungswidersprüchen und Inkonsistenzen.

Zu Aussagen in der Verbandsbeteiligung siehe Ausführungen oben zu § 21 NGG-E.

---

<sup>81</sup> Vgl. BVerwG Beschluss vom 11.12.2008 - 2 B 76.08; BVerwG, Urteil vom 29.04.2004 - 2 C 22.03

<sup>82</sup> Artikel 9 DS-GVO sieht für Gesundheitsdaten eine verschärfte Regelung im Gegensatz zur generellen Verarbeitung von personenbezogenen Daten nach Artikel 6 Abs. 1 DS-GVO vor.

Zu § 23 (Teilzeit und Beurlaubung):

In Anlehnung an § 16 BGlG haben Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben gemäß § 3 Abs. 4 und 5 einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Beurlaubung, der allein unter dem Vorbehalt entgegenstehender dringender dienstlicher Belange steht (Absatz 1). Diese können in erster Linie organisatorischer Art sein, hierzu gehören aber auch haushaltsmäßige Gründe.

Mit dem Erfordernis, dass dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen dürfen, trägt die Regelung zur Wahrung dienstlicher Interessen bei, berücksichtigt dabei gleichzeitig den Umstand, dass nicht jeder dienstliche Grund, sondern nur ein dringender dienstlicher Grund dem Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung entgegensteht.

Das Gewicht der entgegenstehenden Gründe muss so stark sein, dass ihre Berücksichtigung unerlässlich ist, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sicherzustellen. Mit großer Wahrscheinlichkeit müssen schwerwiegende Beeinträchtigungen der Funktionsfähigkeit drohen, die nicht überwunden werden können. Lediglich entgegenstehende dienstliche Belange genügen nicht. Damit begründet Absatz 1 ein besonderes individuelles Recht für alle Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben.

Nach der Rechtsprechung des BVerwG<sup>83</sup> kommt durch die Beschreibung der gegen das Teilzeitbegehren sprechenden dienstlichen Belange als „dringend“ zum Ausdruck, dass die Bedeutung der zu erwartenden Nachteile über das Normalmaß hinausgeht. Die mit der Erfüllung des Anspruchs regelmäßig und generell verbundenen Auswirkungen und Erschwernisse wie etwa die Einstellung einer Ersatzkraft oder die Notwendigkeit einer gewissen Umorganisation sind in der Regel keine Gründe, die es rechtfertigen, einen Anspruch wegen dringender dienstlicher Gründe zu versagen.

Mit dem ausdrücklichen Hinweis auf Teilzeit auch für Beschäftigte in Führungspositionen - auch ungeachtet der Hierarchieebene - wird der Konsequenz Rechnung getragen, dass die Verringerung des Beschäftigungsumfangs häufig eine deutliche Verzögerung von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten nach sich zieht und sich in der Vergangenheit als eines der wesentlichen Karrierehemmnisse für Frauen dargestellt hat. Auswertungen zum 6. Bericht<sup>84</sup> über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes lassen vermuten, dass nach wie vor auch in den Dienststellen des Geltungsbereichs des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes Teilzeitarbeit leicht zu einer „Karrierebremse“ wird, die im Ergebnis besonders häufig Frauen betrifft, wenn mit der Übernahme von Führungsaufgaben eine ständige Erreichbarkeit oder „ganztägige“ Anwesenheit gleichgesetzt wird.

Die Regelung dient dazu, den öffentlichen Dienst des Landes Niedersachsen als attraktiven Arbeitgeber aufzustellen, der die Möglichkeit bietet, Familien- oder Pflegeaufgaben mit der Berufstätigkeit gut miteinander zu vereinbaren, qualifiziertes Personal anzuwerben und auch dauerhaft halten zu können. Darüber hinaus hat sich gerade auch in der Corona-Krise gezeigt, dass auch Vereinbarkeitsbedingungen systemrelevant sind. Insoweit ist der Vorbehalt „dringender“ dienstlicher Gründe gerechtfertigt.

Sollen Arbeitsplätze nicht oder nur eingeschränkt teilzeitgeeignet sein, so soll diese Feststellung künftig im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden. Benehmen meint den Austausch gegenseitiger Vorstellungen, die allerdings nicht zwingend zu beachten sind.

Gute Argumente werden dennoch überzeugen.

---

<sup>83</sup> Vgl. BVerwG, Beschluss vom 11.12.2008 - 2 B 76.08; BVerwG, Urteil vom 29.04.2004 - 2 C 22.03.

<sup>84</sup> 6. Bericht über die Durchführung des NGG a. a. O.

Satz 4 wurde neu aufgenommen und bringt das gleichstellungspolitische Ziel einer eigenständigen wirtschaftlichen Existenzsicherung für Frauen - auch im Alter - zum Ausdruck. Eine vergleichbare Regelung findet sich in § 17 Abs. 3 des Landesgleichstellungsgesetzes des Saarlandes (LGG)<sup>85</sup>.

Auch wenn Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch vom Geltungsbereich des Tarifvertrages gedeckt sind - und damit die Billigung der Tarifvertragsparteien finden -, sind sie aus gleichstellungspolitischer Sicht abzulehnen und sollen nur in Ausnahmefällen begründet werden. „Am 30.06.2023 gingen in Niedersachsen gut 450 600 Personen ausschließlich einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nach, das waren knapp 8 000 bzw. 1,8 % mehr als im Vorjahr. [...] Im Juni 2023 lag der Frauenanteil bei den Minijobs in Niedersachsen mit 59,7 % leicht über dem bundesweiten Durchschnitt (59,5%).“<sup>86</sup> Aus diesen Arbeitsverhältnissen kann keine ausreichende eigene Existenzsicherung erworben werden. Altersarmut ist damit für die Beschäftigten in solchen Beschäftigungsverhältnissen oft die Folge. Der Anteil der im Minijob Beschäftigten an allen im öffentlichen Dienst Beschäftigten liegt bei 7 %.<sup>87</sup>

Die Formulierung „sollen nur ausnahmsweise begründet werden“ lässt Ausnahmen und Abweichungen zu. Da der Fokus auf einer eigenständigen Existenzsicherung von Frauen und der Vermeidung von Altersarmut liegt, sind geringfügige Beschäftigungen beispielsweise im Schulbereich, für den Kulturbereich oder studentische Hilfsdienste denkbar und möglich. In den Schulen werden die Schülerinnen und Schüler regelmäßig durch Lehrkräfte und die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schulen unterrichtet und betreut. Insbesondere im Rahmen der verlässlichen Grundschule und zur Durchführung von außerunterrichtlichen Angeboten an Ganztagschulen kann ein Zurückgreifen auf geringfügige Beschäftigung notwendig werden.

Absatz 2 normiert die Hinweispflicht der Dienststelle auf die generellen beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen im Falle einer Verringerung der Arbeitszeit oder einer Beurlaubung. Vor dem Hintergrund der bestehenden geschlechtsspezifischen Altersvorsorgelücke (Gender-Pension-Gap), die vor allem aus den rollenspezifischen Lebens- und Erwerbsverläufen von Frauen resultiert, ist die Information der Beschäftigten über die negativen Langzeitfolgen in Form verminderter Rentenansprüche etc. äußerst wichtig. Eine Individualbetrachtung ist aufgrund der sehr komplexen sozialversicherungsrechtlichen Materie nicht gemeint. Die Dienststelle kann dieser Verpflichtung sowohl durch das Angebot von Einzelgesprächen nachkommen, aber auch entsprechende Informationsmaterialien können dieser Hinweispflicht - je nach Ausgestaltung und Informationsgehalt - genügen (beispielsweise genügen die aktuellen Merkblätter der Landesverwaltung dieser Hinweispflicht). Konkrete rentenrechtliche Beratungen und in der Regel auch versorgungsrechtliche Beratungen können und dürfen nicht von den Dienststellen vorgenommen werden. Für Auskünfte, die über generelle Informationen hinausgehen, stehen die jeweils zuständigen Stellen (Rentenversicherungsträger, NBLV, Versorgungskassen etc.) zur Verfügung. Die Dienststellen sollten die Inanspruchnahme einer versorgungs- und rentenrechtlichen Beratung empfehlen.

Die in Absatz 2 geregelte Hinweispflicht der Arbeitgebenden würde gegen das Rechtsdienstleistungsgesetz verstoßen, meinen der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V., der Verband kommunaler Unternehmen e. V. und die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. Die Hinweispflicht würde aus Sicht des Sparkassenverbands Niedersachsen gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig, den Öffentlichen Versicherungen Oldenburg, der Ostfriesischen Landschaftlichen Brandkasse und den VGH Versicherungen den Kompetenzbereich der Dienststelle bzw. der Arbeitgebenden übersteigen. Der Verband kommunaler Unternehmen e. V. befürchtet einen erhöhten Verwaltungsaufwand.

---

<sup>85</sup> § 17 Abs. 3 LGG: Teilzeitstellen sollen so beschaffen sein, dass sie ein - auch im Hinblick auf die Altersversorgung - zur eigenständigen Existenzsicherung geeignetes persönliches Einkommen sicherstellen. Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch werden in der Regel nicht begründet. Ausnahmen sind für Dienstverhältnisse wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte an saarländischen Hochschulen oder bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten zulässig.

<sup>86</sup> Niedersachsen-Monitor 2024, Landesamt für Statistik Niedersachsen, Dezember 2024, S. 35f.

<sup>87</sup> Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2, Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, Mai 2024.

Die Regelung sei im Hinblick auf Fachkräftemangel nicht vertretbar und mit dem Tarifrecht des öffentlichen Dienstes nicht vereinbar, meint der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V.

Die Regelung des Absatzes 2 enthält keine Pflicht zur Individualbetrachtung. Sie normiert eine Hinweispflicht der Dienststelle auf die generellen beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen. Dabei handelt es sich bereits jetzt um geltendes Recht. Der Kompetenzbereich der Dienststelle wird dabei nicht überschritten. Je nach Ausgestaltung und Informationsgehalt genügen hier Informationsmaterialien (beispielsweise die aktuellen Merkblätter der Landesverwaltung). Vor dem Hintergrund der bestehenden geschlechtsspezifischen Altersvorsorgelücke (Gender-Pension-Gap), die vor allem aus den rollenspezifischen Lebens- und Erwerbsverläufen von Frauen resultiert, ist die Information der Beschäftigten über die negativen Langzeitfolgen in Form verminderter Rentenansprüche etc. äußerst wichtig. Eine Individualbetrachtung ist definitiv nicht gefordert. Für Auskünfte, die über generelle Informationen hinausgehen, stehen die jeweils zuständigen Stellen (Rentenversicherungsträger, NBLV, Versorgungskassen etc.) zur Verfügung. Die Dienststellen sollten (lediglich) die Inanspruchnahme einer versorgungs- und rentenrechtlichen Beratung empfehlen. Es liegt keine Verschärfung des Fachkräftemangels vor (siehe Kommentierung zu § 9 NGG-E).

Absatz 3 wurde neu und in Anlehnung an die bundesgesetzliche Regelung § 16 Abs. 5 BGleG aufgenommen: Zum Schutz der Beschäftigten haben die Dienststellen darauf zu achten, dass sich aus der Einrichtung von Teilzeitstellen oder durch die Beurlaubung Beschäftigter in der Regel dauerhaft keine Mehrbelastungen für die (anderen) Beschäftigten der Dienststelle ergeben. Allenfalls können sich vorübergehende Mehrbelastungen ergeben. Auch für die Teilzeitbeschäftigten selbst dürfen sich aus ihrer Teilzeittätigkeit keine unzumutbaren dienstlichen Belastungen ergeben, z. B. durch die Wahrnehmung bisheriger Aufgaben in kürzerer Zeit oder durch Aufgabenübertragung, die zuvor von einer Vollzeitkraft wahrgenommen wurden.

Ebenfalls neu und in Anlehnung an das Bundesgleichstellungsgesetz (§ 17 BGleG) wurde Absatz 4 eingefügt. Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen müssen Teilzeitbeschäftigte, die Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen oder wahrgenommen haben und eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden. Hier wird ein zeitlicher Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben vorausgesetzt. Die Sicherstellung und Erleichterung des Wechsels zur Vollzeitbeschäftigung sind wichtige Voraussetzungen für die Akzeptanz familiengerechter Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Sie sollen eine Inanspruchnahme auch durch männliche Beschäftigte befördern.

Diese Regelung war erforderlich, um den Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit unbefristet reduzieren mussten oder gleich mit reduzierter Arbeitszeit eingestellt wurden, auch die (Wieder)Aufstockung zu ermöglichen. Wenn in Vollzeit Beschäftigte ihre Arbeitszeit aus familiären Gründen reduzieren, geschieht diese Reduzierung grundsätzlich befristet. Danach haben sie Anspruch auf Wiederaufstockung ihrer Arbeitszeit. Dies entspricht der Regelung in § 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 20. Juli 2022 (BGBl. I S. 1174).

Notwendig sind die Erfüllung der Voraussetzungen des Arbeitsplatzes und eine gleichwertige Eignung, Befähigung und fachliche Leistung wie anderer Bewerbende. Unterrepräsentanz ist keine Voraussetzung. Gleiches gilt, wenn befristet Teilzeitbeschäftigte vor Ablauf der Frist auf einen Arbeitsplatz mit höherer Stundenzahl oder eine Vollzeitstelle zurückkehren möchten. Liegen in einem Bereich, in dem Frauen aufgrund strukturell bedingter Benachteiligung unterrepräsentiert sind, gleichzeitig die Bedingungen für die Bevorzugungspflicht nach § 12 Abs. 1 Satz 1 vor, hat hier zugunsten des Abbaus von Unterrepräsentanz die Regelung gemäß § 12 Abs. 1 Satz 1 Vorrang (siehe Begründung zu § 12).

Die Einführung eines Rückkehranspruchs auf einen Arbeitsplatz mit der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit nach maximal fünf Jahren Teilzeitbeschäftigung (die entsprechende Festlegung wird zwingend bereits bei der Antragsstellung getroffen) unterstützt die oben genannte Intention und schafft Planungssicherheit sowohl für die Dienststelle als auch für die jeweiligen Beschäftigten (Absatz 5). Diese Regelung gilt für die Beschäftigten aller Dienststellen im Geltungsbereich des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes. Insoweit weicht die vorliegende Regelung hinsichtlich des Schwellenwertes der Beschäftigtenanzahl von den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ab.

tungsgesetzes ab. Zudem gilt sie unabhängig von einer Mindestdauer der Teilzeitbeschäftigung. Voraussetzung für den hier normierten Rückkehranspruch ist jedoch, eine Beantragung der Arbeitszeitverringerung aufgrund familiärer Betreuungs- und Pflegeaufgaben.

Absatz 7 stellt klar, dass die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zur Teilzeitbeschäftigung sowie sonstige gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung und zur Beurlaubung nicht eingeschränkt werden. Die Anwendung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes erfolgt neben den Regelungen des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, soweit darin Vorschriften hinsichtlich des Zugangs zur Teilzeitbeschäftigung, deren Dauer, deren Beendigung, den Folgen und den insoweit geltenden Benachteiligungsverboten enthalten sind.

Darüber hinaus wird für Beamtinnen und Beamte für die Gewährung von Teilzeit oder Beurlaubung die abschließende Geltung der §§ 62 und 62 a NBG bestimmt. Die dort getroffenen Regelungen zur Gewährung von Teilzeit und Urlaub aus familiären Gründen sowie über die Familienpflegezeit sind grundsätzlich vergleichbar mit den Regelungen des § 23. Die Regelungen des Niedersächsischen Beamtengesetzes sind allerdings an den strukturellen Besonderheiten des Beamtenstatus ausgerichtet und tragen den Anforderungen der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums gemäß Artikel 33 Abs. 5 GG Rechnung. So beträgt der Mindestbeschäftigungsanteil ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, da sich sonst ein Missverhältnis zum uneingeschränkt bestehenden Beihilfeanspruch und dem Prinzip der Hauptberuflichkeit des Beamtenverhältnisses ergeben würde. Aus denselben Gründen sieht das Beamtenrecht Einschränkungen bei der Aufnahme von Nebentätigkeiten während der Teilzeitbeschäftigung vor.

Für den kommunalen Bereich sollte auf diese Regelung verzichtet werden, meinen die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen und der Verband kommunaler Unternehmen e. V. Es würde sich dabei um einen erheblichen Eingriff in die Organisationshoheit der Kommunen handeln, so die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen weiter. Der Verband kommunaler Unternehmen e. V., der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V., die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. und die Ärztekammer Niedersachsen zweifeln an der Gesetzgebungskompetenz des Landes. Die Regelung sei verfassungswidrig, so die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. Die Ärztekammer Niedersachsen sieht eine konkurrierende Regelung zu den §§ 8 ff. TzBfG. Der Verband kommunaler Unternehmen e. V. lehnt eine Anhebung der Altersgrenze bei Kindern ab. Eine generelle Teilzeiteignung von Stellen sei in der kommunalen Verwaltungspraxis nicht gegeben, meint die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände. Der Verband kommunaler Unternehmen e. V. sieht eine Benachteiligung im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft. Zudem ist er der Auffassung, der Fachkräftemangel würde verschärft, wenn mehr Teilzeit angeboten wird.

Die Teilzeiteignung ist gemäß der Regelung zu prüfen, nicht per se abzulehnen. Dringende dienstliche Belange können entgegenstehen. Die Zulässigkeit von Teilzeitbeschäftigung auf (allen) Arbeitsplätzen ist ein Instrument, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen vor allem an der Wahrnehmung von Führungspositionen tatsächlich durchzusetzen. Der Teilzeitanteil in den Kommunen ist besonders hoch (Stichwort: „Teilzeitfalle“). Die Lage der Arbeitszeit bestimmen die Arbeitgebenden, nicht der Gesetzentwurf. Die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zur Teilzeitbeschäftigung sowie sonstige gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung bleiben unberührt. Es erfolgt auch kein Eingriff in den Wettbewerb und es entstehen auch keine Wettbewerbsnachteile (siehe Kommentierung zu § 2 NGG-E), auch keine Verschärfung des Fachkräftemangels (siehe Kommentierung zu § 9 NGG-E). Eine gelebte Akzeptanz von Teilzeit (auch) bei Männern hat Vorbildcharakter und hilft dabei, eine partnerschaftliche Aufteilung von Care-Arbeit zu erhöhen. Siehe hierzu auch Attraktivitätsstudie a. a. O. (Wechselbereitschaft bei Unzufriedenheit wegen Vereinbarkeit bei 42 % der Beschäftigten), sowie auch „Gemeinsames Papier Fachkräftemangel...“ vom Deutschen Städtetag.

Der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. vertritt die Auffassung, dass grundsätzlich alle Arbeitsplätze teilzeitgeeignet seien. Entsprechend fordert die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen, alle Arbeitsplätze seien als teilzeitgeeignet auszuscheiden. Begrüßt wird vom Deutschen Juristinnenbund e. V., dass nur noch dringende dienstliche Belange entgegenstehen sollen. Es sollte zusätzlich eine Regelung aufgenommen werden, nach der familienbedingte Teilzeit bei Tarifbeschäftigten stets zeitlich zu befristen ist, um eine

Rückkehr in Vollzeit zu erleichtern. Für eine vorrangige Berücksichtigung bei der Erhöhung der (zuvor reduzierten) Arbeitszeit würde eine „im Wesentlichen“ gleiche Eignung ausreichen. Der Normtext sei entsprechend zu ergänzen, so der Deutsche Juristinnenbund e. V. Die Feststellung, dass Arbeitsplätze nicht oder nur bedingt teilzeitgeeignet sind, sollte im „Einvernehmen“ und nicht im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen, meinen der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsens und die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsens.

Eine Reduzierung der Arbeitszeit müsse jeweils mit einer entsprechenden Reduzierung des Aufgabenumfanges einhergehen, so der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. Eine nur ausnahmsweise Begründung von „Minijobs“ wird begrüßt, Ausschluss dieser Tätigkeitsform sei eine langjährige Forderung des Landesfrauenrats Niedersachsen e. V.

Die vorgetragenen Vorschläge sind aus Gleichstellungssicht verständlich, stoßen aber an rechtliche Grenzen; insofern wurde den Vorschlägen nicht gefolgt.

Zum Vierten Teil: Durchsetzung der Ziele

Zum Ersten Abschnitt: Gleichstellungsplan

Der Zweck des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes ist auf die Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern gerichtet. Dies bedeutet für den Gleichstellungsplan, die Bestandaufnahme sowie die Zielvorgaben beziehen sich weiterhin auf die Situation von Frauen im Vergleich zu Männern. Der Schutz von Beschäftigten, die sich dauerhaft weder dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen lassen bzw. die sich diesen nicht zuordnen wollen, erfolgt innerhalb des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes über die geschlechterunabhängig für alle Beschäftigten geltenden Vorschriften und im Übrigen nach den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.<sup>88</sup>

Es ist geplant, nach Verabschiedung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes-E eine Handreichung zu veröffentlichen, die u. a. ein Muster zur Erstellung eines Gleichstellungsplans enthalten soll.

Der Verband kommunaler Unternehmen e. V. meint, kommunale Unternehmen sollten aus dem Geltungsbereich herausgenommen werden. Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen übt Kritik an Zielzahlen. Eine Erstellung von Zielzahlen sei aufgrund nicht planbarer Fluktuation nicht realistisch und nicht zielführend. Es sei ein bürokratischer Mehraufwand ohne erkennbaren Nutzen, so die Kassenärztliche Vereinigung Niedersachsen und die Ingenieurkammer Niedersachsen und ein Wettbewerbsnachteil gegenüber der Privatwirtschaft, meint der Verband kommunaler Unternehmen e. V.

Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument seit 1994. Er dient bei sachgerechter Umsetzung einer geschlechtergerechten Personalentwicklung und verschafft Frauen die gleichen Chancen wie Männern. Die Erstellung steht nicht konträr zum Personalentwicklungskonzept, sondern erfolgt damit verzahnt. Maßnahmen zur Vereinbarkeit, zur Personalentwicklung, zum Abbau von Benachteiligungen und zur Gremienbesetzung müssen auch ohne das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz in jeder Dienststelle getroffen werden. Die Vorgabe zu sogenannten Zielzahlen wurde aus dem aktuellen Gesetz übernommen. Es erfolgt auch kein Eingriff in den Wettbewerb. Es entstehen keine Wettbewerbsnachteile (siehe Kommentierung zu § 2 NGG-E).

Die Klarstellungen und Änderungen seien laut der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen eine wertvolle Unterstützung, insbesondere die Herausnahme von Männern als unterrepräsentiertes Geschlecht. Zudem sei die Wirkungskontrolle positiv hervorzuheben, da so die Ergebnisse in den nächsten Gleichstellungsplan miteinfließen können. Der Schwellenwert zur Erstellung eines Gleichstellungsplans sei von 50 auf 30 Beschäftigte zu

---

<sup>88</sup> Vgl. Handreichung zur Erstellung von Gleichstellungsplänen für die Dienststellen des Bundes, BMFSFJ, Januar 2020 <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/147614/handreicherung-zur-erstellung-von-gleichstellungsplaenen-data.pdf>.

senken, meint der Deutsche Gewerkschaftsbund. Es sollte eine Pflicht zur Vorlage bei nächsthöherer Dienststelle aufgenommen werden und es sollten Zwischenziele eingeführt werden. Bei Nichteinhaltung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans müsste sanktioniert werden, so der Deutsche Gewerkschaftsbund weiter. Sein Vorschlag: Bis zur Erfüllung der Zielvorgaben müsse bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes im jeweiligen Bereich eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig sein. Zudem sollte das Zustimmungserfordernis nicht erst nach sechs Monaten, sondern sofort gelten. Der Deutsche Juristinnenbund e. V. meint, die Laufzeitverlängerung sei positiv, die Aufnahme der paritätischen Gremienbesetzung in den Plan wird begrüßt und es sei konsequent, die Untersuchungsergebnisse zur Erkenntnisquelle zu machen.

Den vorgetragenen Vorschlägen wird nicht gefolgt. Die Erstellung eines gesetzeskonformen Plans sowie dessen Einhaltung in der Praxis wäre in Niedersachsen schon ein gleichstellungspolitischer Fortschritt.

Zu § 24 (Erstellung):

Der Geltungszeitraum wurde zur Verminderung des mit der Erstellung verbundenen Verwaltungsaufwands von drei auf vier Jahre verlängert. Im Übrigen entspricht die Bestimmung weitgehend dem § 15 Abs. 1 NGG 2010. An der Beschränkung, einen Gleichstellungsplan lediglich in Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten zu erstellen, ist festgehalten worden. Gleiches gilt wie im NGG 2010 für die Pflicht von Außenstellen oder Betriebsstätten mit mindestens 50 Beschäftigten, einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Liegen die dienstrechtlichen Befugnisse für Teile der Beschäftigten bei der nächsthöheren Dienststelle, sind die Beschäftigten auch in deren Gleichstellungsplan aufzunehmen.

Die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen und die Ingenieurkammer Niedersachsen befürworten die Laufzeitverlängerung. Zudem seien die Vorgaben, Ziele und Inhalte nun klarer definiert.

Zu § 25 (Inhalte und Aufstellungsverfahren):

Im Gleichstellungsplan ist für seine Geltungsdauer von vier Jahren festzulegen, mit welchen Maßnahmen bestehende strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts beseitigt und künftig verhindert, Unterrepräsentanzen aufgrund struktureller Benachteiligung abgebaut, Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert und die Besetzung von Gremien paritätisch zwischen Frauen und Männern erreicht werden soll. Im Mittelpunkt stehen konkrete, passgenaue Gleichstellungsmaßnahmen.

Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Zum Abbau von Unterrepräsentanzen aufgrund struktureller Benachteiligung - gemäß Definition des § 3 Abs. 9 gemessen am Beschäftigungsvolumen - wird im Gleichstellungsplan getrennt für einzelne Bereiche das Ziel festgelegt, bis zu dem die Repräsentanz von Frauen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans gesteigert werden soll. In der Abgrenzung zu unverbindlichen Programmsätzen verlangt der Gleichstellungsplan numerisch zu überprüfende Planungsziele. Die Ziele müssen realistisch sein, d. h. sie müssen sich aus der vorangegangenen Fluktuationsanalyse ableiten und für eine gezielte Förderung und individuelle Weiterentwicklung der Beschäftigten deren Qualifikation und Entwicklungsmöglichkeiten berücksichtigen. Bei der vorzunehmenden Fluktuationsanalyse handelt es sich nicht um eine Neuerung. Schon in der Arbeitshilfe für das NGG 2010 wird das Verfahren erläutert: „In der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Dabei sind nicht nur die Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen.“<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> NGG Arbeitshilfe, 3. aktualisierte Auflage, 2018, Hinweise zum Gleichstellungsplan, S. 28.



Jede Dienststelle kann damit nach ihrer Ausgangslage und den Möglichkeiten, die die Fluktuation der Beschäftigten ihr eröffnen werden, eigene Zielzahlen definieren. Die Zielfestlegungen sind Teil der Personalplanung und für Auswahlentscheidungen verbindlich.

Nicht alle Ziele können innerhalb des Geltungszeitraums von (zukünftig) vier Jahren erreicht werden. Die Anforderungen an das Gesetz werden daher auch dann erfüllt, wenn realistische aber auch ambitionierte Etappenziele festgelegt werden.

Die Dienststellen haben für die Erstellung des Gleichstellungsplans die Ursachen bestehender Unterrepräsentanzen zu ergründen und die Möglichkeiten zu ihrem Abbau zu bewerten. Diese Ursachenanalyse liefert die strukturellen, nicht die in den Personen liegenden Gründe für die Unterrepräsentanz. Die Analyse ist gleichstellungsorientiert vorzunehmen und beantwortet die Frage nach der Gleichstellungswirkung aller Maßnahmen. Damit wird die Geschlechterperspektive als Querschnittsperspektive in die Analyse aufgenommen. Die Gründe für die Benachteiligung müssen soweit analysiert werden, wie es für zukünftige Gleichstellungsmaßnahmen nötig ist.

Auf der Grundlage dieser fundierten Ursachenanalyse sind spezifische Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln.

Entsprechend sind auch die Ergebnisse aus den Auswertungen der vorangegangenen Beurteilungsrunden zu berücksichtigen. Das gilt auch dann, wenn die o. g. Untersuchungsergebnisse aufgrund unterschiedlicher Zeitintervalle nur mit Zeitversatz zur Verfügung stehen sollten. Sollte die Untersuchung statistisch relevante Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ergeben, so hat die Dienststelle sich die Frage zu stellen, ob es dafür sachliche und diskriminierungsfreie Begründungen gibt. Der Gesetzgeber geht bei Frauen und Männern von einer durchschnittlich gleichen Leistungsfähigkeit aus. Eine Abweichung in der Beurteilungspraxis bedarf deswegen der Begründung. Liegt diese nicht vor, handelt es sich um einen Fall von struktureller Diskriminierung. Im Fall einer solchen strukturellen Diskriminierung hat die Dienststelle geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die dafür sorgen, dass sich diese Verzerrung bei künftigen Beurteilungsrunden nicht wiederholt. Das Gesetz benennt als Regelbeispiel die Schulung der Beurteilenden zur diskriminierungsfreien Anwendung der Beurteilungskriterien, lässt aber auch andere in gleicher Weise geeignete Maßnahmen zu, die im Gleichstellungsplan konkret zu benennen sind.

Die im Gleichstellungsplan benannten Maßnahmen müssen erkennbar die Ziele und Grundsätze des Gesetzes verwirklichen. Zur Zielerreichung dient nicht nur der Abbau von Unterrepräsentanz. Auch Benachteiligungen z. B. von Teilzeitbeschäftigten, Elternzeitrückkehrenden etc. sind zu beseitigen und entsprechende Maßnahmen im Gleichstellungsplan zu verankern. Die geplanten Maßnahmen müssen einzeln, konkret und überprüfbar dargestellt werden. Der Gleichstellungsplan verlangt wie das Personalentwicklungskonzept vorausschauende Personalpolitik. Die Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, sondern die mittel- und langfristige Planung des Abbaus von Unterrepräsentanz im Rahmen des Gleichstellungsplans ist mit den übrigen Instrumenten der Organisationsplanung und Personalentwicklung zu verzahnen.

Für das Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit“ gibt das Gesetz keine Indikatoren vor, an denen der Erfolg der Anstrengungen in diesem Bereich zu messen ist. Die Dienststelle muss selbst Indikatoren entwickeln, die geeignet sind, die Messbarkeit für den Erfolg, bzw. die Zielerreichung zu dokumentieren. Es soll benannt werden, welcher Standard der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familien- und Pflegeaufgaben zum Abschluss der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht sein soll. In einem Maßnahmenkatalog werden die Einzelmaßnahmen aufgeführt, mit denen die Ziele erreicht werden sollen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben und Berufstätigkeit betreffen zunehmend auch männliche Beschäftigte. Sie wollen und sollen diese Aufgaben partnerschaftlich übernehmen. Diese Entwicklung, die im Ergebnis den Frauen und der Geschlechtergerechtigkeit zugutekommt, ist zu fördern.

Absatz 5 legt erstmals fest, dass der jeweilige Gleichstellungsplan in der Dienststelle auch digital zur Verfügung zu stellen ist. Damit wird es den Beschäftigten ermöglicht, sich jederzeit über die aktuell geltenden Festlegungen, Zielvorgaben und die dafür eingeplanten Maßnahmen personeller, sozialer oder organisatorischer Art ungehindert, d. h. ohne vorherige Einschaltung der Personalverwaltung unterrichten zu können.

Zu § 26 (Wirkungen und Erfolgskontrolle):

An der Bedeutung des Gleichstellungsplans als ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung wird festgehalten. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist eine besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten in Führungspositionen sowie der Dienststellenleitung. Damit kommt ihnen eine besondere Verantwortung bei der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans zu.

Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans sind bei der Personalentwicklung und Organisationsplanung zu beachten. Die festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei anstehenden Personalmaßnahmen (Besetzung von Arbeitsplätzen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Personalabbau, Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen) beachtet werden und steuern den jeweiligen Auswahlvorgang.

Konkretisiert und erweitert wurde die Vorgabe, vor Ablauf der jeweiligen Geltungsdauer den Umsetzungsstand im Hinblick auf Wirksamkeit und Zielerreichung der bisherigen Maßnahmen im Rahmen der Bestandsaufnahme zu bewerten (Absatz 3). Nur so können die gewonnenen Ergebnisse in sinnvoller Weise für die Erstellung des nächsten Gleichstellungsplans genutzt werden. Insbesondere ist festzustellen, inwieweit bestehende strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abgebaut wurden, inwieweit sich Unterrepräsentanzen aufgrund struktureller Benachteiligung, hier insbesondere in Führungspositionen, verringert haben, sich die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert und sich die Besetzung der Gremien im Hinblick auf das Verhältnis von Frauen gegenüber Männern entwickelt hat. Die Bestandsaufnahme und das Evaluationsergebnis sind eine unabdingbare Grundlage für die künftigen Inhalte.

Erforderlich für die Bestandsaufnahme sind geschlechtsdifferenzierte Daten über die Anzahl der Beschäftigten und deren Arbeitsvolumina

- in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen und in Führungspositionen sowie
- über familien- oder pflegebedingte Beurlaubungen.

Ebenso die Altersstruktur der Beschäftigten.

Hierzu sind statistische Daten nach § 37 Abs. 2 zum Stichtag 30. Juni des Jahres vor Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans zu erheben und auszuwerten.

Der Datenschutz ist auch hier zu gewährleisten, und die Begründung für das Nichterreichen von Zielzahlen darf nicht zu einer Veröffentlichung vertraulicher Auswahlentscheidungen auf diesem Wege führen.

Verzahnung Gleichstellungsplan und Gleichstellungsstatistik

Der vier Jahresrhythmus der Gleichstellungsstatistik ist mit der nunmehr vierjährigen Laufzeit der Gleichstellungspläne in Hinblick auf die Datenstichtage verzahnt.

Der Gleichstellungsplan ist erstmals zum 31. Dezember 2026 zu erstellen. Die Verweisung auf § 37 (Gleichstellungsstatistik) dient der Minimierung von Verwaltungsaufwand, da die statistische Grundlage für den alle vier Jahre zu erstellenden Gleichstellungsplan mit den Grundlagen der landesweit zu erhebenden Gleichstellungsstatistik identisch ist. Die Erstellung der Gleichstellungsstatistik durch das LSN im 4-Jahres-Rhythmus verläuft parallel hierzu.

Für das Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit“ gibt das Gesetz keine Indikatoren vor, an denen der Erfolg der Anstrengungen in diesem Bereich zu messen ist. Die Dienststellen haben selbst Indikatoren entwickelt, die geeignet sind, die Messbarkeit für den Erfolg, bzw. die Zielerreichung, zu dokumentieren. Hier gilt, die tatsächliche Zielerreichung zu ermitteln und zu bewerten.

Die Berichte zur Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes haben gezeigt<sup>90,91,92</sup>, dass ein Teil der Dienststellen trotz der zwingenden Verpflichtung keinen Gleichstellungsplan erstellt hat.

Dem aktuellen gleichstellungspolitischen Diskurs folgend, wurde in Absatz 4 erstmalig ein Zustimmungsvorbehalt normiert: Sollte die Dienststelle sechs Monate nach Ablauf der in § 24 Satz 1 gesetzlich festgelegten Frist keinen Gleichstellungsplan erstellt haben, kann in einem Bereich, in dem Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, eine Personalentscheidung zu deren Ungunsten nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt werden. Die Instrumentarien der Rechtsaufsicht bleiben von dieser Vorgabe unberührt. Die Aufsichtsbehörden sind bei der Wahrnehmung der Rechtsaufsicht verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die gewährleisten, dass die ihnen nachgeordneten Behörden die Gesetze beachten. Ob die Aufsichtsbehörde beispielsweise die Vorlagepflicht von Gleichstellungsplänen als eine der Maßnahmen ansieht, um zu überprüfen, ob das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz seitens der ihr nachgeordneten Anstalten und Behörden beachtet wird, liegt im Ermessen der Aufsichtsbehörde. Werden keine oder nicht gesetzeskonforme Gleichstellungspläne aufgestellt, können sich Verwaltungsabläufe verzögern. Diese Verzögerungen (und die gegebenenfalls kostenrelevanten Auswirkungen) sind vermeidbar, wenn gesetzeskonform Gleichstellungspläne aufgestellt werden.

Angenommen werden seitens der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen negative Auswirkungen auf die Personalarbeit und seitens des Sparkassenverbands Niedersachsen gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig, den Öffentlichen Versicherungen Oldenburg, der Ostfriesischen Landschaftlichen Brandkasse und den VGH Versicherungen ein erhöhter administrativer Aufwand.

Die Regelung ist erforderlich, da im Ergebnis ein Drittel der Dienststellen, die zur Erstellung eines Gleichstellungsplans gemäß § 15 NGG 2010 verpflichtet sind, zum Stichtag (30. Juni 2022) keinen aktuellen Gleichstellungsplan vorliegen hatten. Das normierte Zustimmungserfordernis der Gleichstellungsbeauftragten greift ausschließlich in Bereichen mit festgestellter Unterrepräsentanz. Ein weiteres Erfordernis ist, dass auch sechs Monate nach Frist kein Gleichstellungsplan erstellt wurde, d. h. die Dienststelle damit gegen das Gesetz verstoßen hat. Bei gesetzeskonformem Handeln der Dienststelle läuft die Kritik ins Leere.

Die Zuweisung der Umsetzungsverantwortung an die Führungskräfte etc. wird vom Deutschen Juristinnenbund e. V. begrüßt. Die Bewertung der Zielerreichung und Wirksamkeit der Maßnahmen sollte nach Auffassung der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen „unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten“ erfolgen.

Eine Ergänzung wurde nicht vorgenommen. Umfassende Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten sind normiert.

Zum Zweiten Abschnitt: Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte stellt in Deutschland eine frauenpolitisch erkämpfte Institution dar, die in allen Landesgleichstellungsgesetzen, wenn auch mit sehr unterschiedlicher Verbindlichkeit und Ausstattung, verankert ist. Sie ist aus gleichstellungspolitischer Sicht ein unverzichtbares Element.<sup>93</sup>

---

<sup>90</sup> Bericht über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, vom 3. Dezember 2014 - Drs. 17/2479, Fundstelle, S. 47: zum 1. Oktober 2013 hatten 67,5 Prozent aller Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten einen Gleichstellungsplan erstellt.

<sup>91</sup> Bericht vom 30. April 2019, Drs. 18/3741 (Berichtszeitraum 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2017), Fundstelle S. 49 f. bisher ist annähernd ein Viertel aller Dienststellen, die nach § 15 Abs. 1 NGG verpflichtet gewesen sind, einen Gleichstellungsplan zu erstellen, dieser Verpflichtung nicht nachgekommen.

<sup>92</sup> Auswertungen aus dem 6. Bericht zur Durchführung des NGG für den Zeitraum 01.01. 2018 bis 31.12.2022: lediglich 69 Prozent der Dienststellen aus dem Berichtskreis mit mindestens 50 Beschäftigten hatten einen Gleichstellungsplan erstellt.

<sup>93</sup> von Wrangell, Die Gleichstellungsbeauftragte – unverzichtbares Element emanzipatorischer Geschlechterpolitik in: Stiegler (Hrsg.): Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche-Entwicklungen-Ergebnisse, Bonn 2012, S. 18 ff.

Die Regelungen des NGG 2010 zu Bestellung, Status und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 18 bis 24 NGG 2010) wurden in ihrer Grundstruktur übernommen. Auch wurde daran festgehalten, dass eine Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten nur für Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten besteht. In Anlehnung an die bundesgesetzliche Regelung wurde die Dienststellengröße für eine vollständige Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von mehr als 1 000 Beschäftigte auf mehr als 600 Beschäftigte gesenkt. Im Bereich der kleineren Dienststellen (bis 200 Beschäftigte) wurde eine entsprechende Anpassung und Vereinheitlichung vorgenommen. Neu aufgenommen wurden ein Klagerecht (§ 35) und die Möglichkeit der Vorlage einer Entscheidung bei der nächsthöheren Dienststelle auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten (§ 34 Abs. 5) sowie die Vorgabe, die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten von Amtes wegen fiktiv nachzuzeichnen (§ 30 Abs. 5). Die Ausübung des Amtes steht nach wie vor ausschließlich weiblichen Beschäftigten offen. Siehe Begründung zu § 28.

Zu § 27 (Geltungsbereich):

Wie bisher gelten die Vorschriften dieses Abschnitts über die Gleichstellungsbeauftragte nicht für die Verwaltungen der Kommunen, der gemeinsamen kommunalen Anstalten, der kommunalen Zweckverbände und ebenso nicht für die Hochschulen in staatlicher Verantwortung. Neu erfasst wird der Regionalverband „Großraum Braunschweig“ als kommunale Körperschaft „sui generis“ und ist damit ebenfalls vom Anwendungsbereich ausgenommen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen werden aufgrund des § 8 NKomVG bestellt, ihre Aufgaben sind in § 9 NKomVG geregelt. Bei den gemeinsamen kommunalen Anstalten werden die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach § 3 Abs. 5 des Niedersächsischen Gesetzes über die kommunale Zusammenarbeit (NKomZG)<sup>94</sup> von der Gleichstellungsbeauftragten einer Trägerkommune wahrgenommen. Bei den kommunalen Zweckverbänden und beim Regionalverband „Großraum Braunschweig“ werden diese Aufgaben von der Gleichstellungsbeauftragten einer beteiligten Kommune wahrgenommen, soweit der jeweilige Verband keine eigene hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt hat (§ 9 Abs. 5 NKomZG, für den Regionalverband „Großraum Braunschweig“ anzuwenden nach § 8 Satz 1 des Gesetzes über den Regionalverband „Großraum Braunschweig“).

Ungeachtet dessen gelten die materiellen Vorschriften des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes auch für die Kommunen und kommunalen Zusammenschlüsse.

Die Vorschriften des Zweiten Abschnitts gelten auch nicht für die Hochschulen. § 42 NHG<sup>95</sup> regelt die Bestellung und den Aufgabenkreis der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.

Der Wasserverbandstag e. V. schreibt, es sei positiv, dass an der bisherigen Regelung (Vorschriften zur Gleichstellungsbeauftragten gelten nicht für die Verwaltungen der Kommunen, die gemeinsamen kommunalen Anstalten, die kommunalen Zweckverbände, den Regionalverband „Großraum Braunschweig“ ...) festgehalten wird. Gleiches müsste für vergleichbare Wasser- und Bodenverbände gelten.

Wie bisher gelten die Vorschriften dieses Abschnitts über die Gleichstellungsbeauftragte nicht für die Verwaltungen der Kommunen, der gemeinsamen kommunalen Anstalten, der kommunalen Zweckverbände und ebenso nicht für die Hochschulen in staatlicher Verantwortung. Neu erfasst wird der Regionalverband „Großraum Braunschweig“ als kommunale Körperschaft „sui generis“ und ist damit ebenfalls vom Anwendungsbereich ausgenommen. Für die hier genannten Bereiche gelten (aber) nachfolgende Bestimmungen: Die Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen werden aufgrund des § 8 NKomVG bestellt, ihre Aufgaben sind in § 9 NKomVG geregelt. Bei den gemeinsamen kommunalen Anstalten werden die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach § 3 Abs. 5 NKomZG von der Gleichstellungsbeauftragten einer Trägerkommune wahrgenommen. Bei den kommunalen Zweckverbänden und beim Regionalverband „Großraum Braunschweig“ werden diese Aufgaben von der Gleichstellungsbeauftragten einer beteiligten Kommune wahrgenommen, soweit der jeweilige Verband keine eigene hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt hat

<sup>94</sup> NKomZG in der Fassung der Bekanntmachung v. 21. Dezember 2011 (Nds. GVBl. S. 493 - VORIS 20300 - ). Zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. Februar 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 9).

<sup>95</sup> NHG in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69 . Voris 22210 .), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 13. Dezember 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 118).

(§ 9 Abs. 5 NKomZG, für den Regionalverband „Großraum Braunschweig“ anzuwenden nach § 8 Satz 1 des Gesetzes über den Regionalverband „Großraum Braunschweig“). Weitere Ausnahmen sind nicht veranlasst.

Zu § 28 (Bestellung):

Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle ist beibehalten worden. Aufgrund guter Erfahrungen mit diesem Modell soll hiervon auch zukünftig nicht abgewichen werden. Die Vorschriften über die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten entsprechen im Wesentlichen denen des NGG 2010.

Bund und Bundesländer haben dazu in ihren Gleichstellungsgesetzen unterschiedliche Regelungen: neun Bundesländer<sup>96</sup> lassen die Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststelle bestellen, in der Regel nach Anhörung der (weiblichen) Beschäftigten. Der Bund und sieben Bundesländer<sup>97</sup> lassen die Gleichstellungsbeauftragte von den (weiblichen) Beschäftigten wählen. Für beide Lösungen gibt es gute Gründe: Eine gewählte Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe mehr als Interessenvertreterin ihrer Wählerinnen wahr, sie ist ihnen gegenüber eventuell stärker zur Rechenschaft über ihre Amtsausübung verpflichtet, aber dafür möglicherweise unabhängiger von der Dienststelle. Eine von der Dienststelle bestellte Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Dienststelle, was die Akzeptanz ihrer Rolle und ihres Wirkens gegebenenfalls deutlich gegenüber einer Interessenvertreterin erhöht.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin kann wie bisher ausschließlich von einer weiblichen Beschäftigten ausgeübt werden. Die Beschränkung der Auswahl für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten auf Frauen ist gemäß § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt, wenn das weibliche Geschlecht zur Erbringung eines Teils der Tätigkeit einer Gleichstellungsbeauftragten eine unverzichtbare Voraussetzung ist, weil sie von Beschäftigten anderen Geschlechts nicht ausgeübt werden könnte, ohne den verfolgten Zweck zu gefährden. Damit sind die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten daraufhin zu überprüfen, ob das weibliche Geschlecht eine solche unverzichtbare Voraussetzung ist.

Das wird hier mit Blick auf die größere Betroffenheit von Frauen durch die im Gesetz geregelten Materien, insbesondere zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen bejaht.

Nach wie vor sind Frauen mehr als doppelt so häufig wie Männer von sexueller Gewalt/Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Gemäß einer Studie der ADS<sup>98</sup> von 2019 hat jede elfte erwerbstätige Person (9 %) in den vergangenen drei Jahren sexuelle Gewalt/Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Geschlechtsdifferenziert betrachtet: jede 8. Frau und jeder 20. Mann.

Auch eine Untersuchung von mehr als 700 Gerichtsurteilen und -beschlüssen (1980 bis 2014) hat gezeigt, dass in Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, dieser in der überwältigenden Mehrheit der bekannten Fälle Frauen ausgesetzt sind. Mit Ausnahme von 25 Fällen ging es um die sexuelle Belästigung von Frauen.<sup>99</sup>

Für eine gelingende Unterstützung und Beratung wird davon ausgegangen, dass diese Opfer ihrer Gleichstellungsbeauftragten gerade als Frau Vertrauen entgegenbringen und sich Verständnis und Einfühlungsvermögen erhoffen. Da es Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist, den Vollzug dieses Gesetzes sowie den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller

---

<sup>96</sup> Stand 16.05.2024 - Bestellung: Bayern, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und bisher Niedersachsen.

<sup>97</sup> Stand 16.05.2024 - Wahl: Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Sachsen, Thüringen.

<sup>98</sup> „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“ Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Stand: Oktober 2019, 2. Auflage

<sup>99</sup> Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber\*innen und Betriebsräte, „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Stand: April 2024, 11. Auflage ([https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden\\_was\\_tun\\_bei\\_sexueller\\_belaestigung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=16](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=16)).

Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen, ist das weibliche Geschlecht eine unabdingbare Voraussetzung für die gelingende Aufgabenwahrnehmung (§ 29 Abs. 1). Dies ist mit § 8 Abs. 1 AGG bzw. Artikel 14 Abs. 2 RL 2006/54/EG vereinbar.

Das NGG 2010 hatte in § 25 Abs. 3 eine Berichtspflicht der Landesregierung an den Landtag bis zum 1. Juli 2013 statuiert, ob es angesichts der tatsächlichen Verhältnisse angezeigt ist, auch männliche Gleichstellungsbeauftragte vorzusehen. Die Landesregierung hat diesen Bericht vom 18. September 2013 (Drs. 17/590) vorgelegt; sie kommt zu dem Ergebnis, dass sich im Berichtszeitraum weder in der allgemeinen Landesverwaltung noch in den Schulen der Anteil Teilzeit arbeitender oder beurlaubter Männer an allen Teilzeitarbeitenden oder Beurlaubten noch der Anteil der Frauen in Führungspositionen an allen Beschäftigten in Führungspositionen maßgeblich verändert hat. Zusätzlich zu den o. g. Gründen für die Bestellung einer weiblichen Gleichstellungsbeauftragten macht auch die Entwicklung der tatsächlichen Verhältnisse nicht erforderlich, eine Veränderung der Vorschrift des § 28 Abs. 1 Satz 1 NGG dergestalt wahrzunehmen, dass auch männliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden können. Diese Erkenntnisse werden durch den 6. Bericht zur Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes bestätigt.<sup>100</sup>

Kleine Dienststellen mit unter 50 Beschäftigten können wie bisher eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen - auch mit anderen kleinen Dienststellen zusammen - sind dazu aber nicht verpflichtet. Wird von ihnen keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, werden die Belange der Beschäftigten von der Gleichstellungsbeauftragten der Behörde mitvertreten, der die Fachaufsicht in Personalangelegenheiten obliegt. Diese Gleichstellungsbeauftragte wird von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten dann stärker entlastet, indem der Zahl der Beschäftigten, die ansonsten zu ihrer Entlastung zugrunde gelegt wird, die Hälfte der Zahl der Beschäftigten der mitvertretenen Dienststelle hinzugerechnet wird (§ 31 Abs. 2).

Wie bisher können die Dienststellen statt einer auch mehrere Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen bestellen, wenn z. B. unterschiedliche Arbeitsorte oder die Betreuung von Fachpersonal nachgeordneter Dienststellen oder Außenstellen dies erfordert. Durch die Formulierung „mindestens“ eine Stellvertreterin kann die Bestellung weiterer Gleichstellungsbeauftragter und weiterer Stellvertreterinnen durch die Dienststelle ohne Weiteres erfolgen (siehe dazu auch die zusätzliche Entlastung bei mehr als 1 200 Beschäftigten, § 31 Abs. 1 Satz 3.) Ein subjektives Recht der vorhandenen Gleichstellungsbeauftragten auf „Verstärkung“ oder auf ermessensfehlerfreie Entscheidung darüber, erwächst daraus nicht. Die zusätzlichen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen haben bei der Wahrnehmung der Aufgaben die gleichen Rechte und Pflichten.

Ein Widerruf der Bestellung ist künftig auch auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten möglich.

Zu § 29 (Aufgaben, Rechte und Pflichten):

Unverändert zum NGG 2010 hat die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes zu fördern und zu überwachen. Gleiches gilt, wenn es um den Schutz vor sexueller Belästigung geht.

Neu aufgenommen wurde eine Präzisierung, wann das Kriterium der Rechtzeitigkeit erfüllt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte muss noch auf die gesamte Entscheidungsfindung der Dienststelle argumentativ Einfluss nehmen können.

Im Hinblick auf die Reihenfolge der Beteiligung im Verhältnis zum Personalrat ist zu berücksichtigen, dass die Gleichstellungsbeauftragte Teil der Dienststelle und nicht außenstehend ist (vgl. auch § 27 Abs. 3 BGleIG). Sie soll vor der Personalvertretung beteiligt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann eine parallele Beteiligung erfolgen. Die Richtervertretungen waren hinzuzufügen; ihre Aufgaben und Befugnisse sind nicht vollständig deckungsgleich mit denen der Personalvertretungen nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG).

Der Katalog des Absatzes 2 Satz 5 ist keine abschließende Aufzählung. Die Generalnorm ist nach wie vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie,

---

<sup>100</sup> 6. Bericht über die Durchführung des NGG a. a. O.

Pflege und Berufstätigkeit berühren können, zu beteiligen ist, Absatz 2 Satz 1. Das kann auch dann der Fall sein, wenn etwa nur Frauen oder nur Männer sich auf einen Arbeitsplatz beworben haben, weil auch dabei etwa die Teilzeiteignung des Arbeitsplatzes oder die Wertung von vorherigen Arbeitszeitverkürzungen der Bewerbenden eine Rolle spielen können. Den Dienststellen wird empfohlen, bei Zweifeln über die Notwendigkeit der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit dieser Einvernehmen herbeizuführen. Eine nachträgliche Beteiligung nach § 34 Abs. 1 kann die Durchführung einer Personalmaßnahme deutlich verzögern.

Neu aufgenommen wurden die Ablehnung von Anträgen auf Telearbeit (Nummer 2) und die Vorgabe, die Gleichstellungsbeauftragte bei der Zusammenstellung und Bewertung statistischer Daten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern abbilden können, zu beteiligen (Nummer 11). Wegen in der Praxis aufgetretener Zweifel ist in den Aufgabenkatalog als Nummer 4 die Beteiligung bei Entlassungen und Kündigungen aufgenommen worden. Für Kündigungen müssen dieselben Beteiligungsrechte gelten wie für Einstellungen. Außerdem können die Umstände, die zur Kündigung führen und die eventuelle Auswahl der zu Kündigenden die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit berühren. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens und dessen diskriminierungsfreier Umsetzung ist in § 13 Abs. 1 Satz 5 geregelt. Eine Aufnahme in den vorliegenden Aufgabenkatalog ist entsprechend nicht erfolgt. Ausführungen siehe Begründung zu § 13.

Mit Absatz 3 ist neu eingefügt worden, dass die Dienststelle der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten geben soll. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Dienststelle. Sie ist in die Willensbildung - insbesondere im Personalbereich - unmittelbar eingebunden. Damit unterscheidet sie sich auch deutlich vom Personalrat, der eine andere Funktion erfüllt. Dass die Gleichstellungsbeauftragte ein Recht auf Teilhabe schon am Prozess der unmittelbaren Willensbildung und nicht erst nach getroffener Entscheidung hat, ergibt sich bereits aus § 29 Abs. 2 Satz 2. Gerade personelle, organisatorische und soziale Angelegenheiten weisen schon zu Beginn des Entscheidungsprozesses in aller Regel einen Gleichstellungsbezug auf. Daher ist gerade in diesem frühen Stadium eine Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten notwendig. Die Gleichstellungsbeauftragte ist z. B. an Besprechungen zu beteiligen, die der Vorbereitung von Entscheidungen in personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten dienen. Das bedeutet nicht, dass die Gleichstellungsbeauftragte zum engsten Führungskreis der Dienststelle gehört. Die Gleichstellungsbeauftragte darf (nur) dann an Führungskräftebesprechungen teilnehmen, wenn entsprechende Tagesordnungspunkte dies erfordern. Wie genau die aktive Teilnahme zu verwirklichen ist, wird nach den Besonderheiten der einzelnen Dienststelle zu entscheiden sein.

Neu aufgenommen wurde auch die Regelung, dass sich die Gleichstellungsbeauftragte bei ressortübergreifenden Personalauswahlverfahren mit Zustimmung der zuständigen Dienststelle von Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen vertreten lassen kann. Aufgrund der oft hohen Anzahl durchzuführender Assessment-Center - beispielsweise im Auswahlverfahren für die Regierungsinspektorin und Regierungsinspektor - ist es der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin nicht möglich, an all diesen Terminen teilzunehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann für besondere Zielgruppen Sprechstunden durchführen sowie jährlich entsprechende Versammlungen einberufen. Gemäß Absatz 7 ist die Durchführung einer Versammlung jetzt nicht mehr verpflichtend vorgeschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragte kann diese durchführen, wenn sie diese für notwendig hält oder deren Bedarf sieht. Die Dienststelle kann über die Notwendigkeit nicht befinden. Zur Erreichung des Gesetzesziels wurde die Vorschrift neu für besondere Zielgruppen geöffnet und bezieht sich nicht mehr ausschließlich auf Frauen. So sind auch Männerversammlungen denkbar, wenn gerade Männer beispielsweise im Hinblick auf die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung oder zur Vereinbarkeit etc. informiert und sensibilisiert werden sollen. Daneben kann die Gleichstellungsbeauftragte zu geeigneten Themen, die die Gleichstellung berühren, weitere Versammlungen anbieten, die auch geschlechtsübergreifend sein können.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse der Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle, die ihnen im

Rahmen ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind, ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung sowie über die Zeit ihrer Bestellung hinaus, zum Stillschweigen verpflichtet.

Die Pflicht nach § 163 Abs. 1 der Strafprozessordnung (StPO) bleibt unberührt. Eine Gleichstellungsbeauftragte, die der Pflicht nach § 163 Abs. 1 StPO unterliegt, hat hierauf frühzeitig hinzuweisen.

Ein beklagter bürokratischer Mehraufwand ließe sich durch konstruktive und kooperative Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten deutlich minimieren, meint der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. Die Definition der rechtzeitigen Beteiligung am Maßstab der überwiegenden Rechtsprechung wird von ihm und dem Deutschen Juristinnenbund e. V. begrüßt. Der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. bewertet die Präzisierung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten positiv. Für die Gleichstellungsbeauftragte sollte laut Deutschem Juristinnenbund e. V. ein Redeerecht für die Personalversammlung verankert werden. Die Einberufung einer Frauenversammlung sollte (wieder) verpflichtend sein, weil teilweise Ressourcen von der Pflicht abhängig wären, meint die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen. Die vorgenommene Einschränkung des Aufgabenbereichs der Gleichstellungsbeauftragten sei aus Sicht des Deutschen Juristinnenbundes e. V. nicht nachvollziehbar. Der Aufgabenkatalog sollte nach Auffassung des Deutschen Gewerkschaftsbundes ergänzt werden; u. a. sollte der Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts wieder aufgenommen werden. Das gäbe der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, sich einzusetzen, wenn Personen mit Geschlechtseintrag divers oder ohne Geschlechtseintrag benachteiligt würden.

Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes würde es an hinreichenden Sanktionen bei Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und bei Nichteinhaltung der Handlungspflichten fehlen. Auch das Nichterreichen der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans sollte sanktioniert werden.

Eine Erweiterung des Aufgabenbereichs wurde unter Abwägung der Interessen aller unter das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz fallenden Dienststellen nicht vorgenommen.

Zu § 30 (Status):

§ 30 regelt die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin.

Zur Klarstellung wurde in Absatz 1 eingefügt, dass die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin Teil der Dienststelle sind und ihre Funktionen als dienstliche Tätigkeit ausüben. Grund für die Klarstellung ist, dass aus der Tatsache der „Entlastung“ der Gleichstellungsbeauftragten in § 31 Abs. 1 häufig darauf geschlossen wurde, sie würde ihre Tätigkeit außerhalb des Dienstes, aber mit Freistellungsanspruch, ausüben.

Ab dem Zeitpunkt der Bestellung dürfen Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin weder einer Personalvertretung, Richtervertretung, Staatsanwaltschaftsvertretung noch einer Schwerbehindertenvertretung angehören.

Unverändert sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin - im Gegensatz zu anderen Bediensteten - bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben an Weisungen nicht gebunden, Absatz 2. Die Freistellung von Weisungen dient der sachlichen Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten und wird eine kritische Reflexion der Belange der beruflichen Gleichberechtigung befördern. Frei von Loyalitätskonflikten soll die Weisungsfreiheit eine objektive, unabhängige Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten gewährleisten.

Eine wichtige Neuerung ergibt sich aus Absatz 5: Danach haben Gleichstellungsbeauftragte, die für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte während eines Beurteilungszeitraums vollumfänglich oder zumindest mit mehr als der Hälfte ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit von ihrer dienstlichen Tätigkeit entlastet wurden, einen Anspruch auf fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs in ihrer dienstlichen Beurteilung. Bei Gleichstellungsbeauftragten, die nicht regelmäßig beurteilt werden, kann eine fiktive Nachzeichnung auch durch ein anderes geeignetes Verfahren erfolgen. Die Gleichstellungsbeauftragte darf wegen ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Sie nimmt am beruflichen Aufstieg so teil, wie dieser ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wäre. Nach Artikel 33 Abs. 2 GG sollen dienstliche Beurteilungen Grundlage für künftige Auswahlentscheidungen sein und daher eine möglichst lückenlose Leistungsnachzeichnung gewährleisten.



Bei der Nachzeichnung ist zu beachten, dass aufgrund des Benachteiligungs- und Besserstellungsverbot es eine berufliche Entwicklung zu berücksichtigen ist, wie sie ohne Entlastung verlaufen wäre. Die fiktive Fortschreibung fingiert nicht nur eine tatsächlich im Beurteilungszeitraum nicht erbrachte Dienstleistung, sie unterstellt auch eine Fortentwicklung der Leistungen der Beschäftigten entsprechend dem durchschnittlichen beruflichen Werdegang einer Gruppe vergleichbarer Beschäftigter. Damit prognostiziert sie, wie die Beschäftigte voraussichtlich zu beurteilen wäre, wäre sie im Beurteilungszeitraum nicht entlastet worden und hätte sie ihre Leistungen wie vergleichbare Kolleginnen oder Kollegen fortentwickelt.<sup>101102</sup> Für die Feststellung der individuellen fiktiven Entwicklungsperspektiven der Gleichstellungsbeauftragten ist die tatsächliche berufliche Entwicklung vergleichbarer Beschäftigter zugrunde zu legen. Die Auswahl der zu vergleichenden Beschäftigten sollte zum Zeitpunkt der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 28 Abs. 1 erfolgen und aktenkundig gemacht werden. Die Vergleichsgruppe sollte sich zum Zeitpunkt der Amtsübernahme in einer ähnlichen beruflichen Situation wie die Gleichstellungsbeauftragte befunden haben.

Neben der beruflichen Entwicklung von vollständig entlasteten Gleichstellungsbeauftragten ist auch fiktiv nachzuzeichnen, wenn die zu Beurteilende während des Beurteilungszeitraums zwar regulären Dienst geleistet hat, aber überwiegend entlastet war. Eine erbrachte beurteilungsfähige fachliche Leistung ist bei der Nachzeichnung nach pflichtgemäßem Ermessen mit zu berücksichtigen. Die Berücksichtigung kann beispielsweise durch die Einbeziehung eines Beurteilungsbeitrages oder einer Stellungnahme erfolgen. Die Nachzeichnung wird von der Behördenleitung oder der von ihr bestimmten Stelle vorgenommen.

Auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten hin haben die Dienststellen eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu erteilen.

Zur Konkretisierung des Verbots der Behinderung und des Benachteiligungsverbot es wurde in Anlehnung an die bundesgesetzliche Regelung in Absatz 4 neu ein Schutzrecht der Gleichstellungsbeauftragten vor Kündigung, Versetzung, Abordnung oder Umsetzung aufgenommen. Für die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten bei ihrer Aufgabenwahrnehmung ist dieser Schutz eine notwendige Bedingung.

Absatz 6 beschreibt das Recht auf Einsicht in Unterlagen und Akten. Unverändert ist für die Einsicht in Personalakten die Einwilligung der betroffenen Person erforderlich. Zwischen der „Einwilligung“ zur Verarbeitung personenbezogener Daten und der „ausdrücklichen Einwilligung“ bei Gesundheitsdaten ist zu unterscheiden. Sofern es um amtsärztliche oder psychologische Feststellungen geht, handelt es sich um Daten im Sinne von Artikel 9 Abs. 1 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Nach Artikel 9 Abs. 2 Buchst. a DSGVO muss die Einwilligung dann ausdrücklich erfolgen, während das bei Artikel 6 Abs. 1 Buchst. a DSGVO nicht der Fall sein muss.

Nach Absatz 7 haben die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin wie bisher auch das Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit. Dazu zählt auch die Mitarbeit in Arbeitsgemeinschaften der Gleichstellungsbeauftragten, wie etwa der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden. Die Arbeitsgemeinschaften haben auch kollektiv das Recht, Stellungnahmen, etwa zu beamten- und arbeitsrechtlichen Regelungen, gegenüber der Verwaltung, die Entscheidungen treffen kann, abzugeben. Sofern im Einzelfall für die dienststellenübergreifende Zusammenarbeit die Verarbeitung personenbezogener Daten von betroffenen Personen erforderlich sein sollte, ist zuvor die Einwilligung der Betroffenen einzuholen.

Die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen fordert ein Akteneinsichtsrecht für Gleichstellungsbeauftragte - auch im Hinblick auf die Personalakten ohne Einwilligung der betroffenen Person.

Ein Akteneinsichtsrecht in die Personalakte ist ohne Einwilligung der betroffenen Person schon aus rechtlichen Gründen nicht in Erwägung zu ziehen.

---

<sup>101</sup> Auszug aus den Hinweisen zum Regelbeurteilungsverfahren 2020, MS v. 27.08.2020.

<sup>102</sup> Siehe hierzu OVG Lüneburg, 5. Senat, Beschluss vom 13.10.2017 - 5 ME 153/17 - und Beschluss vom 16.12.2015 - 5 ME 197/15 - unter Verweis auf BVerwG, Urteil vom 16.12.2010 - 2 C 11.09 -.

Zu § 31 (Entlastung):

Eine hinreichende Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten ist zwingende Voraussetzung für professionelle Gleichstellungsarbeit innerhalb der Dienststelle. Diese Vorschrift regelt wie im NGG 2010 die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten, gestaffelt nach Beschäftigtenzahl. Die enthaltene Entlastungsstaffel benennt Mindestvorgaben. Entlastungen darüber hinaus sind jederzeit möglich und gleichstellungspolitisch zielführend.

Unverändert zum NGG 2010 bleibt die Entlastung bei Dienststellen mit mehr als 200 bis 600 Beschäftigten. Um die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben in allen Dienststellen sicherzustellen, enthält der Gesetzentwurf in Teilbereichen eine Erhöhung der Entlastungsstaffel. In Anlehnung an die bundesgesetzliche Regelung wurde die Dienststellengröße für eine vollständige Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von mehr als 1 000 Beschäftigten auf mehr als 600 Beschäftigte gesenkt. Im Bereich der kleineren Dienststellen (bis 200 Beschäftigte) wurde eine entsprechende Anpassung und Vereinheitlichung vorgenommen. Um eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung sicherzustellen, sind Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten zukünftig mindestens in einem Umfang von 20 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu entlasten.

Insbesondere das Aufgabenfeld der personellen Maßnahmen hat kontinuierlich zugenommen und wird weiter zunehmen. So ist der Personalbestand im niedersächsischen Landesdienst in der Zeit vom 30. Juni 2016 bis zum 30. Juni 2022 um 9 % gestiegen. Im Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 30. Juni 2023 gab es insgesamt 42 695 Fluktuationen (Abgänge und Unterbrechungen), die einen Anteil von 21,9 % gemessen am Stammpersonalbestand ausmachten. Auf den Stichtag 30. Juni 2022 bezogen wird davon ausgegangen, dass die Altersabgänge beim Stammpersonal in fünf Jahren bei 11 % und in zehn Jahren bei 23 % liegen werden.<sup>103</sup>

Hinzu kommt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens und dessen diskriminierungsfreier Umsetzung als weiteres Handlungsfeld.

Neu ist auch die Notwendigkeit zusätzlicher Entlastung bei mehr als 1 200 Beschäftigten. Damit wird eine Regelung des NGG 2010 berichtigt: In § 22 Abs. 4 NGG 2010 war geregelt, über die volle Freistellung hinaus eine zusätzliche Entlastung zu gewähren, wenn die anrechenbare Zahl der Beschäftigten, für die die Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, aus nachfolgenden Gründen 1 200 übersteigt:

- weil sie eine kleine Dienststelle mit vertritt, die keine eigene Gleichstellungsbeauftragte hat, und
- weil ihre Dienststelle personalrechtliche Befugnisse für die Beschäftigten nachgeordneter Dienststellen hat.

Eine zusätzliche Entlastung für die Fälle, in denen die Zahl der Beschäftigten der eigenen Dienststelle schon 1 200 überstieg, gab es im NGG 2010 dagegen nicht. Die Dienststelle beurteilt den Umfang der zusätzlich notwendigen Entlastung. Da die Gleichstellungsbeauftragte in diesen Fällen regelmäßig schon voll von anderen Tätigkeiten entlastet ist, muss entweder die Stellvertreterin oder eine zweite Gleichstellungsbeauftragte entlastet werden. Welche Alternative gewählt wird, entscheidet zunächst die Dienststelle. Die beteiligten Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen können aber gemeinsam eine andere Aufteilung der Entlastung verlangen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Die mit der Erfüllung des Anspruchs regelmäßig und generell verbundenen Auswirkungen und Erschwernisse wie etwa die Notwendigkeit einer gewissen Umorganisation sind in der Regel keine Gründe, die es rechtfertigen, den Anspruch zu versagen. Die Bedeutung der zu erwartenden Nachteile müssen schon über das Normalmaß hinausgehen. Nicht jeder dienstliche Grund, sondern nur ein dringender dienstlicher Grund kann berücksichtigt werden.

---

<sup>103</sup> 254 110 Beschäftigte im niedersächsischen Landesdienst am 30.06.2022 und 232 235 am 30.06.2016. Der Personalstrukturbericht fokussiert vor allem die dauerhaft und befristet Beschäftigten (Stammpersonal). Daten aus Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2022, Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, Mai 2024 und Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2016, Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, korrigierte Version vom 01.06.2018.

Vom Sparkassenverband Niedersachsen gemeinsam mit der Öffentlichen Versicherung Braunschweig, den Öffentlichen Versicherungen Oldenburg, der Ostfriesischen Landschaftlichen Brandkasse und den VGH Versicherungen wird eine Kostensteigerung prognostiziert und die Regelung ebenso wie vom Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft, der Landwirtschaftskammer Niedersachsen und der Kassenärztlichen Vereinigung Niedersachsen auch mit dem Hinweis darauf, es wäre eine Benachteiligung im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft abgelehnt. Eine Entlastung sei nicht geboten und unverhältnismäßig, so die Kassenzahnärztliche Vereinigung Niedersachsen und die Landwirtschaftskammer Niedersachsen.

Eine hinreichende Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten ist zwingende Voraussetzung für professionelle Gleichstellungsarbeit innerhalb der Dienststelle. Um eine sachgerechte Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben in allen Dienststellen sicherzustellen, enthält der Gesetzentwurf in Teilbereichen eine Erhöhung der Entlastungsstaffel.

Die Anhebung der Entlastung wird seitens der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Niedersachsen begrüßt. Die Entlastungsstaffel sollte auch für die Hochschulen gelten, da das Niedersächsische Hochschulgesetz keine entsprechend konkreten Regelungen für Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen enthält. Der Deutsche Juristinnenbund e. V. betont, die vorgesehene Staffelung zur Mindestentlastung auch bei Beschäftigtenzahlen von bis zu 200 mit 20 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit sei wichtig und würde dem Zeitaufwand auch in kleineren Dienststellen Rechnung tragen. In Hinblick auf die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten sollte laut Deutschem Gewerkschaftsbund eine weitere Zwischenstufe eingefügt werden: bis zu 400 Beschäftigte 80 %. Die Regelung in Absatz 1 Satz 3 (zusätzliche Entlastung einer Stellvertreterin bei mehr als 1 200 Beschäftigten) würde Rechtssicherheit schaffen und wird vom Deutschen Juristinnenbund e. V. begrüßt. Es sollte auch in kleineren Dienststellen angemessene Entlastungsansprüche geben. Das würde das Amt der Stellvertretung attraktiv halten und eine ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung im Vertretungsfall gewährleisten, so der Deutsche Juristinnenbund e. V. weiter.

Der mit § 31 vorgelegte Regelungsentwurf wird für ausreichend und zielführend gehalten. In Anlehnung an die bundesgesetzliche Regelung wurde die Dienststellengröße für eine vollständige Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von mehr als 1 000 Beschäftigten auf mehr als 600 Beschäftigte gesenkt. Im Bereich der kleineren Dienststellen (bis 200 Beschäftigte) wurde eine entsprechende Anpassung und Vereinheitlichung vorgenommen. Dort sind Gleichstellungsbeauftragte zukünftig mindestens in einem Umfang von 20 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu entlasten.

Zu § 32 (Ausstattung):

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Aufgabenerledigung mit der notwendigen Ausstattung zu versehen. Darüber hinaus regelt Absatz 2 die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle. Insbesondere die zeitnahe und umfassende Information ist eine wesentliche Grundlage für die wirksame Ausübung ihres Beteiligungsrechts. So kann verhindert werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte sich nicht beteiligt bzw. nicht beteiligt wird, weil sie keine Kenntnis von einer Angelegenheit hatte.

Die Regelung würde sich nach Ansicht des Deutschen Juristinnenbundes e. V. in der Praxis als zu unbestimmt erweisen und zu Problemen führen. Um eine hinreichende Ausstattung zu sichern, sollten Kriterien (Beschäftigtenzahlen, Außenstellen etc.) vorgegeben oder eine untergesetzliche Konkretisierung vorgesehen werden. In Absatz 2 sollte „zeitnah“ durch „unverzüglich“ ersetzt werden, meinen die Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen und die Gleichstellungsbeauftragten der Niedersächsischen Sparkassen und Verbundpartner.

Die Regelung des Absatzes 1 zur Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten entspricht dem geltenden Recht. „Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten.“ Was zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist, kann sehr unterschiedlich sein und ist entsprechend den jeweiligen Verantwortlichen in der Dienststelle zu überlassen. Eine „zeitnahe“ Information seitens der Dienststelle wird für ausreichend erachtet. Zusammen mit dem Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf rechtzeitige Beteili-

gung ist die Regelung geeignet, eine wirksame Ausübung ihres Beteiligungsrechts zu gewährleisten.

Zu § 33 (Stellvertreterin):

Diese Regelung stellt klar, dass die Stellvertreterin nicht nur als reine Abwesenheitsvertreterin fungiert, sondern die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin die Aufgabenaufteilung und die Aufgabenwahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen vornehmen. Einvernehmen setzt eine Willensübereinstimmung voraus und geht über einen Austausch der beiderseitigen Vorstellungen hinaus. Beide Seiten stimmen hier dem geplanten Vorgehen zu.

Bereits im NGG 2010 konnte die Vertreterin im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen, und die Dienststelle war verpflichtet auf gemeinsamen Antrag hin, die Entlastung aufzuteilen.

Die Rechte der Stellvertreterin werden jeweils in den entsprechenden Vorschriften dieses Abschnitts zusammen mit denen der Gleichstellungsbeauftragten geregelt.

Hat die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenen Erledigung übernommen (Absatz 2) und werden in Angelegenheiten, für die sie zuständig ist, Statusrechte verletzt, bleibt klageberechtigt die Gleichstellungsbeauftragte. Das ergibt sich aus der Rechtsnatur der Klagebefugnis als Organstreitverfahren. Die Stellvertreterin ist aber befugt, die Gleichstellungsbeauftragte als Abwesenheitsvertreterin im Verfahren zu vertreten.

Zu § 34 (Beanstandungsrecht und Beanstandungsverfahren):

Wird die Gleichstellungsbeauftragte von einer geplanten Maßnahme nicht oder zu spät informiert, kann sie - wie auch im aktuellen NGG 2010 - verlangen, dass der Vollzug dieser Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Unterrichtung oder Kenntnisnahme ausgesetzt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte kann so die bisher nicht erfolgte Beteiligung nachholen. Gemäß Absatz 1 Satz 2 kann die Frist bei unaufschiebbaren Maßnahmen verkürzt werden. Damit kann dem im Einzelfall berechtigten Anliegen nach zügigen Entscheidungen ausreichend Rechnung getragen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß Absatz 2 das Recht zur Beanstandung, wenn sie der Auffassung ist, Maßnahmen einer Dienststelle oder deren Unterlassung sind nicht mit diesem Gesetz vereinbar. Klargestellt wurde, dass auch das Unterlassen von Maßnahmen gegen das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz verstoßen kann. Beispielsweise kann eine unterlassene öffentliche Stellenausschreibung oder die Nichteinladung von Bewerberinnen, die im Hinblick auf die Vorgaben des § 10 Abs. 2 zu einem Gespräch hätten eingeladen werden müssen, beanstandet werden. Die Beanstandung muss innerhalb einer Wochenfrist nach Unterrichtung schriftlich oder elektronisch bei der Dienststelle erhoben werden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann diese Frist verkürzt werden.

Die Dienststelle muss bei einer Beanstandung über diese entscheiden; sie muss sich mit dem Vorbringen der Gleichstellungsbeauftragten auseinandersetzen. Hält die Dienststelle die Beanstandung für begründet, so muss sie die betreffenden Maßnahmen berichtigen. Das gilt entsprechend für mögliche Folgen der Maßnahme, sollten diese bereits eingetreten sein. Unter den Begriff der „betreffenden Maßnahmen“ fallen alle von der Beanstandung erfassten Maßnahmen, unabhängig davon, ob sie bereits getroffen wurden oder lediglich beabsichtigt sind.

Wenn die Dienststelle die Beanstandung zurückweist, muss sie dies gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich oder elektronisch begründen. Bis zur Entscheidung der Dienststelle über die Beanstandung darf eine Maßnahme nicht vollzogen werden.

Um die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken wurde in Anlehnung an die bundesgesetzliche Regelung ein zweistufiges Beanstandungsverfahren normiert.

Mit dieser Regelung sollen die Gleichstellungsbeauftragten eine Möglichkeit der zusätzlichen Überprüfung einer Entscheidung erhalten.

Zu Absatz 5: Hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme beanstandet und ist ihre Beanstandung im Beanstandungsverfahren nach Absatz 2 durch die Dienststelle zurückgewiesen wor-

den, ohne dass ihre Bedenken ausgeräumt worden sind, kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb einer Frist von einer Woche verlangen, dass der Vorgang der nächsthöheren Dienststelle - hier der Dienststellenleitung - zur Entscheidung vorgelegt wird. Bei dringenden Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen (zu unaufschiebbaren Maßnahmen siehe Absatz 6.) Eine weitere Vorlage bei einer nächsthöheren Aufsichtsbehörde ist nicht zulässig.

Der Vollzug der beanstandeten Maßnahme soll bis zur erneuten Entscheidung aufgeschoben werden.

Absatz 6 schließt für außerordentliche Kündigungen und fristlose Entlassungen, für Kündigungen in der Probezeit sowie bei unaufschiebbaren Maßnahmen die Vorlage bei der nächsthöheren Dienststelle wegen der Eilbedürftigkeit der Entscheidungen aus. Ebenso findet das zweistufige Beanstandungsverfahren keine Anwendung für die Dienststellen der obersten Landesbehörden.

Nummer 4 trägt schulspezifischen Anforderungen Rechnung und schließt für Maßnahmen, die für den Bereich der Schulen sowie für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst gemäß § 5 der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst (APVO-Lehr) sowie Auszubildende im Sinne des § 5 Abs. 7 APVO-Lehr getroffen werden, eine Vorlage bei der nächsthöheren Dienststelle aus.

Die Ausweitung auf die nächsthöhere Dienststelle sei laut Kommunalem Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. unnötig, unverhältnismäßig, unzumutbar und benötige eine Stellenausweitung. Sie führe zu Verzögerungen, meinen die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V., die Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen e. V., der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. und der Verband kommunaler Unternehmen e. V. Sie stelle einen erheblichen Bürokratieaufwand dar, so der Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft. Eine „nächsthöhere“ Dienststelle für privatrechtlich organisierte Krankenhäuser gäbe es laut der Niedersächsischen Krankenhausgesellschaft e. V. und der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Niedersachsen nicht. Die „nächsthöhere Dienststelle“ bei Sparkassen bzw. Versicherungsunternehmen sei nicht der Verwaltungsrat, es kann nach Auffassung des Sparkassenverbands Niedersachsen nur Vorstand bzw. bei Sparkassen nur der Vorstandsvorsitzende sein.

Um die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken wurde in Anlehnung an die bundesgesetzliche Regelung ein zweistufiges Beanstandungsverfahren normiert. Dabei ist die Bundesregelung deutlich schärfer. Das Bundesgesetz sieht die Vorlage bei der nächsthöheren Dienststelle zwingend vor, während gemäß NGG-E die Gleichstellungsbeauftragte dieses verlangen kann. Mit dieser Regelung sollen die Gleichstellungsbeauftragten eine Möglichkeit der zusätzlichen Überprüfung einer Entscheidung erhalten. Über die Definition wird der Begriff der nächsthöheren Dienststelle ausreichend beschrieben: § 3 Begriffsbestimmungen Abs. 10 Nächsthöhere Dienststellen im Sinne des Gesetzes sind bei den in § 2 Abs. 1 Nr. 2 genannten Verwaltungen der Aufsichts- oder Verwaltungsrat oder ein vergleichbares Aufsichtsorgan.

Der Deutsche Juristinnenbund e. V. meint, es sollte zusätzlich ein Beanstandungsrecht bei Verstößen gegen den Gleichstellungsplan aufgenommen werden. Die Praxis würde häufig eine fehlende Umsetzung des Gleichstellungsplans zeigen. Ein Beanstandungsrecht würde eine Sanktionsmöglichkeit darstellen. Der Deutsche Gewerkschaftsbund ist der Ansicht, statt die obersten Landesbehörden aus dem zweistufigen Beanstandungsverfahren herauszunehmen, sollte für die Vorlage bei einer zweiten Beanstandung die Zuständigkeit der Staatskanzlei erwogen werden. Laut Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen sei es ausreichend, die nächsthöhere Dienststelle in Beratungsprozesse einzubeziehen. Von einer Ausweitung der Regelung wird nach Abwägung der unterschiedlichen Stellungnahmen abgesehen.

Zu § 35 (Rechtsschutz):

In Anlehnung an das Bundesgleichstellungsgesetz wurde ein Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen. In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass die Gleichstellungsbeauftragte, als mit eigenen Statusrechten ausgestattetes Organ der Dienststelle, ein Klagerecht vor den Verwaltungsgerichten hat.<sup>104</sup>

§ 35 normiert dieses Recht, benennt und begrenzt die Gründe, auf die eine Klage gestützt werden kann.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann auf dem Klageweg geltend machen, durch die Dienststelle in ihren (Status)Rechten verletzt worden zu sein bzw. dass die Dienststelle keinen oder einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Soweit ein neuer Gleichstellungsplan in direkter Abfolge zum auslaufenden Gleichstellungsplan nicht termingerecht erstellt wird, wird unter Berufung auf die Entwurfsbegründung zu § 34 BGleG davon ausgegangen, dass dies vor dem Verwaltungsgericht gerügt werden kann (vgl. v. Decker, in: v. Roetteken, BGleG, Stand: Juli 2022, § 34, Rn. 252 ff.).

Die Zuweisung der Streitigkeiten zu den Verwaltungsgerichten sei nach Auffassung des Verbands kommunaler Unternehmen e. V., der Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. und dem Kommunalen Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. unklar.

Es besteht eine enge Klagebefugnis. Eine Klagemöglichkeit bei Verstößen gegen das Gesetz selbst wurde ausdrücklich nicht normiert. Die Anrufung des Gerichts hindert nicht den Vollzug einer Maßnahme. Zur Zuständigkeit der Verwaltungsgerichtsbarkeit: Alle acht Länder mit Klagebefugnis und die Bundesregelung sehen das Verwaltungsgericht vor.

Die Aufnahme eines Klagerechts wird vom Deutschen Juristinnenbund e. V., dem Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. und der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden Niedersachsen nachdrücklich befürwortet. Das Klagerecht sollte aus Sicht des Deutschen Juristinnenbundes e. V. und der Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen jedoch ausgeweitet werden auf jegliche Verstöße gegen das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz. Der Landesfrauenrat Niedersachsen e. V. und die Gleichstellungsbeauftragten der Niedersächsischen Sparkassen und Verbundpartner sind der Auffassung, auch Verstöße gegen Gleichstellungsvorgaben anderer gesetzlicher Regelungen sollten zur Klage führen können. Das Klagerecht sollte laut Landesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbüros Niedersachsen und der Gleichstellungsbeauftragten der Niedersächsischen Sparkassen und Verbundpartner auch für kommunale Gleichstellungsbeauftragte gelten. Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat weitere Vorschläge zur Erweiterung des Klagerechts gemacht.

Eine Erweiterung des Klagerechts für Gleichstellungsbeauftragte wird nach Abwägung der Stellungnahmen im Rahmen der Verbandsbeteiligung nicht empfohlen.

Statusrechte sind durch das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz zugewiesene Organrechte, die der Gleichstellungsbeauftragten nicht als individuell Beschäftigte, sondern allein im Hinblick auf das Amt als Gleichstellungsbeauftragte zugeordnet sind. Sie regeln die Rechtsstellung und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten selbst, etwa Beteiligungsrechte, Teilnahmerechte und ein Recht auf angemessene Ausstattung.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann auf dem Klageweg - sowohl durch Feststellungs- als auch durch Leistungsklage - die Rechte durchsetzen, die ihr im materiellen Recht eingeräumt sind. Verfahrensgegenstand ist dann ein konkreter Rechtsverstoß durch ein bestimmtes Handeln oder Unterlassen der Dienststelle.

---

<sup>104</sup> Nachweise siehe Gutachten Papier, Hans-Jürgen/Heidebach, Martin: Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung, S. 53: BVerwG, Beschl. vom 30.3.2006 - 2 B 8/06 -, Rn. 2 (juris); BVerwGE 136, 263, 264.

Hat die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenen Erledigung übernommen (§ 33 Abs. 2) und werden in Angelegenheiten, für die sie zuständig ist, Statusrechte verletzt, bleibt klageberechtigt die Gleichstellungsbeauftragte. Das ergibt sich aus der Rechtsnatur der Klagebefugnis als Organstreitverfahren. Die Stellvertreterin ist aber befugt, die Gleichstellungsbeauftragte als Abwesenheitsvertreterin im Verfahren zu vertreten.

Verletzt die Dienststelle nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten die Bestimmungen des NGG, etwa in dem sie in einem Auswahlverfahren die Bevorzugungspflicht gemäß § 12 nicht beachtet, kann die Gleichstellungsbeauftragte dies nicht im Klagewege geltend machen - hier verbleibt es bei der Regelung des § 34, wonach der Gleichstellungsbeauftragten ein umfassendes Beanstandungsrecht gewährt wird.

Der Anrufung des Verwaltungsgerichts hat ein erfolgloses Beanstandungsverfahren nach § 34 Abs. 2 und 5 sowie das Scheitern eines anschließenden Einigungsversuchs vorzuzugehen (Zulässigkeitsvoraussetzung für die Anrufung des Gerichts). Ein gerichtliches Verfahren soll nur als allerletztes Mittel und nur in besonderen Ausnahmefällen in Betracht kommen. Der außergerichtliche Einigungsversuch kann sowohl von der Gleichstellungsbeauftragten als auch von der Dienststelle ausgehen. Ein Einigungsversuch ist als gescheitert anzusehen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle hinsichtlich des Beanstandungsgegenstandes und möglichen gerichtlichen Streitgegenstandes keine einvernehmliche Lösung erzielt haben. Nach Absatz 2 Satz 2 kann das Scheitern des Einigungsversuchs sowohl durch die Gleichstellungsbeauftragte als auch durch die Dienststelle festgestellt werden. Die Feststellung muss schriftlich oder elektronisch erfolgen und der anderen Seite zugehen, damit die Frist für den Antrag auf gerichtlichen Rechtsschutz beginnen kann. Haben die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle schriftlich oder elektronisch den Verzicht auf einen außergerichtlichen Einigungsversuch erklärt, ist dieses dem Scheitern eines Einigungsversuchs gleichzusetzen.

Ein außergerichtlicher Einigungsversuch ist nur erforderlich, wenn die Beanstandung ohne Erfolg geblieben, also zurückgewiesen worden ist. Ein (nochmaliger) außergerichtlicher Einigungsversuch ist auch dann nicht notwendig, wenn über eine Beanstandung innerhalb einer angemessenen Frist ohne hinreichenden Grund nicht entschieden wurde.<sup>105</sup>

Absatz 3 sieht einen Untätigkeitsantrag vor. Danach kann die Gleichstellungsbeauftragte Antrag auf gerichtliche Entscheidung auch stellen, wenn die Dienststelle über ihre Beanstandung ohne zureichenden Grund nicht in angemessener Frist entschieden hat. In diesem Fall entfällt das außergerichtliche Einigungsverfahren. Ein (nochmaliger) Einigungsversuch ist nur dann zu unternehmen, wenn die Beanstandung tatsächlich erfolglos geblieben ist. Welche Frist angemessen ist, richtet sich nach der Komplexität des Sachverhalts. Ähnlich wie nach § 75 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) kann der Untätigkeitsantrag jedoch nicht vor Ablauf von drei Monaten seit der Einlegung des Einspruchs gestellt werden.

Absatz 4 stellt klar, dass die Dienststelle - wie nach § 32 auch für die übrige Aufgabenwahrnehmung durch die Gleichstellungsbeauftragte - die Kosten für diesen Rechtsstreit zu übernehmen hat. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Dienststelle und die Kostentragung für dienstliche Tätigkeiten erfolgt durch die Dienststelle. In Konsequenz muss eine Kostenübernahme auch im Fall des Unterliegens erfolgen.

Für die Kostenerstattung kommt es nicht darauf an, wer endgültig Erfolg hat. Zu den notwendigen Kosten gehören Kosten allerdings nur, wenn die Gleichstellungsbeauftragte aus vertretbaren Gründen, d. h. nicht mutwillig und unvernünftig, Rechte nach dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz verfolgt oder die Auslegung umstrittener Fragen, die eine aktuelle Bedeutung haben, erstrebt.<sup>106</sup> Eine Rechtsverfolgung ist mutwillig, wenn eine Partei, die das Kostenrisiko selbst trägt, bei verständiger Würdigung aller Umstände von der Rechtsverfolgung ungeachtet der Erfolgsaussichten absehen würde. Aus haltlosen Gründen in Gang gesetzt ist ein Gerichtsverfahren, wenn die Rechtsverfolgung von vornherein aussichtslos war, d. h. wenn es an jeglichem rechtlich vertretba-

<sup>105</sup> Kommentar v. Roetteken, BGleIG zu § 34 Rn 130.

<sup>106</sup> Vgl. zur vergleichbaren Kostenerstattung im Bereich der Personalvertretung BVerwG, ZBR 1959 S. 163 mit Anm. = PersV 1959 S. 160; OVG Lüneburg, OVG 23, 506 = PersV 1968 S. 191.

ren Ansatz zur Stützung des geltend gemachten Anspruch fehlt und ein verantwortungsbewusster Rechtsanwalt deswegen die Erfolgsaussichten als evident negativ beurteilt sowie von der Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens abgeraten hätte.<sup>107</sup> Es ist nicht nötig, in Rechtsfragen, über die sich eine Gleichstellungsbeauftragte leicht unterrichten kann oder die eindeutig durch Gesetz oder Rechtsprechung geklärt sind, auf Kosten der Dienststelle einen Rechtsbeistand zu bemühen.<sup>108</sup>

Die Niedersächsische Krankenhausgesellschaft e. V. und der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V. lehnen eine Kostentragung durch die Dienststelle - unabhängig vom Verfahrensausgang - ab. So würde die Bereitschaft, aussichtslose Verfahren auf Kosten der Dienststelle zu führen gefördert, meint der Kommunale Arbeitgeberverband Niedersachsen e. V.

Die Regelung stellt klar, dass die Dienststelle - wie auch für die übrige Aufgabenwahrnehmung durch die Gleichstellungsbeauftragte - die Kosten für einen Rechtsstreit zu übernehmen hat. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Dienststelle und die Kostentragung für dienstliche Tätigkeiten erfolgt durch die Dienststelle. In Konsequenz muss eine Kostenübernahme auch im Fall des Unterliegens erfolgen. Kosten sind „notwendig“, wenn die Gleichstellungsbeauftragte aus vertretbaren Gründen, d. h. nicht mutwillig, Rechte verfolgt (eine vergleichbare Kostenerstattung existiert im Bereich der Personalvertretung).

Zu § 36 (Gleichstellungsbeauftragte im Schulwesen):

§ 36 NGG enthält besondere Bestimmungen für den Geschäftsbereich des Kultusministeriums.

Absatz 1 regelt, wie die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten an Schulen, die keine Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 NGG sind, erfolgt. In Anlehnung an die Regelungen in § 28 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 NGG müssen diese Schulen mit 50 oder mehr Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellen. Schulen mit weniger als 50 Beschäftigten können - auch gemeinsam mit anderen Schulen mit weniger als 50 Beschäftigten, die keine Dienststellen im Sinne des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes sind - eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellen. Die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten an Schulen ist somit künftig unabhängig davon, ob es sich um Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 NGG handelt.

Absatz 2 bestimmt, dass die Regelungen des ersten bis dritten Teils des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes im Rahmen der Zuständigkeit der Schulen entsprechend anzuwenden sind. Die Regelungen aus dem vierten Teil, die für die Gleichstellungsbeauftragten, die nach Absatz 1 bestellt werden, entsprechend gelten, sind abschließend aufgeführt.

Die Regelungen in den Absätzen 1 und 2 betreffen alle Grundschulen sowie Real-, Haupt-, Ober- und Förderschulen mit weniger als 20 Vollzeitlehreereinheiten. Diese Schulen sind keine Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 NGG, da sie nach dem Gemeinsamen Runderlass des MK und des MS vom 22. Januar 2018, in der Fassung vom 1. April 2021, keine dienstrechtlichen Befugnisse haben.

Die Absätze 3 und 4 entsprechen den bisherigen Regelungen des § 24 NGG. In Absatz 3 sind die Regelungen des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes genannt, die nicht für Schulen gelten, die Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 NGG sind. Die in Absatz 4 getroffene Regelung zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen gilt für alle Schulen.

Nach den Absätzen 2 und 3 ist § 30 Abs. 5 Sätze 2 und 3 in Schulen nicht anwendbar.

Eine fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung von Gleichstellungsbeauftragten im Lehrkräftebereich ist faktisch nicht realisierbar. Der größte Teil der überwiegend unterrichtenden Lehrkräfte verbleibt in aller Regel im Eingangsamts. Auch werden überwiegend unterrichtende Lehrkräfte lediglich aus besonderem Anlass, wie einer Bewerbung, beurteilt. Damit erhält der Großteil der niedersächsischen Lehrkräfte lediglich zum Ende ihrer Probezeit eine Anlassbeurteilung, die mit der

---

<sup>107</sup> Vgl. zur vergleichbaren Kostenerstattung im Bereich der Personalvertretung OVG Bln-Bbg, PersV 2014 S. 463.

<sup>108</sup> Vgl. zur vergleichbaren Kostenerstattung im Bereich der Personalvertretung OVG Lüneburg, OVGE 30, 359 = ZBR 1974 S. 142 = PersV 1974 S. 173; VGH BW, ZBR 1984 S. 348.



Feststellung der Bewährung oder Nichtbewährung endet; eine Rangstufe wird hierbei nicht vergeben.

Aufgrund der Rechtsprechung des OVG Lüneburg (Beschluss vom 13. August 2018 - 5 ME 91/18) zur fiktiven Nachzeichnung dienstlicher Beurteilungen von Freigestellten findet eine Nachzeichnung lediglich bei Vorliegen von Regelbeurteilungen Anwendung. Auch bei der fiktiven Nachzeichnung unter Einbeziehung einer Vergleichsgruppe wird an eine dienstliche (Regel-) Beurteilung angeknüpft. Überwiegend unterrichtende Lehrkräfte erhalten ausschließlich Anlassbeurteilungen.

Für überwiegend unterrichtende Lehrkräfte ist die Regelung der Nachzeichnung mangels Vorliegens von Regelbeurteilungen nicht anwendbar. Als anderes geeignetes Verfahren zur Nachzeichnung käme lediglich die Nachzeichnung einer vor der Freistellung erstellten Anlassbeurteilung in Betracht. Einen derartigen Beurteilungsanlass sieht der Gemeinsame Runderlass des MK und des MS „Dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte“ vom 20. Dezember 2011, in der Fassung vom 14. März 2013, zurzeit nicht vor.

In Absatz 5 wird eine Vertretungsregelung entsprechend § 29 Abs. 3 Satz 3 innerhalb des Ressortbereichs des MK für behördenübergreifende Personalauswahlverfahren geschaffen. Eine solche Regelung ist notwendig geworden, da im Zuge der Neuordnung des Geschäftsbereichs des MK zum 30. November 2020 die landesweit tätige Niedersächsische Landesschulbehörde aufgelöst und zum 1. Dezember 2020 vier eigenständige Regionale Landesämter für Schule und Bildung (RLSB) errichtet wurden. Grundsätzlich sind danach die RLSB für alle Aufgaben ihres räumlichen Zuständigkeitsbereichs verantwortlich. Zudem können jedoch einzelne Aufgaben zentral und landesweit von einem RLSB für alle anderen RLSB wahrgenommen werden, sofern diese vom MK übertragen werden (sogenannte Vor-Ort-Aufgaben). Zu diesen landesweiten behördenübergreifenden Aufgaben gehören auch die Angelegenheiten des Vorbereitungsdienstes für Lehrkräfte. Insbesondere hier soll ermöglicht werden, dass sich die Gleichstellungsbeauftragten, die an den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung für Schulen und Studienseminare bestellt sind, gegenseitig vertreten können.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hält eine Gleichstellungsbeauftragte an jeder Schule - ungeachtet ihrer Größe - für notwendig.

Den schulspezifischen Anforderungen war mit Rücksicht auf die Ressortbeteiligung Rechnung zu tragen.

Zum Dritten Abschnitt: Berichtspflichten

Zu § 37 (Gleichstellungstatistik):

In Anlehnung an das Bundesgleichstellungsgesetz (§ 38 BGleGG) wurde die Erstellung einer Gleichstellungstatistik aufgenommen.

Bisher fehlen systematische und vergleichende Evaluationen, die eine Bewertung der gleichstellungsrechtlichen Regelungen im öffentlichen Dienst ermöglichen. Die Erkenntnisse sind unverzichtbar, um die zum jeweiligen geschlechterpolitischen Ziel und Kontext passenden geschlechterpolitischen Strategien und Instrumente zu definieren. Ziel des Gesetzentwurfs ist, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern durchzusetzen, also bestehende Nachteile für Frauen abzubauen. Damit sind auch Grundrechtseingriffe verbunden. Diese sind aufgrund der bestehenden Benachteiligung von Frauen gegenwärtig gerechtfertigt, dies kann sich im Lauf der Zeit aber ändern, etwa, weil sich die gesetzgeberischen Maßnahmen als ungeeignet herausstellen oder in einer veränderten gesellschaftlichen Lebenswirklichkeit als nicht mehr erforderlich erweisen. Die tatsächliche Wirkung und die Notwendigkeit dieser Regelungen sind mithin zu bewerten.

Das LSN erstellt im Auftrag des für Frauenpolitik und Gleichstellung zuständigen Ministeriums alle vier Jahre eine Statistik zu gleichstellungsrelevanten Daten; Stichtag 30. Juni des Vorjahres, erstmalig zum 30. Juni 2026. Die Regelung nimmt Bezug zur Personalstandstatistik um einen Datenvergleich der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gewährleisten zu können. Der Berichtskreis wird entsprechend auf die Erhebungseinheiten eingeschränkt, die gemäß § 2 FPStatG Daten zur Personalstandstatistik gemäß § 6 FPStatG erfassen und melden. Die gleichstellungsrelevanten Daten, deren überwiegender Teil von den Dienststellen im Rahmen der allgemeinen Organisationsplanung und Personalentwicklung kontinuierlich zu erheben sind, fließen als Datengrundlage auch

zu großen Teilen in die Erstellung der Gleichstellungspläne ein (vgl. Begründung zu § 26). Hier ist der Vierjahres-Rhythmus der Gleichstellungsstatistik mit der nunmehr vierjährigen Laufzeit der Gleichstellungspläne in Hinblick auf die Datenstichtage verzahnt. Die Erhebung der erforderlichen Daten erfolgt durch das LSN auf der Grundlage der Vorgaben in Absatz 2 in Verbindung mit einer entsprechenden Verordnung (vgl. Absatz 8). Davon erfasst sind auch Erhebungsmerkmale wie beispielsweise zur Gremienbesetzung, die nicht von der Personalstandstatistik erfasst sind.

Für den Schulbereich sind gleichstellungsrelevante Daten zu berücksichtigen, soweit dienstrechtliche Befugnisse bei den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung bzw. beim Kultusministerium liegen. Abweichend vom vorgegebenen Stichtag 30. Juni können die Daten aus der Schulstatistik zu den Erhebungsdaten für den allgemeinbildenden und berufsbildenden Bereich genutzt werden.

Datenschutzrechtliche Vorgaben sind zu beachten. In Hinblick auf Anonymisierung und die erforderliche Anzahl von Beschäftigten für die Bildung von Vergleichsgruppen wird auf die Begründung zu § 8 verwiesen. Beschäftigte mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ werden unter Beachtung der Vorgaben des Datenschutzrechts erfasst, soweit hierüber Informationen vorliegen.

Absatz 8 ermächtigt die Landesregierung zum Erlass einer Rechtsverordnung. Hier werden einzelne Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Daten sowie zur Datenverarbeitung unter Berücksichtigung der Vorgaben der Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) in der aktuellen Fassung geregelt. Auch können Bestimmungen zu Inhalt, Ausarbeitung und zur Aktualisierung der Anlagen zur Rechtsverordnung getroffen werden.

Der Verband kommunaler Unternehmen e. V. meint, kommunale Unternehmen seien von der Regelung auszunehmen. Ihnen würden Wettbewerbsnachteile drohen. Er befürchtet, ebenso wie die Kassenärztliche Vereinigung Niedersachsen, einen erheblichen Bürokratieaufwand.

Von einer Ausdehnung des Geltungsbereichs wurde nach Auswertung der Verbandsbeteiligung abgesehen. Die wirtschaftlich selbstständig geführten Einrichtungen der Kommunen sowie die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe unterliegen (auch) künftig nicht dem Geltungsbereich des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes.

Merkmale sollten nach Ansicht der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände Niedersachsen automatisch ermittelt werden können.

Geschlechtsdifferenzierte Statistiken sind ein Selbstverständnis. Der aktuelle Diskurs zum Gender Data Gap stützt das Erfordernis einer Gleichstellungsstatistik für Niedersachsen. Bisher fehlen systematische und vergleichende Evaluationen. Geschlechtsdifferenzierte Statistiken sind elementare Kontrollinstrumente, Ansatzpunkte für Steuerungsmaßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung werden sichtbar. Vorhandene Daten werden genutzt, Rhythmen aufeinander abgestimmt, etwaiger Mehraufwand wird weitestgehend kompensiert.

Die Gleichstellungsstatistik wird vom LSN erstellt, wobei weitestgehend die ohnehin vorhandenen Daten der jährlich erhobenen Personalstandsstatistik zugrunde gelegt werden. Lediglich die Angaben zur Inanspruchnahme von Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben und zu Gremien wären künftig alle vier Jahre (gesondert) zu erfassen und an das LSN zu melden. Die benannten Merkmale entsprechen den üblichen Kriterien für Gleichstellungsstatistiken.

Der Berichtskreis wird entsprechend auf die Erhebungseinheiten eingeschränkt. Die gleichstellungsrelevanten Daten fließen als Datengrundlage auch zu großen Teilen in die Erstellung der Gleichstellungspläne ein, sind entsprechend nicht gesondert zu erheben. Der Vier-Jahres-Rhythmus der Gleichstellungsstatistik ist mit der nunmehr vierjährigen Laufzeit der Gleichstellungspläne in Hinblick auf die Datenstichtage verzahnt. Die bisherige Berichtspflicht aus § 25 NGG 2010 wird in eine Verpflichtung zur Unterrichtung des Landtags umgewandelt. Die Grundlagen der Unterrichtung beruhen in erster Linie auf den Erkenntnissen der neu eingeführten Gleichstellungsstatistik.

Zur praktischen Umsetzung:

Die Indikatoren sind mit denen des Gleichstellungsplans verzahnt. Die Laufzeitverlängerung der Gleichstellungspläne bringt Entlastung. Die technische Umsetzung erfolgt über das LSN - eine weitgehende Automatisierung wird angestrebt.

Der Deutsche Juristinnenbund e. V. begrüßt die Regelungen, denn Statistiken seien elementare Kontrollinstrumente. Die vorgesehene Verordnung würde durch konkrete Vorgaben Vergleichbarkeit gewährleisten, mit der Folge belastbarer Erkenntnisse. Die benannten Merkmale und Indikatoren sollten erweitert werden, so der Deutsche Juristinnenbund e. V.

Nach Ansicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes sollten zusätzlich die folgenden Daten abgebildet werden: Bewerbungen im Verhältnis zu Einstellungen, Fort- und Weiterbildungen, Beförderungen, Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, Versetzungen, Höhergruppierungen, Leistungsprämien, Leistungsbesoldung und leistungsorientierte Bezahlung.

Die Erhebung weiterer Merkmale wird aus Erwägungen der Verhältnismäßigkeit nicht vorgenommen.

Zu § 38 (Unterrichtung:

Die bisherige Berichtspflicht aus § 25 NGG 2010 wurde in eine Verpflichtung zur Unterrichtung des Landtages umgewandelt. Im zweiten Halbjahr des auf den Beginn der Wahlperiode folgenden Jahres unterrichtet die Landesregierung den Landtag hinsichtlich des Umsetzungsstandes der Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst. Die Grundlagen der Unterrichtung beruhen in erster Linie auf den Erkenntnissen der neu eingeführten Gleichstellungsstatistik (§ 37). Die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise, Artikel 3 Abs. 2 NV. Um den tatsächlichen Stand der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst bewerten zu können, ist der Landtag entsprechend zu informieren.

Zum Fünften Teil: Schlussvorschriften

Zu § 39 (Übergangsvorschrift, Inkrafttreten):

Gleichstellungspläne nach § 15 NGG 2010 bleiben auch nach Aufhebung dieser Vorschrift in Kraft, bis neue Gleichstellungspläne nach diesem Gesetz erstellt wurden.

Zu Artikel 2 (Änderung der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten)

Im Zuge der Verabschiedung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes ist § 9 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 Nds. ArbZVO anzupassen. Im Rahmen dieser Novelle wurden Reihenfolge und Bezeichnung der Vorschriften geändert, sodass der bisherige Bezug in der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten ebenfalls geändert werden muss.

Zu Artikel 3 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten):

Artikel 3 regelt das Inkrafttreten dieses Gesetzes.

Das NGG 2010 und das Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechtssprache werden mit Inkrafttreten des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz durch dieses Gesetz ersetzt.