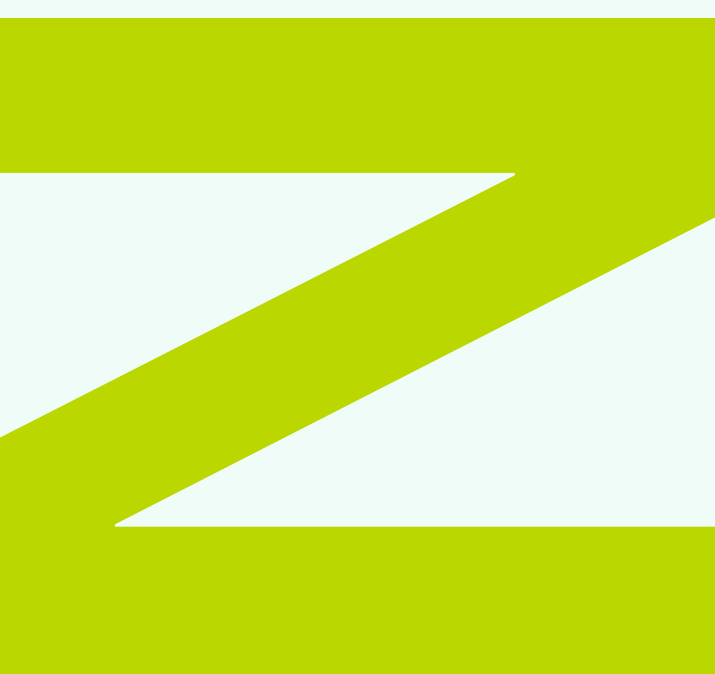




Niedersächsisches Ministerium für Soziales,
Gesundheit und Gleichstellung

Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09.12.2010

Arbeitshilfe für die Praxis



Niedersachsen. Klar.

Inhalt

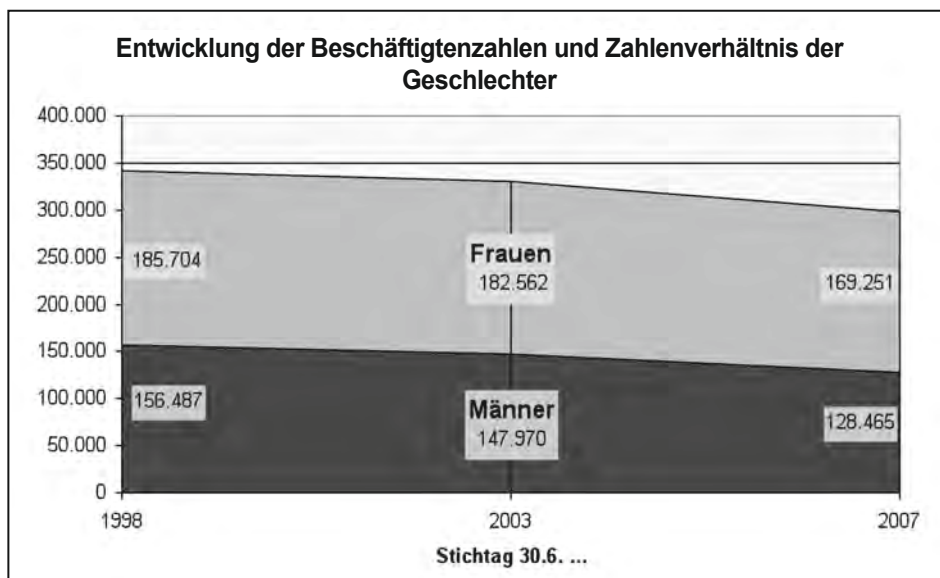
Einführung	2
Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09.12.2010 mit Hinweisen und Erläuterungen	4
Der Gleichstellungsplan: Hinweise und Mustererhebungsbögen	28
Anhang: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006	33
Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989	40
Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache vom 09.07.1991	41

Einführung

Am 01.01.2011 ist in Niedersachsen das neue Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in Kraft getreten.

Das Gesetz modernisiert und verbessert die Bestimmungen des 16 Jahre alten Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 15.6.1994.

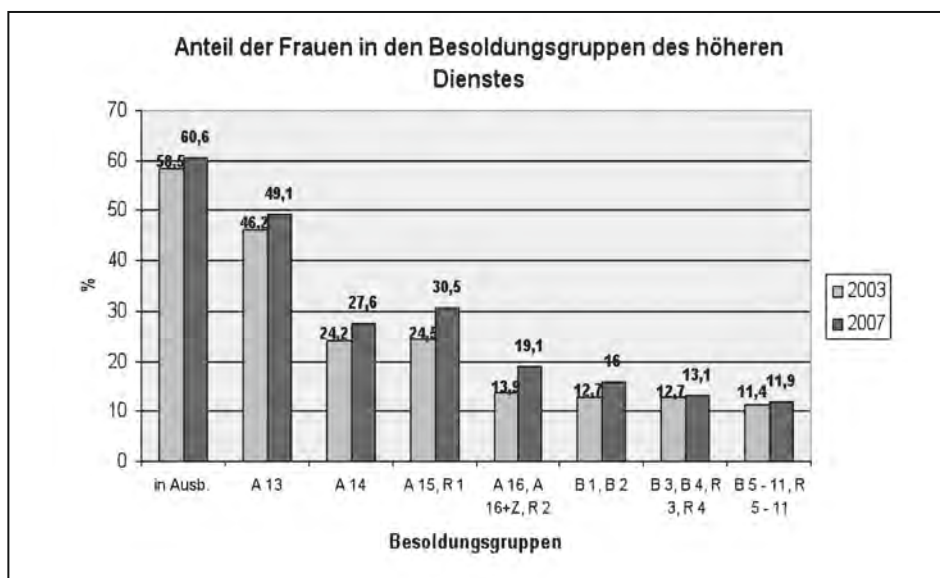
Die Ergebnisse des 3. Berichts zur Umsetzung des NGG, der dem Nds. Landtag im Januar 2010 vorgelegt wurde, belegen, dass der Anteil der Frauen sowohl insgesamt als auch in den Spitzenämtern der jeweiligen Laufbahngruppen seit erstmaligen Inkrafttreten des NGG im Jahr 1994 kontinuierlich gestiegen ist. Gleichzeitig konnte eine echte Gleichstellung von Frauen und Männern in den vergangenen 16 Jahren aber noch nicht erreicht werden, wie sich aus den folgenden Übersichten nachvollziehen lässt.



Im Berichtszeitraum ist die Zahl der Beschäftigten um rd. 33.000 gesunken, davon aber nur 13.000 Frauen (rd. 40 %). Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten stieg von 52,7 % (1994) über 54,3 % (1998) und 55,2 % (2003) auf 56,8 % an. Trotz ihres hohen Teilzeitanteils stellen die Frauen, anders als noch 2002, auch mehr als die Hälfte des Beschäftigungsvolumens.

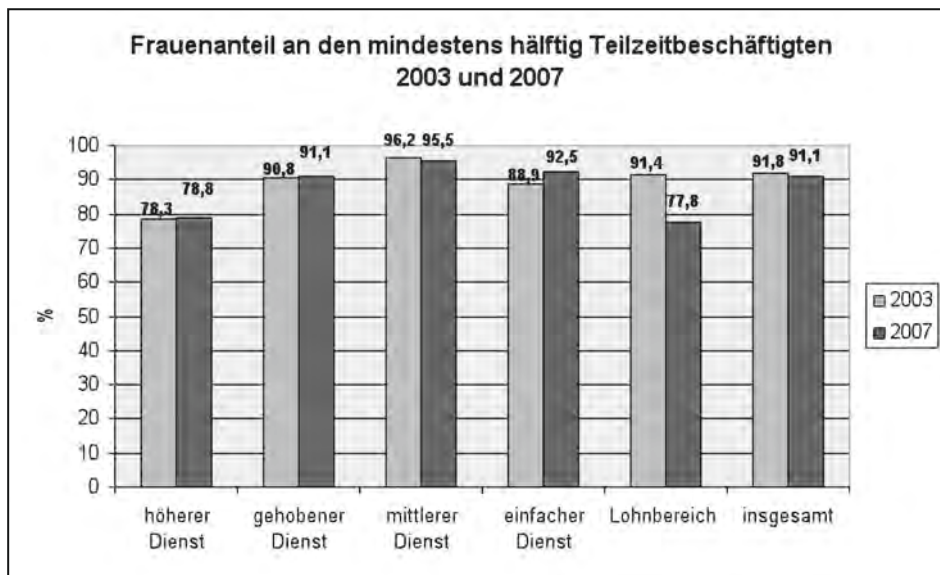
Quelle: Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 01.01.2003 bis 31.12.2007. (Landtagsdrucksache 16-2107)

Beispiel höherer Dienst:



Zwischen 2003 und 2007 ist der Anteil von Frauen in den höheren Besoldungsgruppen jeweils leicht angestiegen. Trotzdem hat sich an der geringen Repräsentanz von Frauen in den Spitzenämtern der Laufbahngruppen wenig geändert.

Quelle: Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 01.01.2003 bis 31.12.2007. (Landtagsdrucksache 16-2107)



Der Frauenanteil an den unterhälftig Teilzeitbeschäftigten beträgt 93,4 %, er ist gegenüber 2003 um 6,8 Prozentpunkte gestiegen. Der Frauenanteil an den Beurlaubungen liegt bei 90,9%. Insgesamt arbeiten – ohne Altersteilzeit – 29 % aller Beschäftigten Teilzeit, 47 % aller Frauen und 5 % aller Männer. Teilzeit und Beurlaubungen sind damit immer noch ganz überwiegend Frauensache. Quelle: Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 01.01.2003 bis 31.12.2007. (Landtagsdrucksache 16-2107)

Ziel des nun zum 01.01.2011 modernisierten und in seinen Vorgaben flexibler gewordenen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) ist es, für Frauen und Männer in der öffentlichen Verwaltung die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern und zu erleichtern sowie ihnen eine gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung zu verschaffen. Um die Zielsetzung dieses Gesetzes zu erreichen, sind

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
3. die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

Es gibt einige wesentliche Neuerungen, die hier kurz dargestellt werden:

- Die Vorschriften über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhalten einen neuen Stellenwert.
- Das Gesetz greift zahlreiche erfolgreiche Aspekte der Fortbildung von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten auf.
- Zu dauerhaft gleichen Chancen im öffentlichen Dienst für beide Geschlechter wird man nur gelangen, wenn sich neben den Frauenrollen auch die Männerrollen ändern. Deshalb verpflichtet das Gesetz die Dienststellen, auch auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Männern hinzuwirken.
- Die Vorschriften über den Gleichstellungsplan verwirklichen das moderne Führungskonzept des Führens mit Zielvereinbarungen. Die Dienststelle selbst setzt sich das Ziel, zu dem sie innerhalb der drei Jahre Geltungsdauer des Plans gelangen will.

Mit der Neufassung des Gesetzes werden Regelungen geschaffen, die es erleichtern werden, die Gleichstellung im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen.

Die vorliegende Broschüre bietet Ihnen dazu neben dem Gesetzestext Erläuterungen zu den gesetzlichen Vorschriften, die der Gesetzesbegründung (vgl. Drucksache Nr. 16/281 des Niedersächsischen Landtags) entnommen sind. An den Stellen, an denen die parlamentarischen Beratungen Abweichungen vom ursprünglichen Gesetzentwurf ergeben haben, wurde der Text kursiv den neuen Gegebenheiten angepasst.

Außerdem erhalten Sie Hinweise und Tipps, die Sie bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans unterstützen. Im Anhang finden Sie außerdem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und die niedersächsischen Vorschriften für eine geschlechtergerechte Sprache.

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)

vom 09.12.2010 mit Hinweisen und Erläuterungen

Die Handreichungen zum Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 09.12.2010, zuletzt geändert mit Wirkung vom 01.12.2011 (Nds. GVBl. Nr. 28/2011, S. 456) erläutern in der rechten Spalte neben dem Gesetzestext die Vorschriften auf der Basis der Begründung des Gesetzentwurfs, den die Fraktionen der CDU und FDP am 24.06.2008 in den Niedersächsischen Landtag eingebracht haben (LT-Drs. 16/281). An den Stellen, an denen in den Gesetzesberatungen Änderungen vorgenommen wurden, findet sich eine neue Kommentierung, die durch kursive Schrift kenntlich ist.

Der Niedersächsische Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

Erster Teil Allgemeine Vorschriften

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

Zweiter Teil Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

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

Dritter Teil Gleichstellung von Frauen und Männern

Erster Abschnitt Verbesserung der Entscheidungsfindung, Benachteiligungsverbot

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

Zweiter Abschnitt Abbau von Unterrepräsentanz

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

Auszug aus dem Allgemeinen Teil der Begründung:

Schwerpunkte des Gesetzes

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

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

Über die Umsetzung der Gesetzesziele wacht die Gleichstellungsbeauftragte. Ihr Aufgabenkatalog ist erweitert worden um die Mitwirkung bei Maßnahmen der Verwaltungsreform und des Personalabbaus. *Sie ist außerdem zuständig für die Förderung und Überwachung des Vollzugs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes des Bundes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle.* Sie hat nunmehr ein Initiativrecht zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ist für Frauen und Männer Ansprechpartnerin für alle Aspekte der Gleichstellung.

Vierter Teil Durchsetzung der Ziele

Erster Abschnitt Gleichstellungsplan

- § 15 Erstellung
- § 16 Wirkungen und Erfolgskontrolle
- § 17 Ausbildung

Zweiter Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte

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

Fünfter Teil Schlussbestimmungen

- § 25 Berichtspflichten
- § 26 Inkrafttreten, Aufhebung von Vorschriften und Übergangsvorschriften

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

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

- Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989 (Nds. GVBl. S. 50 – *abgedruckt im Anhang dieser Broschüre*)
- Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache vom 9. Juli 1991 (Nds. MBl. S. 911 – *abgedruckt im Anhang dieser Broschüre*)
- §§ 8 und 9 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes vom 17.12.2010 (Nds. GVBl. S. 577f).
- insbesondere §§ 1, 3, 21, 41 und 42 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 13. September 2007 (Nds. GVBl. S. 444)

Diese Bestimmungen werden durch das vorliegende Gesetz nicht verändert.

Erster Teil Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es,

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

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

1. Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Frauen und Männer ihre Erwerbsarbeit mit ihrer Familienarbeit vereinbaren können,
2. das Handeln der Verwaltung stärker durch Frauen zu prägen und weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen sowie die Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern einzubeziehen,
3. die berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu verwirklichen und gleiche berufliche Chancen herzustellen,
4. Nachteile, die Männer und Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, zu beseitigen oder auszugleichen und
5. Frauen und Männer in den Vergütungs-, Besoldungs- und Entgeltgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien gerecht zu beteiligen.

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

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für

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

(2) ¹Für 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. ²Sie gelten insbesondere nicht bei Maßnahmen, die die künstlerische Gestaltung von Aufführungen oder Veranstaltungen wesentlich beeinflussen können.

Zu § 1:

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und die Gleichstellung von Männern und Frauen sind gleichrangige Ziele des Gesetzes.

Absatz 2 enthält die Handlungsfelder, die zur Zielerreichung notwendig sind. Sie betreffen ausdrücklich Frauen und Männer.

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

Zu § 2:

Die Berücksichtigung der Einschränkungen in der Anwendung dieses Gesetzes, die sich aus dem besonderen Auftrag der Schulen ergeben, erfolgt in § 24.

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

§ 3 Begriffsbestimmungen

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

(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind

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

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

In Absatz 3 (bisher § 2 Abs. 3 NGG 1994) ist der Appell an die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe, die Ziele des Gesetzes zu beachten, als rechtlich bedeutungslos nicht wieder übernommen worden.

Zu § 3:

Die beabsichtigte Klarstellung des Geltungsbereichs durch die Einfügung der Richterinnen und Richter in den Abs. 1 ist nicht erfolgt. Richterinnen und Richter sind aber – wie bisher – auch Beschäftigte im Sinne des Gesetzes, weil § 2 des Richtergesetzes die Vorschriften für Landesbeamte für anwendbar erklärt.

Nach Abs. 2 (bisher § 2 Abs. 5 NGG 1994) sind die selbstständigen Betriebe einschließlich der Eigenbetriebe der Kommunen nicht mehr Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. *Das Gesetz gilt aber auch für Eigenbetriebe als Teile der Gemeinden, zu beteiligen ist die Gleichstellungsbeauftragte der Kommune.* Dienststellen bleiben die Landesbetriebe nach § 26 der Landeshaushaltsordnung, also rechtlich unselbständige, aber organisatorisch selbständige Teile der Landesverwaltung, soweit sie über dienstrechtliche Befugnisse verfügen. Betriebsstellen der Landesbetriebe und Außenstellen von Behörden fallen nicht unter den Dienststellenbegriff, für sie sind aber Sonderregelungen bei Gleichstellungsplan (§ 15 Abs. 1 Satz 2) und Gleichstellungsbeauftragter (§ 19 Abs. 1) vorgesehen, wenn in ihnen dienstrechtliche Befugnisse ausgeübt werden und sie über mindestens 50 Beschäftigte verfügen.

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

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

Satz 2 wurde in den Ausschussberatungen eingefügt. Danach bemisst sich die Unterrepräsentanz nicht mehr nach Kopfzahl, sondern nach dem Beschäftigungsvolumen. Da zur Zeit über 90 % der Teilzeitarbeit durch Frauen ausgeübt wird, liegt nach dieser Bestimmung länger eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Die Vorschriften über eine bevorzugte Berücksichtigung (§ 13 Abs. 5) kommen ihnen daher länger zu Gute.

(4) ¹Bereich im Sinne dieses Gesetzes ist eine Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe. ²Abweichend von Satz 1 bilden in einer Besoldungsgruppe, der auch Einstiegsämter zugeordnet sind, die Einstiegsämter und die übrigen Ämter jeweils einen Bereich.

Die bisher in § 2 Abs. 6 NGG 1994 enthaltene Legaldefinition des Bereichs ist in einen eigenen Absatz übernommen worden.

Ob eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts besteht, ist jeweils für einen bestimmten Bereich festzustellen. Bereich ist nach der Definition in § 3 Abs. 4 jede Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe. Diese Definition war sinngleich auch schon in der Vorgängerregelung, dem § 2 Abs. 6 NGG 1994, enthalten. Bei den Besoldungsgruppen, denen zugleich Beförderungsämter und Einstiegsämter zugeordnet sind, sind die Änderungen erforderlich. Gleichstellungspolitisch ist es widersinnig, die Unterrepräsentanz für die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger des ehemaligen gehobenen Dienstes und die Spitzenleute des ehemaligen mittleren Dienstes zusammen festzustellen. Ein Beispiel hierfür ist die Besoldungsgruppe A 9, die zugleich Spitzenamt der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (das ist der bisherige mittlere Dienst) und erstes Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (der bisherige gehobene Dienst) ist. Gleiches gilt etwa für die Besoldungsgruppe A 13, die das Spitzenamt des bisherigen gehobenen Dienstes und das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (des bisherigen höheren Dienstes) enthält.

Zweiter Teil Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

Zum Zweiten Teil:

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

§ 4 Familiengerechte Arbeitsgestaltung

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

Zu § 4:

Der bisherige § 13 NGG 1994 wurde deutlich entschlackt. Das Arbeitszeitmodell der gleitenden Arbeitszeit wird nicht mehr bindend vorgeschrieben. Andere Arbeitszeitmodelle (Verfügungszeiten, Servicezeiten, Flexi u.a.) erreichen die gewünschte persönliche Dispositionsbefugnis bei Wahrung der dienstlichen Interessen im gleichen Maß. Die Verpflichtung der Dienststellen erstreckt sich nicht nur auf die Gestaltung der Arbeitszeit, sondern auch der Arbeitsbedingungen. Zu überprüfen wäre etwa, wie sich die Verpflichtung zu wechselnden Einsatzorten oder häufigen Dienstreisen oder auch Abordnungen und Umsetzungen an andere Standorte mit der Familienarbeit vereinbaren lassen. Verbesserungsmaßnahmen der Dienststellen sollen Bestandteil des Gleichstellungsplans sein (§ 15).

§ 5
Arbeitszeitgestaltung bei familiären
Betreuungsaufgaben

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

§ 6
Teilzeitarbeit und Beurlaubung

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

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

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

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

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

Zu § 5:

§ 5 regelt die Gestaltung der Arbeitszeit in den Fällen, in denen die familiären Aufgaben von besonderer Intensität sind und ihre Wahrnehmung eine noch höhere Flexibilität in der Wahrnehmung der Erwerbsarbeit erfordert. Das Lebensalter der zu betreuenden Kinder ist gegenüber § 14 NGG 1994 nicht verändert worden. Bei älteren Kindern ist davon auszugehen, dass die wachsende Selbständigkeit und die längere Anwesenheit in der Schule das Fehlen der Betreuungsperson über einige Stunden am Nachmittag erlaubt, zumal die für alle Beschäftigten geltende Arbeitszeit so flexibel sein soll, dass diese Zeit kurz gehalten werden kann. Bei den zu pflegenden Angehörigen ist die Notwendigkeit der ärztlichen Bescheinigung ersetzt worden durch den Verweis auf die Pflegebedürftigkeit gemäß § 14 des Elften Buchs des Sozialgesetzbuchs.

Zu § 6:

Absatz 1 ist gegenüber dem bisherigen § 15 Abs. 1 NGG 1994 inhaltlich unverändert geblieben.

Eine bestimmte Entscheidung der oder des Beschäftigten soll durch die Beratung nicht präjudiziert werden. *Der Hinweis* kann auch durch Merkblätter erfolgen, wenn Verständnisfragen im persönlichen Gespräch geklärt werden können.

In der Einstellung zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist im Zuge der Arbeitsmarktreformen eine Änderung eingetreten. Wenn die Rechtsordnung von Arbeitslosen verlangt, zur Vermeidung von Sanktionen auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, kann deren Begründung den Dienststellen nicht mehr untersagt werden. Der bisherige Abs. 3 des § 15 NGG 1994 ist deswegen entfallen.

Die Verpflichtung der Dienststellen zum personellen Ausgleich der durch Teilzeitarbeit entstehenden Besetzungslücken (vorher § 15 Abs. 4 NGG 1994) ist unverändert.

Auch Absatz 4 ist gegenüber dem bisherigen § 15 Abs. 5 NGG 1994 unverändert geblieben.

Der bisherige § 16 NGG 1994 wurde wegen des Sachzusammenhangs als neue Absätze 5 und 6 in den § 6 übernommen. Die Erhöhung der Arbeitszeit, die Teilzeitbeschäftigten während einer Überschreitung ihrer Arbeitszeit durch längerfristige Fortbildungen gewährt werden muss (Abs. 5), berücksichtigt jetzt auch die Möglichkeit, dass die Fortbildung zwar die Arbeitszeit der Teilzeitkraft überschreitet, aber nicht ganztätig stattfindet.

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

Dritter Teil Gleichstellung von Frauen und Männern

Erster Abschnitt Verbesserung der Entscheidungsfindung, Benachteiligungsverbot

§ 7 Verbesserung der Entscheidungsfindung

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

In Absatz 6 ist gegenüber dem bisherigen § 16 Abs. 2 NGG 1994 der Erziehungsurlaub an die neue Terminologie „Elternzeit“ angepasst worden.

Zum Dritten Teil:

Zum Ersten Abschnitt:

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

Zu § 7:

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

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

§ 7 des Gesetzes regelt deshalb die Nutzbarmachung der unterschiedlichen Sichtweisen und Erfahrungen für die Entscheidungsfindung. Die Dienststellen sollen dafür sorgen, dass die Erfahrungen aus unterschiedlichen sozialen

§ 8 Gremien

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

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

§ 9 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht unmittelbar oder mittelbar wegen des Geschlechts benachteiligt werden.

(2) ¹Eine 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. ²Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

und Geschlechterrollen sowie die Erfahrungen aus dem Zusammenleben mit Kindern in die Entscheidungsfindung einfließen können. Dies kann zum einen dadurch geschehen, dass die Zusammensetzung der Entscheidungsträger so erfolgt, dass sowohl Männer als auch Frauen und darüber hinaus Beschäftigte, die mit Kindern zusammenleben oder zusammengelebt haben, an der Entscheidung teilhaben. Wo dies nicht möglich ist, wäre daran zu denken, unterschiedliche Sichtweisen über die Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern einzubeziehen oder Expertinnen oder Experten im Vorfeld der Entscheidung zu beteiligen.

Zu § 8

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

In Absatz 1 ist der Gremienbegriff gegenüber dem bisherigen § 12 Abs. 1 NGG 1994 neu gefasst worden. Fachkommissionen werden von ihm in der Regel nicht mehr erfasst. Grund dafür ist, dass in diese Gremien vor allem bestimmte Funktionsträger entsandt werden, so dass sich eine Auswahlmöglichkeit der Dienststelle in der Regel nicht ergibt.

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

Abs. 2 stellt die auch bereits in § 12 Abs. 2 NGG 1994 enthaltenen zwei Fallkonstellationen klar: Zum einen geht es um Gremien der öffentlichen Verwaltung (etwa die Aufstiegskommissionen), in die auch Außenstehende (etwa Vertreterinnen oder Vertreter von Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbänden) entsandt werden sollen. Zum anderen geht es um Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung, etwa um Beiräte gemeinnütziger Organisationen, Stiftungsräte usw., zu denen die Verwaltung Beschäftigte entsendet. Hier soll die Dienststelle durch ihre Entsendung, aber auch der oder die entsandte Beschäftigte durch Ausübung von Einfluss in dem Gremium auf die hälftige Besetzung hinwirken. Die Neufassung des Absatzes 2 weist außerdem darauf hin, dass auch Männer in den Gremien hälftig vertreten sein sollen.

Zu § 9:

Die Vorschrift ist neben dem Gebot der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit und dem des Abbaus der Unterrepräsentanz eine der Kernbestimmungen des Gesetzes. Sie hat ihren Vorläufer im bisherigen § 3 NGG 1994, der die unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung von Frauen verbot, umfasst aber entsprechend den veränderten Gesetzeszielen auch das Verbot der Benachteiligung von Männern.

(3) 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, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

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

(5) Ungeachtet der in den Absätzen 3 und 4 genannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen, insbesondere nach § 13 Abs. 5 dieses Gesetzes, bestehende Nachteile wegen des Geschlechts verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Zweiter Abschnitt Abbau von Unterrepräsentanz

§ 10 Fördermaßnahmen

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

In den Ausschussberatungen hat das Verhältnis des NGG zum AGG eine wichtige Rolle gespielt. Es bestand Einigkeit darüber, dass das NGG die Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien nicht für Niedersachsen umsetzt. Die Umsetzung geschieht nach Auffassung des Gesetzgebers auch für den Bereich des Landes durch das AGG des Bundes. Das NGG beschäftigt sich vielmehr primär mit der Förderung Benachteiligter, die § 5 des AGG erlaubt, aber nicht vorschreibt.

Das Benachteiligungsverbot ist im AGG (§ 3 Abs. 1 und 2, §§ 5 und 7 Abs. 1 Halbsatz 1 und § 8 Abs. 1 AGG) enthalten. Einer erneuten Aufnahme in das NGG hätte es aus rechtlichen Gründen deshalb nicht bedurft. Für die Praxis ist es aber sinnvoll, die einschlägigen Normen in einem Gesetzeswerk vorzuhalten. Darum hat sich der Gesetzgeber für die Aufnahme dieser Norm entschieden. Um Rechtswidersprüche zu vermeiden, ist sie den §§ des AGG nachgebildet. Auf die in § 3 NGG 1994 enthaltene Beschränkung auf Auswahl- und Beurteilungskriterien wurde verzichtet..

Ein Abdruck des AGG findet sich in dieser Broschüre im Anhang.

Weil die Bevorzugung von Männern oder Frauen bei Unterrepräsentanz für die oder den Angehörigen des überrepräsentierten Geschlechts eine Benachteiligung des Geschlechts wegen ist, war ausdrücklich aufzunehmen, dass die unterschiedliche Behandlung in diesen Fällen zulässig ist. § 13 Abs. 5 ist nicht abschließend aufgeführt. Auch eine bevorzugte Behandlung nach § 13 Abs. 6 (bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen) ist zulässig.

Zum Zweiten Abschnitt:

Der Zweite Abschnitt umfasst den größten Teil der Regeln zum Abbau der Unterrepräsentanz, die sich im NGG 1994 im Zweiten Abschnitt „Ausgleichsmaßnahmen“ fanden. Der Abbau von Unterrepräsentanz von Männern und Frauen ist neben der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit eines der vorrangigen Gesetzesziele.

Nach dem Gesetzentwurf sollte die Bestimmung des § 6 NGG 1994 (Bevorzugungsgebot für Auszubildende) entfallen. In den Beratungen ist eine entsprechende Bestimmung (§ 13 Abs. 6) aber wieder aufgenommen worden.

Zu § 10:

Die Bestimmung legt – wie der bisherige § 3 Abs. 1 NGG 1994, zwei Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz fest:

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

Neu ist, dass Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz auch ergriffen werden müssen, wenn Männer in einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Entgeltgruppen unterrepräsentiert sind.

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

§ 11 Ausschreibungen

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

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

§ 12 Auswahlverfahren

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

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

Neu aufgenommen wurde auch die Bestimmung, dass bei Personalabbau Unterrepräsentanz nicht verstärkt werden soll. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass der öffentliche Dienst zum gegenwärtigen Zeitpunkt eher von Personalverringerungen als von Neueinstellungen betroffen ist.

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

Zu § 11:

Die Bestimmung ist gegenüber dem bisherigen § 7 NGG 1994 dahingehend verändert worden, dass eine öffentliche Ausschreibung nicht mehr gesetzlich gefordert wird. Die Dienststelle kann selbst entscheiden, ob eine öffentliche oder interne Ausschreibung erfolgen soll. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass eine Neubesetzung im Zuge der Verwaltungsreform vorrangig aus der „Job-Börse“ erfolgen soll, in der Personal aus durch die Reform frei werdenden Stellen für neue Aufgaben zur Verfügung steht.

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

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

Zu § 12:

§ 12 Abs. 1 bestimmt anders als der bisherige § 8 Abs. 1 NGG 1994 für beide Geschlechter, dass mindestens zur Hälfte Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts in die engere Wahl einbezogen werden sollen.

Absatz 2 entspricht dem bisherigen § 8 Abs. 2 NGG 1994.

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

(2) ¹Falls ein Mindestdienst- oder -lebensalter in der Ausschreibung oder in anderer Weise vor Beginn des Auswahlverfahrens als Teil der Anforderungen nach Absatz 1 festgelegt worden ist, dürfen nur Personen ausgewählt werden, die diese Anforderung erfüllen. ²Falls mehrere Personen das nach Satz 1 geforderte Mindestdienst- oder -lebensalter haben oder diese Kriterien zwar nicht zu den Anforderungen nach Absatz 1 gehören, ihnen jedoch in anderer Weise Bedeutung für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zukommt, darf das Dienst- oder das Lebensalter nur berücksichtigt werden, wenn weder die Personal- oder Organisationsentwicklung nach § 10 Abs. 1 noch eine Festlegung in einem Gleichstellungsplan nach § 15 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 1 entgegensteht.

Die Bestimmung dient, wie schon der bisherige § 9 NGG 1994, dem Abbau von Unterrepräsentanz. Sie sichert gleichzeitig, dass Unterbrechungen und Einschränkungen in der Erwerbstätigkeit, die durch Familienaufgaben bedingt waren, sich auf die weitere Karriere nicht hindernd auswirken. *Die Bestimmung ist im Gesetzgebungsverfahren im Hinblick auf die Rechtsprechung des EuGH in den Fällen „Badeck“ „(28.3.2000, C-158/97) und „Abrahamsson und Anderson“ (6.7.2000, C-407/98) überarbeitet worden.*

In Absatz 1 ist jetzt statt von der „Feststellung“ von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von der „Beurteilung“ dieser Kriterien die Rede. Dies entspricht der Gesetzgebung zu den Beurteilungsspielräumen der Verwaltung.

Absatz 2 schränkt die Anwendung der Kriterien „Dienstalter“ und „Lebensalter“ ein. Damit wird die ursprüngliche Intention des NGG 1994 verwirklicht, bei Unterrepräsentanz eine wirksame Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts zu ermöglichen. Die nationale Rechtsprechung zur „Quote“ hatte eine Situation, in der diese Auswahlentscheidung getroffen werden konnte, erst dann angenommen, wenn bei den Bewerberinnen und Bewerbern auch hinsichtlich der Hilfskriterien Dienstalter und Lebensalter Gleichheit bestand.

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

- Entweder ist *ein bestimmtes Mindestdienst- oder -lebensalter für die Stelle erforderlich*. Das könnte dann der Fall sein, wenn für die Ausübung der Tätigkeit eine gewisse Lebenserfahrung Voraussetzung ist oder wenn ein Mindestdienstalter bestimmte Erfahrungen in der Ausübung der speziellen Tätigkeit erwarten lässt. Die Notwendigkeit für diese Voraussetzung muss sich aus der spezifischen Eigenart der Tätigkeit ergeben, sie *ist* in der Ausschreibung oder – *wenn nicht ausgeschrieben wird* – in vor der Auswahl vereinbarten Auswahlkriterien festzulegen. *Die Bestimmung eines Mindestlebensalters muss dabei nach dem AGG (§ 10) objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sein. Erfüllt eine Bewerberin oder ein Bewerber diese Kriterien nicht, wird die Bewerbung im weiteren Verfahren nicht berücksichtigt.*
- *Wenn in der Ausschreibung oder einer sonstigen vorherigen Festlegung ein bestimmtes Mindestdienst- oder -lebensalter nicht festgesetzt worden ist, oder wenn die Bewerberinnen und Bewerber die Mindestvoraussetzungen überschreiten, kann das unterschiedliche Dienst- oder Lebensalter bei der Auswahl dennoch berücksichtigt werden, wenn dies für die Besetzung der Stelle sachliche Bedeutung hat.* Das könnte dann der Fall sein, wenn die Bewerber über das geforderte Mindestmaß an z.B. zwei Jahren Dienst Erfahrung verfügen, einer der Bewerber aber 5 Jahre, der andere 7 Jahre Dienst Erfahrung aufweist und die größere Dienst Erfahrung bei dieser Stelle bessere Leistungen verspricht. In dieser Fallkonstellation ist der Abbau der Unterrepräsentanz vorrangig. Eine (weitere) Berücksichtigung von Lebens- oder Dienstalter könnte nur erfolgen, wenn in einem Bereich mit

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

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

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

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

§ 14 Fortbildung

Unterrepräsentanz zwischen zwei Bewerberinnen oder Bewerbern zu entscheiden wäre, die entweder beide dem unterrepräsentierten oder beide dem überrepräsentierten Geschlecht angehören.

Absatz 3 entspricht weitgehend dem bisherigen § 9 Abs. 2 NGG 1994. Der Erwerb familiärer und sozialer Kenntnisse muss nicht mehr in der „Familienphase“ erfolgt sein, da auch Betreuung oder Pflegearbeit parallel zum Beruf die notwendigen Kenntnisse vermittelt. *In den Gesetzesberatungen wurde die Bestimmung dahingehend erweitert, dass die Erfahrungen und Fähigkeiten außer für die Eignung auch für die Befähigung berücksichtigt werden können.*

Absatz 4 erweitert die bisherige Bestimmung des § 9 Abs. 3 NGG 1994 entsprechend § 4 um die Pflege von Angehörigen. Der Absatz dient der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit, in dem er negative Folgen für den beruflichen Aufstieg bei einer Reduktion der beruflichen Tätigkeit zugunsten der Familienarbeit vermeidet.

Die bisher in § 5 NGG 1994 normierte landesweite Quote entfällt. Ihre Wirksamkeit war durch die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte zur Zulässigkeit vorrangiger Hilfskriterien stark eingeschränkt. Die Dienststellen müssen im Rahmen der Gleichstellungspläne das Ziel festlegen, bis zu dem der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans gesteigert werden soll. Jede Dienststelle kann damit nach ihrer Ausgangslage und den Möglichkeiten, die die Fluktuation der Beschäftigten ihr eröffnen werden, eine eigene Quote definieren. Die Zielfestlegungen sind Teil der Personalplanung, sie sind verbindlich für Auswahlentscheidungen (§ 16 Abs. 1). Da die Bevorzugung von Bewerberinnen oder Bewerbern zum Abbau der Unterrepräsentanz für die anderen Kandidaten eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts ist, ist eine Rechtsgrundlage dafür erforderlich. § 13 Abs. 5 schafft die notwendige rechtliche Voraussetzung.

Absatz 6 ist in den Beratungen eingefügt worden. Er schafft eine Möglichkeit der Bevorzugung wegen des Geschlechts bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Inwieweit von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, ergibt sich auch hierbei aus dem Gleichstellungsplan (§ 15 Abs. 3, § 17). Bei einem Ausbildungsmonopol des öffentlichen Dienstes für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden können, also etwa bei der Jura-Ausbildung, greift die Bevorzugungsregelung, wie schon in § 6 Abs. 1 Satz 3 NGG 1994, nicht.

Zu § 14:

Die Bestimmungen sind gegenüber dem bisherigen § 10 NGG 1994 erheblich gekürzt worden. Der bisherige § 10 Abs. 1 NGG 1994 schrieb Fortbildungsveranstaltungen zu den Themen Gleichberechtigung, Benachteiligung von Frauen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz insbesondere für Führungskräfte und für Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen vor. § 14 übernimmt diese Bestimmung nicht. Das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz ist eine Rechtsnorm, die die Dienst-

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

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

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

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

stellen unmittelbar auszuführen haben. Wie in jedem Rechtsgebiet hat die Dienststelle die für die Ausführung zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Aus- und Fortbildung zu befähigen, ihren Aufgaben nachzukommen. Genau so wie eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter etwa im Ordnungsrecht Kenntnisse, die noch nicht vorhanden sind, durch Fortbildung erwerben muss, haben auch Personalverantwortliche sich Kenntnisse zu den Themen dieses Gesetzes zu erwerben, ohne dass es dazu einer Rechtsvorschrift bedürfe. Das Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ergibt sich aus § 22 Abs. 5.

Auch der bisherige Absatz 2 des § 10 NGG 1994 ist entfallen. Die Dienststellen haben sich bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans Gedanken über die Ursachen von Unterrepräsentanz zu machen und die Möglichkeiten zu ihrem Abbau zu untersuchen. Eine der Maßnahmen dazu wird es sein, Vertreterinnen oder Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts durch Fortbildung auf höhere Aufgaben vorzubereiten. In welchem Maß die Dienststelle von diesen oder anderen Maßnahmen Gebrauch macht, hat sie aufgrund der örtlichen Verhältnisse nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden.

Dem neuen Verständnis des Gesetzes, die Gleichstellung beider Geschlechter zu unterstützen, entspricht es, nicht mehr vorzuschreiben, dass Fortbildungsveranstaltungen zu Gleichberechtigungsfragen vorrangig von Frauen geleitet werden müssen. Der bisherige § 10 Abs. 3 Satz 1 NGG 1994 ist deswegen nicht übernommen worden. Absatz 1 regelt aber nach wie vor, dass Frauen und Männer in gleichem Umfang als Leiterinnen oder Leiter und Referentinnen oder Referenten bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.

Absatz 2 entspricht unverändert dem bisherigen § 10 Abs. 4 NGG 1994.

Absatz 3 ist gegenüber dem bisherigen § 10 Abs. 5 NGG 1994 dahingehend verändert worden, dass entsprechend der Neustrukturierung des Gesetzes gegebenenfalls auch Männer gezielt auf Fortbildungsveranstaltungen anzusprechen sind, wenn einer paritätischen Besetzung der Veranstaltung nur dadurch näher gekommen werden kann.

In Absatz 4 wurde gegenüber dem bisherigen § 10 Abs. 6 NGG 1994 die Detailschärfe verringert. Es bleibt dabei, dass Fortbildungsveranstaltungen so durchgeführt werden müssen, dass auch Beschäftigte mit Familienaufgaben an ihnen teilnehmen können. Das Anbieten von Kinderbetreuung während der Fortbildung ist aber nicht mehr vorgeschrieben. Die Erfahrung zeigt, dass die räumliche Nähe ein ungestörtes Einlassen auf die Fortbildungsveranstaltung unter Umständen erschweren kann. Die Dienststelle muss das deswegen nach den Besonderheiten des Einzelfalles regeln.

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

Vierter Teil Durchsetzung der Ziele

Erster Abschnitt Gleichstellungsplan

§ 15 Erstellung

(1) ¹Jede Dienststelle mit mindestens 50 Beschäftigten hat erstmals bis zum 31. Dezember 2011 jeweils für drei Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. ²Außenstellen mit mindestens 50 Beschäftigten, die befugt sind, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen, müssen jeweils zusätzlich einen eigenen Gleichstellungsplan erstellen.

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

Zum Vierten Teil:

Im Vierten Teil sind die Bestimmungen über Gleichstellungsplan und Gleichstellungsbeauftragte zusammengefasst, die sich im *NGG 1994* im zweiten Abschnitt (§ 4) und im fünften Abschnitt (§§ 17 bis 22) fanden.

Der erste Abschnitt normiert in der Nachfolge des Stufenplans (bisher § 4 *NGG 1994*) den Gleichstellungsplan.

Zu § 15:

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

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplans umfasst künftig drei Jahre, zum Ablauf ist ein neuer Plan zu erstellen (bisher Geltungsdauer sechs Jahre und Überarbeitung bei Fortdauer der Geltung alle zwei Jahre - § 4 Abs. 1 *NGG 1994*).

Außenstellen, die mindestens 50 Beschäftigte haben und in denen dienstrechtliche Befugnisse für die Außenstelle oder für den nachgeordneten Bereich ausgeübt werden, *haben einen eigenen* Gleichstellungsplan aufzustellen. Die Außenstelle ist aber hinsichtlich der dienstrechtlichen Befugnisse, die bei der übrigen Dienststelle liegen, auch in den Plan der Dienststelle aufzunehmen.

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

Die Erstellung des Gleichstellungsplans umfasst nach § 15 folgende Arbeitsschritte:

- Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil von Männern und Frauen in den einzelnen Bereichen. Bereich ist jede *Entgelt*-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe (§ 3 Abs. 4).
- Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, und ermittelt die Ursachen.
- In der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Dabei sind nicht nur die Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen.
- Die *Zielvorgaben* benennen, welcher prozentualer Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen und welcher Standard der Vereinbarkeit

von Erwerbs- und Familienarbeit zum Abschluss der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht sein sollen.

- Im Maßnahmenkatalog werden die Einzelmaßnahmen aufgeführt, mit denen die Ziele erreicht werden sollen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Aufstellung des Gleichstellungsplans zu beteiligen (§ 20 Abs. 1 Satz 3 Nr. 11).

Die Handreichungen zum Gleichstellungsplan befinden sich in dieser Broschüre direkt im Anschluss an die Hinweise und Erläuterungen zum NGG-Gesetzestext.

Absatz 3 beschäftigt sich mit den Handlungsfeldern „Abbau von Unterrepräsentanz“ und „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit“. Für das Handlungsfeld „Abbau von Unterrepräsentanz“ legt er fest, dass die Zielvorgabe für jeden Bereich, in dem Unterrepräsentanz herrscht, in Prozent der Beschäftigten den geplanten Anstieg der Beschäftigtenzahlen des unterrepräsentierten Geschlechts nennen muss. Damit verlangt der Gleichstellungsplan nicht unverbindliche Programmsätze, sondern numerisch zu überprüfende Planungsziele. Die Ziele müssen realistisch sein, d. h. sie müssen sich aus der Fluktuationsanalyse ableiten. Sie werden sich in den einzelnen Dienststellen je nach Ausgangslage und Fluktuationsvorausschau unterscheiden. Die geplanten Maßnahmen zur Zielerreichung müssen einzeln, konkret und überprüfbar dargestellt werden. Für das Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit“ gibt das Gesetz keine *Bemessungskriterien* vor, an denen der Erfolg der Anstrengungen in diesem Bereich zu messen ist. Die Dienststelle muss aber selbst *Bemessungskriterien* entwickeln, an denen sich die während der Geltungsdauer des Planes erzielten Erfolge messbar ablesen lassen. Durch die Änderung der Vorschrift zum Gleichstellungsplan (Ergänzung um den neuen Satz 2 mit Wirkung vom 01.12.2011) wird künftig eine getrennte Ausweisung aller Ämter der Laufbahngruppe 2 nach Einstiegsamt ermöglicht.

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

Zu § 16:

Der Gleichstellungsplan ist verbindlich. Er muss bei der *Besetzung von Ausbildungsplätzen*, bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeit beachtet werden und steuert den Auswahlvorgang.

§ 16 Abs. 1 beinhaltet die sog. „Dienststellenquote“. Innerhalb der Prozentsätze, die nach § 15 Abs. 3 als Zielvorgabe für den Abbau der Unterrepräsentanz festzulegen sind, hat eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen, wenn die übrigen Voraussetzungen des § 13 Abs. 5 oder Abs. 6 vorliegen. Hat die Dienststelle diese Zielvorgaben schon erreicht, besteht in dem entsprechenden Bereich aber

(3) ¹Zum Abbau von Unterrepräsentanz muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer Zielvorgaben in Vomhundertsätzen, bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, enthalten. ²Für 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.

³Die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen, Dienststellen und Außenstellen sind zu berücksichtigen.

⁴Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben nach Satz 1 sind konkret zu benennen. ⁵Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit muss der Gleichstellungsplan für seine Geltungsdauer geeignete Bemessungskriterien, Zielvorgaben und Maßnahmen enthalten.

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

§ 16

Wirkungen und Erfolgskontrolle

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

(2) ¹Nach Ablauf der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans ermittelt die Stelle, die ihn erstellt hat, inwieweit Unterrepräsentanz (in Vomhundertsätzen) verringert und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und

Familienarbeit verbessert worden ist. ²Sie gibt dies den Beschäftigten innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans zur Kenntnis.

§ 17 Ausbildung

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

Zweiter Abschnitt Gleichstellungsbeauftragte

§ 18 Geltungsbereich

Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht für die Verwaltungen der Gemeinden, Gemeindeverbände, gemeinsamen kommunalen Anstalten und Zweckverbände sowie für Hochschulen.

gleichwohl noch Unterrepräsentanz, kann die Dienststelle nach § 13 Abs. 5 oder 6 eine Bewerberin oder einen Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugen, sie muss es aber nicht.

Im Fortbildungsbereich ist dafür Sorge zu tragen, dass die Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt werden, die bei den nächsten Auswahlvorgängen zu Entscheidungen für das unterrepräsentierte Geschlecht führen können.

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

Zu § 17:

Die Bestimmung ist in den Ausschussberatungen neu eingefügt worden. Sie ist in Ergänzung zu den Bestimmungen des § 15 Abs. 2 und 3 zu sehen. Weil Auszubildende keine Bezüge gemäß § 3 Abs. 4 beziehen, sondern Ausbildungsvergütungen, trifft die Legaldefinition des Bereichs für sie nicht zu. § 17 stellt klar, dass bei ihnen der Bereich die Gesamtzahl der Auszubildenden in der Dienststelle umfasst. Nach § 15 Abs. 3 ist im Gleichstellungsplan eine Zielzahl festzusetzen. Nach § 13 Abs. 6 ist bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen innerhalb dieser Zielzahl das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen.

Zum Zweiten Abschnitt:

Der Zweite Abschnitt regelt das Institut der Gleichstellungsbeauftragten. Er knüpft an die Regelungen der bisherigen §§ 17 bis 23 NGG 1994 zur Frauenbeauftragten an, enthält aber Änderungen im Aufbau. So werden die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 20 und 21) nunmehr vor den Bestimmungen zu ihrem Status (§§ 22 und 23) genannt. Die Umbenennung der bisherigen „Frauenbeauftragten“ in „Gleichstellungsbeauftragte“ ergibt sich aus ihrer erweiterten Befugnis zur Vertretung auch von Männerinteressen.

Zu § 18:

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 17 NGG 1994. Wie bisher gelten die Vorschriften über die Gleichstellungsbeauftragte nicht für die Kommunen, weil das Kommunalverfassungsrecht in den §§ 8 und 9 eigenständige Vorschriften über Gleichstellungsbeauftragte enthält (Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes vom 17.12.2010 (Nds. GVBl. S. 577f)). Gleiches gilt für Hochschulen, bei denen § 42 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes die Verpflichtung zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten für die Hochschule normiert. Neu aufzunehmen waren die gemeinsamen kommunalen Anstalten und Zweckverbände, weil das Niedersächsische Gesetz über die kommunale Zusammenarbeit vom 19. Februar 2004 (Nds. GVBl. S. 63) in § 3 Abs. 5 und § 9 Abs. 5 bestimmt, dass bei diesen Institutionen das Niedersächsische Kommu-

§ 19 Bestellung

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

nalverfassungsrecht mit der Maßgabe entsprechend gilt, dass die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten von der Gleichstellungsbeauftragten einer der beteiligten Kommunen wahrgenommen werden.

Zu § 19:

Wie im bisherigen *NGG 1994* sind nach dem Gesetz weibliche Gleichstellungsbeauftragte und Vertreterinnen zu bestellen. Der Grund liegt darin, dass von den Gesetzesthemen „Unterrepräsentanz in Führungspositionen“ und „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit“ noch immer sehr viel mehr Frauen als Männer betroffen sind. Nach dem 3. Bericht zur Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (*LT-Drs.16/2107*) sind jeweils rd. 90 % der Teilzeitbeschäftigten und der Beurlaubten Frauen. Diese Betroffenen finden in der weiblichen Gleichstellungsbeauftragten eine Vertreterin desselben Geschlechts als Gesprächspartnerin. Das Gesetz enthält in § 25 Abs. 3 aber eine Verpflichtung der Landesregierung, dem Landtag zum 1.7.2013 zu berichten, ob es angesichts der Entwicklung der tatsächlichen Verhältnisse angezeigt ist, auch männliche Gleichstellungsbeauftragte vorzusehen. Messdaten für eine solche Veränderung könnten z. B. eine höhere Teilzeit- und Beurlaubungsquote von Männern oder eine höhere Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen sein.

Anders als im bisherigen § 18 Abs. 1 *NGG 1994* verlangt das Gesetz die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten nur noch in Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten. Kleinere Dienststellen sind damit von der Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten befreit, können aber eine Beauftragte bestellen. Mehrere kleine Dienststellen können auch eine gemeinsame Gleichstellungsbeauftragte bestellen.

Für Außenstellen mit mindestens 50 Beschäftigten, die dienstrechtliche Befugnisse haben, müssen jeweils eigene Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden.

Wird in kleinen Dienststellen eine Gleichstellungsbeauftragte nicht bestellt, werden die Belange der Beschäftigten von der Gleichstellungsbeauftragten derjenigen Behörde vertreten, der die Fachaufsicht in Personalangelegenheiten obliegt (Abs. 3).

Die Dienststellen können statt einer auch mehrere Gleichstellungsbeauftragte und Vertreterinnen bestellen, wenn z. B. unterschiedliche Arbeitsorte oder die Betreuung von Fachpersonal nachgeordneter Dienststellen oder Außenstellen dies erfordern. Damit ist eine den bisherigen Fachfrauenbeauftragten der Bezirksregierungen (s. in § 28 Abs. 1 Satz 2 *NGG 1994*) vergleichbare Lösung möglich. Ein subjektives Recht der vorhandenen Gleichstellungsbeauftragten auf „Verstärkung“ oder auf ermessensfehlerfreie Entscheidung darüber erwächst daraus nicht. Die zusätzlichen Gleichstellungsbeauftragten und Vertreterinnen haben bei der Wahrnehmung der Aufgaben die gleichen Rechte und Pflichten. Außer im Fall des § 22 Abs. 4 wird der Freistellungsumfang hierdurch nicht berührt.

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

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

(4) Soweit sich die §§ 20, 21, 22 Abs. 1 und 5 bis 7 und § 23 auf Dienststellen beziehen, gelten diese Vorschriften in Bezug auf Gleichstellungsbeauftragte, die von einer Außenstelle bestellt worden sind, mit der Maßgabe entsprechend, dass an die Stelle der Dienststelle die Außenstelle tritt.

§ 20 Aufgaben und Befugnisse

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

1. Arbeitszeitregelungen,
2. organisatorische und individuelle Regelungen zur Teilzeit,
3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
4. Zulassung zum Aufstieg sowie Entscheidung über die Teilnahme an einer Qualifizierung, die Voraussetzung für die Übertragung eines Amtes der Besoldungsgruppe A 7 oder A 14 durch eine Beförderung ist,
5. Versetzungen sowie Abordnungen von mehr als drei Monaten,

Absatz 2 entspricht dem bisherigen § 18 Abs. 2 NGG 1994.

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

Abs. 4 ist in den Beratungen neu eingefügt worden. Mit ihm wird es vermieden, in den folgenden Vorschriften die Außenstellen jeweils gesondert zu benennen.

Zu § 20:

Absatz 1 erweitert den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber dem bisherigen § 20 Abs. 1 NGG 1994. Sie ist nicht mehr nur an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Belange der weiblichen Beschäftigten berühren, zu beteiligen, sondern an allen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit berühren. Darin kommt die neue Zielsetzung des Gesetzes zum Ausdruck. *In der Gesetzesberatung ist außerdem ihre Zuständigkeit für die Förderung und Überwachung des Vollzugs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes aufgenommen worden, allerdings nur im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle. Damit soll der sachlichen Nähe von NGG und AGG Rechnung getragen werden. Ein Verbot der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz selbst war in das NGG – anders als in § 11 NGG 1994 – nicht aufzunehmen, da es nunmehr in § 3 Abs. 4 i. V. m. § 2 Abs. 1 AGG normiert ist.*

Der Katalog des Absatzes 1 ist gegenüber dem bisherigen Aufgabenkatalog ergänzt worden um die Nummern 9 (Maßnahmen der Verwaltungsreform), 10 (Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal) und 11 (Erstellung des Gleichstellungsplans). *In Nummer 2 ist die bisherige Bezeichnung „Teilzeitregelungen“ ersetzt worden durch die Bezeichnung „organisatorische und individuelle Regelungen zur Teilzeit“, um deutlich zu machen, dass Beteiligungsgegenstand etwa auch die Frage ist, welche Stellen teilzeitgeeignet sind.* In Nummer 5 ist die Abordnung, die den Zeitraum von

6. Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,
7. Besetzung von Gremien mit und Entsendung von Beschäftigten in Gremien nach § 8,
8. Ausschreibungen und Verzicht auf sie,
9. Maßnahmen der Verwaltungsreform, soweit sie Auswirkungen auf die Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen haben,
10. Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal und
11. die Erstellung des Gleichstellungsplans.

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

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

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

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

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

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

§ 21 Beanstandungsrecht

¹Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 für unvereinbar mit diesem Gesetz, so kann sie diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung beanstanden.

3 Monaten überschreitet, aufgenommen worden. An Maßnahmen der Verwaltungsreform ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen, soweit sie Auswirkungen auf Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen haben. Eine Auswirkung auf Arbeitsbedingungen liegt z. B. vor, wenn einer oder einem Beschäftigten durch die Verwaltungsreform Tätigkeiten zugewiesen werden, die einen höheren Grad an Dienstreisen, nicht planbare zeitliche Beanspruchung in Arbeitsspitzen, eine lange Anreise oder sonstige Veränderungen aufweisen, die die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit erschweren. Die Nummer 11 entspricht der bisher in § 4 Abs. 2 NGG 1994 festgelegten Regelung.

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

In Absatz 2 ist in den Beratungen die Formulierung „Die Rechte“ durch die Formulierung „Die Aufgaben und Befugnisse“ ersetzt worden. Inhaltliche Änderungen gegenüber § 20 Abs. 2 NGG 1994 sind damit nicht verbunden.

Absatz 4 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 20 Abs. 4 NGG 1994.

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

Abs. 6 schreibt, anders als der bisherige § 20 Abs. 6 NGG 1994, Teilversammlungen nicht mehr zwingend vor. Sie liegen im Ermessen der Gleichstellungsbeauftragten, die Dienststelle kann über die Notwendigkeit nicht befinden. *In den Beratungen ist darüber diskutiert worden, ob ein Bedarf besteht, auch Männerversammlungen vorzuschreiben. Dies ist unterblieben, die Gleichstellungsbeauftragte kann aber Männerversammlungen durchführen, wenn sie einen Bedarf dafür erkennt.*

Zu § 21:

Die Gleichstellungsbeauftragte hat auch nach der Neuregelung ein Beanstandungsrecht, wenn sie meint, dass Maßnahmen der Dienststelle mit diesem Gesetz nicht vereinbar sind. So lange sie beanstanden kann,

²Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. ³Eine Maßnahme darf nicht vollzogen werden, solange die Gleichstellungsbeauftragte sie noch beanstanden kann. ⁴Im Fall der fristgerechten Beanstandung hat die Dienststelle unter Beachtung der Einwände neu zu entscheiden. ⁵Bis zu der erneuten Entscheidung darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. ⁶Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat sie dieses schriftlich gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen. ⁷Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 beteiligt, so kann sie verlangen, dass der Vollzug der Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Unterrichtung ausgesetzt wird.

§ 22 Status

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

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

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

³In Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten ist die Gleichstellungsbeauftragte so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. ⁴Bei Dienststellen mit 50 bis 100 Beschäftigten soll die Entlastung mindestens drei Wochenstunden, bei Dienststellen mit mehr als 100 bis zu 200 Beschäftigten mindestens fünf Wochenstunden betragen. ⁵Die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen. ⁶Auf den gemeinsamen Antrag der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin ist die Dienststelle verpflichtet, die Entlastung auf die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin aufzuteilen, sofern nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(d. h. im Regelfall eine Woche) darf die Maßnahme nicht vollzogen werden. Die Dienststelle muss bei einer Beanstandung neu entscheiden, sie muss die Bedenken der Gleichstellungsbeauftragten in ihre Überlegungen einbeziehen. Wie bisher (§ 21 Abs. 1 NGG 1994) muss die Gleichstellungsbeauftragte schriftlich unter Angabe von Gründen beschieden werden, wenn die Dienststelle ihrer Anregung nicht folgt.

Satz 7 sollte aus § 21 Abs. 3 NGG 1994 nach dem Gesetzentwurf nicht übernommen werden. Er wurde in den Beratungen jedoch wieder eingefügt. Wird die Gleichstellungsbeauftragte von der geplanten Maßnahme nicht oder zu spät informiert, kann sie die Maßnahme innerhalb einer Wochenfrist beanstanden, nachdem sie von ihr erfahren hat. Sie kann verlangen, dass der Vollzug bis zum Ablauf der Wochenfrist ausgesetzt wird. Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte, finden die Sätze 4 bis 6 Anwendung.

Zu § 22:

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

Absatz 1 regelt wie der bisherige § 17 Abs. 1 NGG 1994 Ihre unmittelbare Unterstellung unter die Leitung der Dienststelle und den Ausschluss einer anderweitigen Einbindung in Personalangelegenheiten.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Regel mit einer anderen Tätigkeit in der Dienststelle beschäftigt und wird zur Wahrnehmung ihrer Gleichstellungsaufgaben von dieser anderen Tätigkeit mit einem bestimmten Prozentsatz der *regelmäßigen* Wochenarbeitszeit entlastet. Wie bisher (§ 19 Abs. 2 NGG 1994) richtet sich der Grad der Entlastung nach der Beschäftigtenzahl der Dienststelle. Zugrunde zu legen sind hierbei alle Beschäftigten, nicht nur die, für die die Dienststelle dienstrechtliche Befugnisse hat. Wenn dienstrechtliche Befugnisse für einen Teil der Beschäftigten bei einer anderen Behörde liegen, wird die Zahl dieser Beschäftigten aber nur zur Hälfte berücksichtigt. Die Entlastungsstaffel ist gegenüber dem NGG 1994 grundsätzlich unverändert geblieben. Neu hinzugekommen ist die Bestimmung, dass bei Dienststellen mit 50 bis 100 Beschäftigten *mindestens* eine Entlastung von 3 Wochenstunden und bei Dienststellen mit 101 bis 200 Beschäftigten *mindestens* eine Entlastung von 5 Wochenstunden erfolgen muss. Dies resultiert zum einen daraus, dass es bisher häufig zu Unstimmigkeiten zwischen Dienststelle und Frauenbeauftragten kam, was für die Erfüllung der Aufgaben „notwendig“ ist. Zum anderen ist durch die Beschränkung der Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten auf Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten ein Umfang von drei Wochenstunden stets erforderlich.

(3) ¹Die 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. ²In den Fällen des § 19 Abs. 3 ist der Beschäftigtenzahl der Dienststelle, die die Gleichstellungsbeauftragte bestellt hat, die Hälfte der Beschäftigtenzahl der anderen Dienststelle oder Außenstelle, für die die Gleichstellungsbeauftragte tätig wird, hinzuzurechnen. ³Hat die Dienststelle dienstrechtliche Befugnisse für einen Teil der Beschäftigten nachgeordneter Dienststellen, so ist der Beschäftigtenzahl der übergeordneten Dienststelle die Hälfte der Zahl dieser Beschäftigten hinzuzurechnen; die Beschäftigtenzahl der nachgeordneten Dienststelle vermindert sich entsprechend.

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

Die Regelung aus dem bisherigen § 19 Abs. 6 NGG 1994, dass die Vertreterin Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen kann, ist in den zweiten Absatz eingefügt worden. Ihr folgt die Bestimmung, dass die Dienststelle auf den gemeinsamen Antrag der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin die Entlastung auf beide aufzuteilen hat, sofern nicht dringliche dienstliche Gründe entgegenstehen.

Abs. 3 Satz 1 bestimmt für den Fall, dass eine Außenstelle nach § 19 Abs. 1 Satz 1 eine eigene Gleichstellungsbeauftragte hat, dass für deren Entlastung die Zahl der Beschäftigten in dieser Außenstelle maßgebend ist. Der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten der restlichen Dienststelle wird dann die Beschäftigtenzahl ohne die Bediensteten der Außenstelle zugrunde gelegt. Weiter werden in Absatz 3 die Fälle geregelt, in denen eine Gleichstellungsbeauftragte eine andere Dienststelle oder einen Teil deren Personals mit betreut. Übt sie die Aufgaben und Befugnisse für eine ganze kleine Dienststelle mit aus (§ 19 Abs. 3), wird deren Beschäftigtenzahl zur Hälfte der Beschäftigtenzahl ihrer Dienststelle hinzugerechnet. Liegen für Teile einer anderen Dienststelle die dienstrechtlichen Befugnisse bei ihrer Dienststelle, so wird die Hälfte nur dieses Personalteils bei der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt. In der Dienststelle dieser Beschäftigten wird ihre Zahl dann auch nur mit der Hälfte berücksichtigt, sodass sich für die beiden beteiligten Gleichstellungsbeauftragten zusammen die volle Entlastung ergibt.

Absatz 4 ist Nachfolgeregelung für den bisherigen § 19 Abs. 2 Satz 4 NGG 1994. Durch die Verwaltungsmodernisierung ist die Zuständigkeit für eine Vielzahl von Personalentscheidungen für den nachgeordneten Bereich, die bislang in den Fachabteilungen der Bezirksregierungen ausgeübt wurden, auf andere Behörden übergegangen. Die Gleichstellungsbeauftragten dieser Behörden können den zusätzlichen Arbeitsumfang nur bewältigen, wenn ihnen zusätzliche Entlastung gewährt wird. Bleibt die insgesamt zu berücksichtigende Beschäftigtenzahl unter 1.200 Beschäftigten, geschieht dies bereits durch die Anwendung des Absatzes 3. Ist die Gleichstellungsbeauftragte aber bisher bereits voll freigestellt oder ist die Zahl der Beschäftigten, für die künftig die dienstrechtlichen Befugnisse ausgeübt werden, so groß, dass selbst die hälftige Anrechnung zu Beschäftigtenzahlen über 1.200 führt, ist eine zusätzliche Entlastung notwendig. Absatz 4 bestimmt deshalb, dass die Dienststelle eine Entlastung über eine Stelle hinaus im erforderlichen Umfang gewähren muss, wenn sich die anzurechnende Beschäftigtenzahl aufgrund der Berücksichtigung der Beschäftigten in nachgeordneten Dienststellen und kleinen Dienststellen auf mindestens 1.200 Beschäftigte erhöht. Die Dienststelle beurteilt den Umfang der zusätzlich notwendigen Entlastung. Da die Gleichstellungsbeauftragte in diesen Fällen regelmäßig schon voll von anderen Tätigkeiten freigestellt ist, muss entweder die Vertreterin oder eine zweite Gleichstellungsbeauftragte entlastet werden. Welche Alternative gewählt wird, entscheidet die Dienststelle. Die beteiligten Gleichstellungsbeauftragten und die Vertreterin können gemeinsam eine andere Aufteilung der Freistellung verlangen.

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

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

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

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

§ 23 Unabhängigkeit

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

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

§ 24 Gleichstellungsbeauftragte an Schulen

¹Für Schulen gelten § 19 Abs. 1 Satz 3, § 20 Abs. 6 Satz 3 und § 22 Abs. 2 Sätze 2 bis 4, Abs. 3 und 4 nicht.

²Gleichstellungsbeauftragte an Schulen sind so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der jeweiligen Schule zur Wahrnehmung der Aufgaben notwendig ist.

Absatz 5 Satz 1 entspricht dem bisherigen § 19 Abs. 3 NGG 1994. Der zweite Satz ist neu hinzugefügt. Danach haben die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin Anspruch auf die für ihre Aufgabenerfüllung notwendige Fortbildung. Damit wird ein Konfliktfall, der sich in der praktischen Arbeit häufiger ergeben hatte, beseitigt.

Die Absätze 6 und 7 entsprechen – mit Ausnahme der Umbenennung in Gleichstellungsbeauftragte – dem bisherigen § 19 Abs. 5 und 6 NGG 1994.

Zu § 23:

In Absatz 1 ist der Hinweis auf die „rechtmäßige“ Aufgabenwahrnehmung entfallen. Damit soll vermieden werden, dass Dienststellen über die Aussage, das Verhalten der GB sei nicht rechtmäßig gewesen, doch Weisungen für die Tätigkeit erteilen. Die Bestimmung wurde in den Bezeichnungen an die neue Grundstruktur angepasst. Ansonsten ist eine Änderung gegenüber dem bisherigen § 22 NGG 1994 nicht erfolgt.

Zu § 24:

Die Bestimmung wurde in den Beratungen stark verändert. Herkömmlich waren Schulen zwar Verwaltungen, aber nicht Dienststellen im Sinne des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, da sie für das Landespersonal in der Regel keine dienstrechtlichen Befugnisse hatten. Nach der jetzigen Rechtslage haben aber alle Schulen die dienstrechtliche Befugnis zumindest für bestimmte Teile des Landespersonals und sind damit Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 2. Die Absätze 1 bis 4 des ursprünglichen Gesetzentwurfs, die sich mit den Gleichstellungsbeauftragten an Schulen beschäftigten, die keine Dienststellen waren, und inhaltlich dem § 23 Abs. 1 bis 4 NGG 1994 entsprachen, sind deswegen in der Beratung des Gesetzes entfallen.

Für die Gleichstellungsbeauftragten an Schulen gelten jetzt die Bestimmungen, die für die Gleichstellungsbeauftragten im übrigen gelten, mit Ausnahme insbeson-

Fünfter Teil Schlussbestimmungen

§ 25 Berichtspflichten

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

(2) In dem Bericht sind darzustellen

1. die Zahlenverhältnisse der Geschlechter und ihre Entwicklung
 - a) in den einzelnen Bereichen (§ 3 Abs. 4) und
 - b) in Gremien (§ 8),
2. die Inanspruchnahme von Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit durch Frauen und durch Männer (§§ 4 und 5) und ihre Entwicklung,
3. die Altersstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen (§ 3 Abs. 4) und ihre Entwicklung sowie
4. die bereits durchgeführten und die geplanten Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung.

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

§ 26 Inkrafttreten, Aufhebung von Vorschriften und Übergangsvorschriften

(1) ¹Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2011 in Kraft.

²Gleichzeitig treten das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (nachfolgend: NGG 1994) vom 15. Juni 1994 (Nds. GVBl. S. 246), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Dezember 1997 (Nds. GVBl. S. 503), und die Verordnung über Schulfrauenbeauftragte vom 25. März 1998 (Nds. GVBl. S. 297) außer Kraft.

dere der Vorschriften für die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten. Schulen, die unter 50 Beschäftigte haben, müssen eine Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr bestellen, können dieses aber tun. Sie müssen keinen Gleichstellungsplan mehr erstellen. Bestellen Schulen mit weniger als 50 Beschäftigten keine Gleichstellungsbeauftragte, werden deren Aufgaben und Befugnisse für diese Schulen von der bei der Niedersächsischen Landesschulbehörde für den Schulbereich bestellten Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen (§19 Abs. 3).

Zu § 25:

Die Berichtspflicht der Dienststellen in dem bisherigen § 24 Abs. 1 NGG 1994 ist in den Gesetzentwurf nicht übernommen worden. Die Dienststellen berichten ihren Beschäftigten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans (§ 16 Abs. 2) und über die neue Planung (§ 15 Abs. 4). Darüber hinausgehender Berichte zu anderen Terminen bedarf es nicht.

Die Berichtspflicht des Landes gegenüber dem Landtag ist dagegen ausgeweitet worden. Zu berichten ist auch über die Inanspruchnahme von Regelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit durch Frauen und durch Männer.

Ein weiterer Bericht der Landesregierung an den Landtag ist zum 1.7.2013 erforderlich. Diese Berichtspflicht dient der Prüfung, ob sich die tatsächlichen Verhältnisse inzwischen so weit verändert haben, dass es angezeigt ist, auch Männer zu Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen (s. dazu auch die Begründung zu § 19 Abs. 1).

Zu § 26:

Bei den Bestimmungen über das Inkrafttreten des Gesetzes und das Außerkrafttreten des bisherigen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes 1994 in Absatz 1 ist der bisherige § 26 Abs. 2 NGG 1994, der eine Befristung der Vorschriften zum Auswahlvorrang bei Unterrepräsentanz von Frauen vorsah, nicht übernommen worden. Zum einen steht nicht zu erwarten, dass die Unterrepräsentanz *in Kürze* insgesamt abgebaut sein wird. Die Herstellung von Chancengleichheit ist eine dauernde Aufgabe. Zum anderen finden die Bestimmungen über Bevorzugung bei der Auswahl nur Anwendung, wenn in dem bestimmten Bereich tatsächlich Unterrepräsentanz besteht. Außerdem hat der Landtag durch den Bericht nach § 25 Abs. 1 in jeder Legislaturperiode die Gelegenheit zur Überprüfung der Regelungen.

Die Verordnung über Schulfrauenbeauftragte war aufzuheben, da sie Geltung nur für Schulen hatte, die keine Dienststellen im Sinne des NGG waren. Da alle Schulen inzwischen Dienststellen sind, ist sie obsolet geworden.

In den Schlussbestimmungen mussten Regelungen getroffen werden, wie mit dem nach dem bisherigen NGG 1994 aufgestellten Stufenplänen und dem nach dem bisherigen NGG 1994 bestellten Frauenbeauftragten zu verfahren ist, wenn das neue Gesetz in Kraft tritt.

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

Absatz 2 bestimmt, dass Stufenpläne nach dem NGG 1994 fortgelten, bis nach der Frist des § 15 Abs. 1 ein Gleichstellungsplan erstellt ist. Während dieser Zeit unterliegt der Stufenplan den alten Rechtsregeln, es besteht z. B. keine Verbindlichkeit für Auswahlentscheidungen. Der bisherige § 5 NGG 1994, der die verbindliche Förderung von Frauen bei Unterrepräsentanz vorsieht, ist während dieser Zeit weiterhin zu beachten. Läuft die Frist des bisherigen § 4 Abs. 1 Satz 2 NGG 1994 in dieser Zeit aus, wird die Geltungsdauer des Stufenplans bis zum Erlass des Gleichstellungsplans verlängert.

(3) ¹Eine nach § 18 NGG 1994 bestellte Frauenbeauftragte wird, wenn sie gegenüber der für die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten zuständigen Stelle ihr Einverständnis erklärt, Gleichstellungsbeauftragte. ²Ihre Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte beginnt an dem Tag, an dem sie ihr Einverständnis erklärt. ³Erklärt eine Frauenbeauftragte ihr Einverständnis nicht, endet ihre Amtszeit mit dem Amtsantritt einer nach § 19 bestellten Gleichstellungsbeauftragten, auch wenn die Amtszeit nach § 18 Abs. 2 Satz 1 Halbsatz 1 NGG 1994 vorher oder später abläuft. Bis zu diesem Zeitpunkt behält die Frauenbeauftragte ihre bisherige Bezeichnung, führt ihr Amt jedoch mit den Rechten und Pflichten einer Gleichstellungsbeauftragten nach diesem Gesetz fort. In den Fällen des Satzes 3 ist innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Sätze 1 bis 5 gelten für die Vertreterinnen der nach § 18 NGG 1994 bestellten Frauenbeauftragten entsprechend.

Absatz 3 bestimmt, dass die nach dem bisherigen NGG 1994 bestellte Frauenbeauftragte zum Zeitpunkt des Inkrafttretens Gleichstellungsbeauftragte wird, wenn sie *dazu ihr Einverständnis erklärt*. Konstituierender Akt ist die *Einverständniserklärung*, einer Bestellung nach § 19 Abs. 1 bedarf es nicht. Gleiches gilt für die Vertreterin der Frauenbeauftragten. Die bisherige Frauenbeauftragte und ihre Vertreterin unterliegen ab diesem Zeitpunkt den gleichen Regeln wie neu zu bestellende Gleichstellungsbeauftragte, auch hinsichtlich etwaiger Veränderungen in der Entlastung. Die Amtszeit nach § 19 Abs. 2 beginnt mit ihrer Einverständniserklärung neu zu laufen. Eine Aufhebung der Bestellung mit Einverständnis der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 19 Abs. 2 Satz 1 und der Widerruf aus wichtigem Grund (§ 19 Abs. 2 Satz 2) bleiben möglich.

Willigen die Frauenbeauftragte oder ihre Vertreterin in die Umwandlung nicht ein, bleiben sie bis zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten mit ihrer Bezeichnung als Frauenbeauftragte, aber zu den Bedingungen der Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Funktion. Mit dem Zeitpunkt, mit dem die neue Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Vertreterin ihr Amt antritt, erlischt die Bestellung der bisherigen Frauenbeauftragten oder der bisherigen Vertreterin auch dann, wenn die Frist des bisherigen § 18 Abs. 2 NGG 1994 noch nicht abgelaufen ist. Satz 5 verpflichtet die Dienststellen, in diesen Fällen die Gleichstellungsbeauftragten innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu bestellen.

Hannover, den 09. Dezember 2010

Der Präsident des Niedersächsischen Landtages
Hermann Dinkla

Das vorstehende Gesetz wird hiermit verkündet.

Der Niedersächsische Ministerpräsident
David Mc Allister

Der Gleichstellungsplan: Hinweise und Mustererhebungsbögen

Der frühere Stufenplan (vgl. § 4 NGG 1994) ist im NGG 2010 in Gleichstellungsplan umbenannt worden. Damit ergibt sich schon aus dem Namen das Ziel des Planes, Maßnahmen für die Gleichstellung der Geschlechter zu benennen.

Die Verpflichtung zur Aufstellung des Gleichstellungsplans ist auf die Dienststellen beschränkt worden, die mindestens 50 Beschäftigte haben. Dieses resultiert aus der Überlegung, dass ein Plan wirksame Maßnahmen zur Gleichstellung nur vorsehen kann, wenn Dispositionsmöglichkeiten bestehen. In Dienststellen mit nur wenigen Beschäftigten ist aber nicht zu erwarten, dass die Fluktuation während der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans einen gezielten Abbau der Unterrepräsentanz erlaubt.

Die Geltungsdauer des Gleichstellungsplanes umfasst 3 Jahre, zum Ablauf ist ein neuer Plan zu erstellen (bisherige Geltungsdauer 6 Jahre und Überarbeitung bei Fortdauer der Gültigkeit alle 2 Jahre – vgl. § 4 Abs. 1 NGG 1994).

Für Außenstellen, die mindestens 50 Beschäftigte haben und in denen dienstrechtliche Befugnisse für die Außenstelle oder für den nachgeordneten Bereich ausgeübt werden, ist ein eigener Gleichstellungsplan aufzustellen. Die Außenstelle ist aber hinsichtlich der dienstrechtlichen Befugnisse, die bei der übrigen Dienststelle liegen, auch in den Plan der Dienststelle aufzunehmen. Gleichstellungspläne sind auch für Schulen aufzustellen, sofern die formalen Voraussetzungen erfüllt werden.

Die Erstellung des Gleichstellungsplans umfasst nachfolgende Arbeitsschritte:

Die Bestandsaufnahme erhebt den Anteil von Männern und Frauen in den einzelnen Bereichen. Bereich ist jede Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe (§ 3 Abs. 4 NGG).

Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, und ermittelt die Ursachen

In der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Dabei sind nicht nur die Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen.

Die Handlungsziele (Abbau von Unterrepräsentanz, Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit) benennen, welcher prozentuale Anteil von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen und welcher Standard der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zum Abschluss der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht sein sollen.

Im Maßnahmenkatalog werden die Einzelmaßnahmen aufgeführt, mit denen die Ziele erreicht werden sollen.

Das Handlungsfeld „**Abbau von Unterrepräsentanz**“ regelt die Zielvorgabe für jeden Bereich, in dem Unterrepräsentanz herrscht. Es ist der Prozentanteil der Beschäftigten, welcher den geplanten Anstieg der Beschäftigtenzahlen des unterrepräsentierten Geschlechts vorgibt, zu benennen. Damit verlangt der Gleichstellungsplan nicht unverbindliche Programmsätze, sondern numerisch zu überprüfende Planungsziele. Jede Dienststelle kann damit nach ihrer Ausgangslage und den Möglichkeiten, die die Fluktuation der Beschäftigten ihr eröffnen, eine eigene Quote definieren. Die Ziele müssen realistisch sein, d.h. sie müssen sich aus der Bestandsaufnahme zur Fluktuationsanalyse ableiten. Sie werden sich in den einzelnen Dienststellen je nach Ausgangslage und Fluktuationsvorausschau unterscheiden. Die geplanten Maßnahmen zur Zielerreichung müssen einzeln, konkret und überprüfbar dargestellt werden.

Die bisher in § 5 NGG 1994 normierte landesweite Quote entfällt. Ihre Wirksamkeit war durch die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte zur Zulässigkeit vorrangiger Hilfskriterien stark eingeschränkt.

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

Der Gleichstellungsplan verlangt wie das Personalentwicklungskonzept vorausschauende Personalpolitik. Beide Planungen dürfen nicht unverbunden nebeneinander herlaufen, der Gleichstellungsplan muss vielmehr Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes sein.

Bei dem Handlungsfeld „**Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**“ gibt das Gesetz keine Bemessungsgrößen vor, an denen der Erfolg der Anstrengungen in diesem Bereich zu messen ist. Die Dienststelle muss aber selbst diese Indikatoren, bzw. Bemessungsgrößen entwickeln, an denen sich die während der Geltungsdauer des Planes erzielten Erfolge messbar ablesen lassen.

Das Gesetz verzichtet auf eine externe Kontrolle der Planaufstellung und der Planerreichung. Es verlangt aber Transparenz der Planziele und der Planerfolge gegenüber den eigenen Beschäftigten. Die Dienststelle ist deshalb verpflichtet, den Gleichstellungsplan in sämtlichen Teilen den Bediensteten zur Kenntnis zu geben. Bis zu einem halben Jahr nach Ablauf der Geltungsdauer ist der Zielerreichungsgrad (für beide Ziele) zu ermitteln und den Beschäftigten zur Kenntnis zu geben.

Im folgenden findet sich eine Gliederung zur Erstellung des Gleichstellungsplans, die u. a. anhand von Mustererhebungsbögen Anregungen gibt, wie die gesetzlichen Vorgaben in die Praxis umgesetzt werden können:

Arbeitshilfe zur Erstellung des Gleichstellungsplans nach §§ 15 und 16 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 09.12.2010 (NGG)

- Jede Dienststelle mit mind. 50 Beschäftigten und
- jede Außenstelle mit mind. 50 Beschäftigten und der Befugnis zu Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

erstellt einen eigenen Gleichstellungsplan:

- **Termin:** erstmalige Erstellung spätestens bis zum 31.12.2011
- **Stichtag:** 30.06. des Erstellungsjahres, ggf. des Vorjahres, falls Zahlen zum Zeitpunkt der Erstellung noch nicht vorliegen
- **Geltungsdauer:** 3 Jahre, zum Ablauf ist ein neuer Gleichstellungsplan zu erstellen
- **Bekanntgabe:** ist allen Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Erstellung zu beteiligen (§ 20 Abs. 1 S. 3 Nr.11 NGG)

Grundlagen des Gleichstellungsplans

1. Statistischer/ tabellarischer Teil:

- Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur (vgl. Mustererhebungsbogen Blatt 1)
- Bestandsaufnahme der Stellen, die durch altersbedingtes Ausscheiden ihrer Inhaberinnen und Inhaber während des Geltungszeitraums frei werden und Bestandsaufnahme der Fluktuation im vergangenen Erhebungszeitraum (vgl. Mustererhebungsbogen Blatt 2)

2. Textlicher Teil:

- Analyse des Ist-Zustandes der Beschäftigtenstruktur
Die Analyse untersucht, in welchen Bereichen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, benennt Tendenzen (z. B. Teilzeitarbeit überwiegend in bestimmten Bereichen, Teilzeit mit durchschnittlich niedrigem oder hohem Beschäftigungsvolumen) und ermittelt die Ursachen (z. B. Analyse der Bewerbungslage nach Geschlechtern und Hierarchieebenen und Funktion, Rotation von Frauen und Männern dienststellenintern und übergreifend, keine gezielte Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts in Ausschreibungen, keine öffentlichen Ausschreibungen, Analyse der Einladungen von Frauen und Männern zu Vorstellungsgesprächen, etc.)
- Analyse der zu erwartenden Fluktuation
In der Fluktuationsabschätzung 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, u. a. Arbeitsplatzwechsel, Ausscheiden vor Erreichen der Altersgrenze, Anzahl der beurlaubten Frauen und Männer, Rückkehrraten nach familienbedingter Berufsunterbrechung, Dauer der Beurlaubungen, Wiederkehr nach familienbedingter Beurlaubung mit anschließender Aufnahme von Teilzeittätigkeit.

Festlegung im Gleichstellungsplan, mit welchen Mitteln und in welchem Umfang Unterrepräsentanz abgebaut und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit verbessert werden kann:

Zielvorgaben:

- Verbindliche Festlegung in vom-Hundert-Sätzen bezogen auf den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in den jeweiligen Bereichen, um den dieser Anteil im Geltungszeitraum gesteigert werden soll (vgl. Mustererhebungsbogen Blatt 1) unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Dienst- oder Außenstelle (benennen).

Bereich ist jede Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe. In einer Besoldungsgruppe, der auch Einstiegsämter zugeordnet worden sind, bilden die Einstiegsämter und die übrigen Ämter jeweils einen eigenen Bereich. Unterrepräsentanz eines Geschlechts liegt vor, wenn dessen Anteil in einer Vergütungs-, Besoldungs- oder Entgeltgruppe unter 45 % sinkt.

- Benennung der
 - personellen
(z. B. Stellenbesetzungen durch Neueinstellungen, Beförderungen, Aufstiegsmöglichkeiten, Ausbildung)
 - organisatorischen
(z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Teilbarkeit von Leistungsstellen, Telearbeit)
 - fortbildenden
(z. B. Umfragen über Inhalte und Organisation von Fortbildung, Analyse der Ergebnisse hinsichtlich der Bedarfsermittlung und Motivationseinschätzung, Angebote für ausgesuchte Zielgruppen, Vor-Ort-Angebote, Angebote für Teilzeitkräfte, Mentoringprogramme)

Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben nach § 15 Abs. 3 Satz 1 NGG (v.H.-Sätze).

- Benennung geeigneter
 - Bemessungskriterien
 - Zielvorgaben und
 - Maßnahmenzur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit im Geltungszeitraum.

Der Gleichstellungsplan erfordert an dieser Stelle zunächst die Bestimmung des aktuellen Stands, der sich auf die vorgesehenen gleichstellungsorientierten Maßnahmen des Gleichstellungsplans und die aktuelle Personal- und Entwicklungsplanung der Dienststelle stützt. Bereits bei der Festlegung auf Ziele, Teilziele und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit sind Bemessungskriterien festzulegen, die geeignet sind, die Messbarkeit für den Erfolg, bzw. die Zielerreichung, zu dokumentieren. Die Zielvorgaben benennen, welcher Standard der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zum Abschluss der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans erreicht sein soll. Im Maßnahmenkatalog werden die Einzelmaßnahmen aufgeführt, mit denen die Ziele erreicht werden sollen.

Verbindlichkeit des Gleichstellungsplans

- Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen *müssen* bei anstehenden Personalmaßnahmen (Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Personalabbau, Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen) beachtet werden. *Innerhalb der Prozentsätze, die nach § 15 Abs. 3 NGG als Zielvorgabe für den Abbau der Unterrepräsentanz festzulegen sind, **hat** eine bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts zu erfolgen, wenn die übrigen Voraussetzungen des § 13 Abs. 5 oder Abs. 6 vorliegen. Hat die Dienststelle diese Zielvorgaben schon erreicht, besteht in dem entsprechenden Bereich aber gleichwohl noch Unterrepräsentanz, **kann** die Dienststelle nach § 13 Abs. 5 oder 6 eine Bewerberin oder einen Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugen, sie muss es aber nicht.*
- Die Zielvorgaben des Gleichstellungsplans sind bei der Personal- und Organisationsentwicklung zu beachten.

Evaluation

Nach Ablauf der Geltungsdauer ermittelt die Stelle, die den Gleichstellungsplan erstellt hat, die Ergebnisse, inwieweit

- Unterrepräsentanz verringert **und**
- die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit verbessert wurde.
- Spätestens 6 Monate nach Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans sind die Ergebnisse, inwieweit Unterrepräsentanz im abgelaufenen Geltungszeitraum verringert und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbstätigkeit verbessert wurde, den Beschäftigten bekannt zu geben

Weitere Informationen finden Sie auf den Internet- und Intranetseiten des Nds. Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration unter dem Thema Gleichstellung / Gleichberechtigungsgesetz (NGG), www.ms.niedersachsen.de

Erläuterungen zu den Muster-Erhebungsbögen

Die anliegenden Mustererhebungsbögen beziehen sich auf die Darstellung der Laufbahngruppe 2. Sie sind jedoch für alle Bereiche in den Dienststellen anzulegen, z. B.:

Laufbahngruppe 2/ BesGr.	Laufbahngruppe 1/ BesGr.	Entgeltgruppe	Entgeltgruppe
B11-B5, R10-R5	A10	E15Ü	E8, E8a
B4, B3, R4, R3	A9	E14	E7, E7a
B2, B1	A8	E13, E13Ü	E6
A16, R2	A7	E12, E12a	E5
A15, R1	A6	E11, E11a, E11b	E4, E4a
A14	A5	E10, E10a	E3, E3a
A13 und A13 Einstiegsamt	A4, A3, A2, A1	E9, E9a, E9b, E9c, E9d	E2Ü
A12			E1
A11			
A10			
A9			
in Ausbildung	in Ausbildung	in Ausbildung	in Ausbildung
Gesamt	Gesamt	Gesamt	Gesamt

Blatt 1

- Abgeordnete Beschäftigte sind nicht mehr zu berücksichtigen, wenn zum Stichtag die Abordnung länger als 3 Monate gedauert hat und zu diesem Zeitpunkt feststeht, dass die oder der Beschäftigte nicht innerhalb von weiteren 6 Monaten an die bisherige Dienststelle zurückkehrt.
- Im Tarifbereich erfolgt die Erhebung nach dem tatsächlichen Entgelt
- Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist die tatsächliche Besoldungsgruppe anzuführen; die Wertigkeit der Stelle bleibt unberücksichtigt. In Besoldungsgruppen, denen auch Einstiegsämter zuzuordnen sind, bilden die Einstiegsämter und die übrigen Ämter jeweils einen Bereich.

Bestandsaufnahme für die Ist-Analyse nach § 15 Abs. 2 und Ermittlung der Zielvorgabe nach § 15 Abs. 3 NGG für die Dienststelle
 Fachrichtung / Laufbahn / Berufsgruppe / Organisationseinheit oder ähnliches:

Stichtag: 30.06.20..

BesGr.	Nr.	Anzahl der Beschäftigten insgesamt	davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte				davon Beurlaubte		Beschäftigungsvolumen in Vollzeit-äquivalenten (Personalkapazität)		Anteil eines Geschlechts an der Zahl der Beschäftigten in %		Anteil eines Geschlechts am Beschäftigungsvolumen		Feststellung der Unterrepräsentanz bezogen auf das Beschäftigungsvolumen von Frauen / Männern (Anteil < 45 %)		Zielvorgabe des GSP: angestrebter v.H.-Satz im Geltungszeitraum
			Frauen	Männer	Frauen	antelliges BV*	Männer	antelliges BV*	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	M	N	O	P	Q	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	zum Ablauf des GSP am xx.xx.20.. angestrebter v.H.-Satz
<i>Beispiel:</i> Laufbahngruppe 2																			
B9 – B11	1																		
B8	2																		
B7	3																		
B6	4																		
B5	5																		
B4	6																		
B3	7																		
B2	8																		
B1	9																		
A16 / A16+, A16 „Z“	10																		
A15	11																		
A14	12																		
A13 Einstiegsamt	13																		
A13 / A13+, A13 „Z“	14																		
A12	15																		
A11	16																		
A10	17																		
A9 Einstiegsamt	18																		
Gesamt	19																		

* gemessen am Beschäftigungsvolumen (BV) einer Vollzeitkraft

- Spalten Q1 bis Q 3 Sonstige dauerhafte Abgänge sind Kündigungen, Versetzungen, Auflösungsverträge.

- Spalten R1 bis R3 Abordnungen, Beurlaubungen, Mutterschutzfristen, Elternzeit
- Spalten S1 bis S3 z. B. Umsetzung von Stelleneinsparauflagen
- Bei den Spalten U1 bis U3 und V1 bis V3 sind realistische Einschätzungen abzugeben.

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz eines Geschlechts) und Ziel der Förderung Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans:

BesGr.	Nr.	unterrepräsentiertes Geschlecht	Stellenbestand insgesamt	Fluktuationsabschätzung									Stellenveränderungen (Zu- und Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel: Verwendung von höherwertigen Stellen für unterrepräsentiertes Geschlecht (Beförderung / Höhergruppierung)			Ziel: Stellenbesetzung durch Neueinstellung des unterrepräsentierten Geschlechts																
				Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge						vorübergehende Stellenvakanz																												
				1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	Q1	Q2	Q3	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	R1	R2	R3	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	S1	S2	S3	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	T1*	T2*	T3*	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	U1	U2	U3	V1	V2	V3		
(Beispiel Laufbahngruppe 2)		Stichtag 30.06.20..																																				
B9 – B11	1	Frauen o. Männer	P																																			
B8	2																																					
B7	3																																					
B6	4																																					
B5	5																																					
B4	6																																					
B3	7																																					
B2	8																																					
B1	9																																					
A16 / A16 + A16 „Z“	10																																					
A15	11																																					
A14	12																																					
A13 Einstiegsamt	13																																					
A13 / A13 + A13 „Z“	14																																					
A12	15																																					
A11	16																																					
A10	17																																					
A9 Einstiegsamt	18																																					
* T = Q+R+S																																						

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

vom 14.8.2006

(BGBl I 2006, S. 1897)

Zuletzt geändert durch Art. 8 G. vom 3.4.2013,
BGBl. I 2013, S. 610

Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

§ 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.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, 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.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2 Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1 Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

- (1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind
 1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
 3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.
- (2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.
- (3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot

- (1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

- (1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.
- (2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

- (1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.
- (2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

- Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:
1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und

Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,

2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2

Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten

in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3

Rechte der Beschäftigten

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat

oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,
2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht, sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
 2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,
- ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21 Ansprüche

(1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligte nicht berufen.

(5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Abschnitt 4 Rechtsschutz

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 5 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

Abschnitt 6 Antidiskriminierungsstelle

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernannt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

- (3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod
1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
 2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes,
 3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die

Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer Richterin oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages

legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28 Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§ 30 Beirat

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

Abschnitt 7 Schlussvorschriften

§ 31 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

§ 32 Schlussbestimmungen

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

§ 33 Übergangsbestimmungen

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

(5) Bei Versicherungsverhältnissen, die vor dem 21. Dezember 2012 begründet werden, ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts im Falle des § 19 Absatz 1 Nummer 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen.

Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache

vom 27. Februar 1989

Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt 1989, Seite 50

Der Niedersächsische Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen,
das hiermit verkündet wird:

§ 1

In Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Landes sowie der seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind Bezeichnungen so zu wählen, dass sie Frauen nicht diskriminieren, sondern dem Grundsatz der Gleichberechtigung (Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes) entsprechen.

§ 2

Sind in Rechts- und Verwaltungsvorschriften Bezeichnungen, die für Frauen und Männer gelten, nur in männlicher Sprachform enthalten, so ist im amtlichen Sprachgebrauch im Einzelfall die jeweils zutreffende weibliche oder männliche Sprachform zu verwenden.

§ 3

In Vordrucken des Landes und der seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind die für einzelne Personen geltenden Bezeichnungen nebeneinander in weiblicher und männlicher Sprachform aufzunehmen. Es kann auch eine nicht geschlechtsbezogene Sprachform gewählt werden.

§ 4

Dieses Gesetz tritt 14 Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Hannover, den 27. Februar 1989

Der Niedersächsische Ministerpräsident
Albrecht

Der Niedersächsische Minister der Justiz
Remmers

Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache

vom 9.7.1991

Niedersächsisches Ministerialblatt 1991, S. 911

1. Benennung beider Geschlechter, sprachliche Form

In der Rechtssprache sollen im Regelfall beide Geschlechter benannt werden. Das gilt für Rechtsvorschriften ebenso wie für Verwaltungsvorschriften.

Zur Benennung beider Geschlechter werden nur voll ausgeschriebene Parallelformulierungen verwendet.

Die Bezeichnungen für Frauen und Männer werden durch „und“ oder „oder“ verbunden. Das Wort „beziehungsweise“ und die Zusammenstellung „und/oder“ sollen nicht benutzt werden.

Die weibliche Bezeichnung wird der männlichen vorgegestellt.

Beispiel: die Studentin oder der Student

2. Anwendungsfälle und Ausnahmen

- 2.1 Auf Parallelformulierungen umgestellt werden Personenbezeichnungen, d. h. Bezeichnungen für natürliche Personen.

Beispiele: Lehrer, Schüler, Student, Beamter, Architekt, Urkundsbeamter

Bezeichnungen, die sich ausschließlich auf juristische Personen, Gremien oder sonstige Institutionen beziehen, werden nicht umgestellt.

Beispiele: Gewährträger, Dienstherr

- 2.2 Gilt eine Personenbezeichnung sowohl für natürliche als auch für juristische Personen,
Beispiele: Veranstalter, Arbeitgeber, Abfallerzeuger, Geldgeber

so ist im Einzelfall zu entscheiden, ob auf Parallelformulierungen umgestellt werden soll. Eine feste allgemeine Regel lässt sich dafür nicht aufstellen. Je größer der Anteil juristischer Personen ist, die in der Praxis unter eine solche Bezeichnung fallen, um so mehr spricht dafür, nicht auf Parallelformulierungen umzustellen.

- 2.3 Auch bei besonders abstrakten und personenfernen Bezeichnungen
Beispiele: Hersteller, Gewahrsamsinhaber, Gläubiger

muss im Einzelfall entschieden werden, ob eine Umstellung auf Parallelformulierungen angemessen ist. Ein besonders hoher Grad an Abstraktheit und Personenferne kann gegen eine Umstellung sprechen.

- 2.4 Personenbezeichnungen, für die eine entsprechende weibliche Bezeichnung fehlt und nicht gebildet werden kann,
Beispiele: Vormund, Mündel, Gast, Fahrgast, Flüchtling, Prüfling
sind weiterhin unverändert zu benutzen.

- 2.5 Zusammengesetzte Wörter, in denen das vorgestellte Bestimmungswort eine maskuline Personenbezeichnung ist,
Beispiele: Schülervertretung, Ärztekammer, Ausländerverein
sind in der bisherigen Form beizubehalten, soweit ihre Benutzung nicht vermieden werden kann.

Auch aus einer maskulinen Personenbezeichnung mit Hilfe einer Nachsilbe abgeleitete Wörter
Beispiele: kaufmännisch, ärztlich, Studentenschaft
sind unverändert weiter zu verwenden.

3. Umformulierung von Vorschriften

Durch Parallelformulierungen werden Vorschriften nicht unerheblich länger, komplizierter und schwerer verständlich. Deshalb sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um die Regelungen durch Umformulierung so knapp, klar, verständlich und sprachlich einwandfrei wie möglich zu halten.

Folgende Möglichkeiten kommen zum Beispiel in Betracht:

- Personenbezeichnungen weniger oft wiederholen als bislang,
- Passivkonstruktionen verwenden,
- auf parallele Possessivpronomen verzichten,
- Relativsätze mit einer Personenbezeichnung als Bezugswort zu vermeiden,
- Satzkonstruktionen mit dem verallgemeinernden Relativpronomen „wer“ benutzen,
- Geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen verwenden,
- Substantivierte Partizipien und Adjektive als Personenbezeichnung benutzen, insbesondere im Plural,
- Personenbezeichnungen umschreiben,
- Sätze oder Satzteile umstellen.

Umformulierungen können den Stil schwerfälliger und die Aussage weniger anschaulich machen. Die Vor- und Nachteile einer Parallelverwendung und einer Umformulierung sind deshalb jeweils im Einzelfall gegeneinander abzuwägen. Es ist sorgfältig darauf zu achten, dass nicht unbeabsichtigt Sinnveränderungen oder Unklarheiten entstehen.

4. Änderung bestehender Vorschriften

- 4.1 Innerhalb desselben Regelwerks darf eine Personenbezeichnung nur in ein und derselben Form verwendet werden. Deshalb ist es nicht zulässig, Personenbezeichnungen eines Regelwerks durch eine Novelle nur für einzelne Vorschriften auf Parallelformulierungen umzustellen, sie in anderen Bestimmungen aber unverändert zu lassen.

- 4.2 Keine Schwierigkeiten ergeben sich danach bei Novellen, in denen lediglich Vorschriften geändert werden, die keine Personenbezeichnungen enthalten.
- 4.3 Enthalten in einem Regelungswerk sowohl die zu ändernden Vorschriften als auch diejenigen, die unverändert bleiben sollen, Personenbezeichnungen, so bestehen drei Möglichkeiten:
- Das Regelungswerk wird insgesamt neu gefasst, und dabei werden alle Personenbezeichnungen umgestellt,
 - Durch eine Novelle werden alle Personenbezeichnungen in dem Regelungswerk umgestellt,
 - In einer Novelle werden die Personenbezeichnungen nicht umgestellt, sondern noch (übergangsweise) in der bisher üblichen Form verwendet

Nicht zulässig ist eine Novelle, die Personenbezeichnungen nur für einen Teil der Vorschriften umstellt und eine spezielle Neubekanntmachungsermächtigung enthält, die eine Umstellung der Bezeichnungen im übrigen ermöglichen soll.

- 4.4 Welche der nach Nr. 4.3 zulässigen Möglichkeiten zu wählen ist, muss unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls, auch mit Blick auf die verfügbare Arbeitskapazität, entschieden werden.

Eine konstitutive Neufassung mit Umstellung aller Personenbezeichnungen ist jedenfalls dann erforderlich, wenn das Regelungswerk durch Novellierung unübersichtlich würde und schon aus diesem Grund neu gefasst werden muss.

- 4.5 Bei der Terminplanung hat die federführende Stelle von vornherein zu berücksichtigen, dass die Umstellung aller Personenbezeichnungen, insbesondere durch vollständige Neufassung, einen erheblichen zusätzlichen Zeitaufwand erfordert.

5. Sonstige Fragen

- 5.1 Die übereinstimmende Verwendung von Personenbezeichnungen ist nur innerhalb desselben Regelungswerks erforderlich. Zusammenhänge zwischen verschiedenen Regelungswerken (Gesetz – Verordnung; Bundesgesetz – Ausführungsgesetz des Landes; Rechtsvorschrift – Verwaltungsvorschrift) hindern grundsätzlich nicht, Personenbezeichnungen in dem einen Regelungswerk umzustellen, wenn das in einem anderen noch nicht geschehen ist.
- 5.2 Bei Vorschriften, die bundeseinheitlich mit übereinstimmendem Text erlassen werden, scheidet eine Umstellung schon im Hinblick auf erforderliche Umformulierungen aus. Allerdings sollte versucht werden zu erreichen, dass bei der Abfassung bundeseinheitlicher Vorschriften beide Geschlechter benannt werden.

6. Geltungsbereich

- 6.1 Die vorstehenden Grundsätze sind bei Gesetz-entwürfen des Landesministeriums sowie bei Verordnungen und Verwaltungsvorschriften des Landes zu beachten.
- 6.2 Den Gemeinden, den Landkreisen und der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.

Hannover, den 9.7.1991
MJ – 1030-203.50 –

Das Niedersächsische Landesministerium



Herausgeber:
Niedersächsisches Ministerium für Soziales,
Gesundheit und Gleichstellung
Hannah-Arendt-Platz 2
30159 Hannover

www.ms.niedersachsen.de

Diese Broschüre darf, wie alle Publikationen der Landesregierung, nicht zur Wahlwerbung in Wahlkämpfen verwendet werden.

3., aktualisierte Auflage, September 2018