

Entwurf

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

Erster Teil Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung

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

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

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

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. die Verwaltungen des Landes und der Kommunen,
2. die Verwaltungen der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit 30 oder mehr Beschäftigten, die ihren Sitz in Niedersachsen haben,
3. die Hochschulen in staatlicher Verantwortung sowie
4. die öffentlichen Schulen sowie die Gerichte und Staatsanwaltschaften, soweit nicht Besonderheiten dieser Einrichtungen einer Anwendung von Vorschriften dieses Gesetzes entgegenstehen.

(2) 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.

§ 3 **Begriffsbestimmungen**

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

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

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

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

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

(6) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die einzelnen Behörden,
2. die Landesbetriebe nach § 26 der Niedersächsischen Landeshaushaltsordnung,
3. die wirtschaftlich selbständig geführten Einrichtungen von Kommunen,
4. kommunale Eigenbetriebe und
5. soweit Behörden nicht vorhanden sind, die Verwaltungsstellen der in § 2 Abs. 1 genannten Verwaltungen,

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

(7) ¹Jeweils einen Bereich im Sinne dieses Gesetzes bilden

1. eine einzelne Besoldungs- oder Entgeltgruppe oder

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

²Der Gleichstellungsplan (§§ 26ff) kann festlegen, dass ergänzend auch nach Laufbahn, Laufbahngruppe sowie für bestimmte Berufsgruppen oder Lehrbefähigungen gesonderte Bereiche gebildet werden. ³Für 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. ⁴Die Entscheidung für die jeweils gewählte Bereichsdefinition muss für die Zielerreichung des Gesetzes erforderlich sein.

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

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

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

§ 4

Allgemeine Pflichten

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

§ 5

Benachteiligungsverbot

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

(2) 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 Fall einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(3) ¹Eine 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. ²Das gilt nicht, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

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

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

§ 6

Schutz vor sexueller Belästigung

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

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

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

Zweiter Teil
Gleichstellung von Frauen und Männern
Abschnitt 1 Organisationsplanung und Personalentwicklung

§ 7
Grundsatz

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

§ 7/1
Statistiken, Datenverarbeitung

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

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

§ 8
Arbeitsplatzausschreibung

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

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

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

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

§ 9 Auswahlverfahren

(1) ¹Werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, Personalauswahlgespräche oder besondere Auswahlverfahren durchgeführt, müssen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mindestens ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden, soweit jeweils in ausreichender Zahl Bewerbungen vorliegen, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. ²Soweit das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, kann von Satz 1 abgewichen werden. ³Die Sätze 1 und 2 gelten für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit entsprechend, wenn die Maßnahme mit einer höheren Eingruppierung verbunden ist. ⁴Bestehende allgemeine Regelungen, die eine Einladung zu einem Gespräch im Sinne des Satzes 1 an das Vorliegen bestimmter unmittelbarer leistungsbezogener Voraussetzungen knüpfen, bleiben unberührt. ⁵Die Sätze 1 bis 2 gelten nicht für Neueinstellungen von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten.

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

§ 10

Auswahlkriterien

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

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

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

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

§ 11

Auswahlentscheidung

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

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

§ 12

Beurteilungsverfahren

(1) ¹Das Beurteilungsverfahren ist diskriminierungsfrei zu gestalten. ²Es sind Maßnahmen zu treffen, die zu einer geschlechtergerechten dienstlichen Beurteilung führen.

³Die Dienststellen sollen hierzu Schulungen anbieten. ⁴Insbesondere ist bei der Ausgestaltung der Beurteilungsmaßstäbe und der Maßstäbe für Zeugnisse sowie bei der Auslegung von Beurteilungskriterien dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen. ⁵Geschlechterspezifische Ausgangsbedingungen und Auswirkungen sind zu berücksichtigen. ⁶Die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens und dessen diskriminierungsfreier Umsetzung zu beteiligen.

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

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

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

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

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

§ 13

Fort- und Weiterbildung

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

(2) Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel sollen die Dienststellen in ausreichendem Maße Fortbildungen anbieten, die den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern.

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

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

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

§ 14

Beruflicher Wiedereinstieg

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

(2) ¹Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, im Rahmen der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. ²Die bevorzugte Berücksichtigung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen anderer Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben überwiegen. ³Satz 1 gilt nicht in Fällen des § 11 Abs. 1.

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

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

§ 15

Mobile Arbeitsformen

¹Dienststellen sollen den Beschäftigten, mit Ausnahme von Auszubildenden sowie Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, mobile Arbeitsformen anbieten, sofern die Tätigkeit oder der Arbeitsplatz dieses zulassen und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. ²Die Inanspruchnahme mobiler Arbeitsformen darf die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen.

Zweiter Teil

Gleichstellung von Frauen und Männern

Abschnitt 2 – Allgemeines Verwaltungshandeln

§ 16

Fachaufgaben, Gender Mainstreaming

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

§ 17

Geschlechtergerechte Sprache

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

(2) 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 der jeweils entsprechenden Sprachform aufzunehmen, sofern nicht eine geschlechtsneutrale Sprachform gewählt wird.

§ 18 Zuwendungen

¹Gewähren Dienststellen Zuwendungen als institutionelle Förderungen, so sollen sie durch Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder vertragliche Vereinbarung sicherstellen, dass die Empfängerinnen und Empfänger institutioneller Zuwendungen die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. ²Aus der Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder der vertraglichen Vereinbarung muss hervorgehen, welche Vorschriften anzuwenden sind.

Zweiter Teil Gleichstellung von Frauen und Männern Abschnitt 3 – Gremien

§ 19 Gremienbesetzung

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

²Zwingende Gründe sind insbesondere dann gegeben, wenn

- a. eine für das Gremium geltende Regelung die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorsieht oder
- b. die Einhaltung der Vorgabe aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.

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

§ 20

Entsendung in Aufsichtsgremien

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

(2) Aufsichtsgremien im Sinne dieses Gesetzes sind: Aufsichts- und Verwaltungsräte, vergleichbare Aufsicht führende Organe, sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien, unabhängig von ihrer Bezeichnung, auch wenn deren Mitglieder durch Wahl bestimmt werden.

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

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

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

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

Zweiter Teil
Gleichstellung von Frauen und Männern
Abschnitt 4 – Juristische Personen des Privatrechts und Personenvereinigungen

§ 21
Beteiligungen

(1) ¹Hat

1. das Land, eine Kommune oder
2. eine sonstige der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts mit 30 oder mehr Beschäftigten, die ihren Sitz in Niedersachsen hat,

beherrschenden Einfluss auf eine juristische Person des Privatrechts oder eine rechtsfähige Personengesellschaft mit 30 oder mehr Beschäftigten (Unternehmen), so soll sichergestellt werden, dass auch das Unternehmen die Zielsetzung des Gesetzes verfolgt und die Regelungen des Gesetzes entsprechend anwendet. ²Einzelheiten sollen in der jeweiligen Rechtsgrundlage, durch die die juristische Person des Privatrechts oder die Personengesellschaft gegründet wurde oder wird, geregelt werden.

(2) Ist eine der in Absatz 1 Satz 1 genannten juristischen Personen des öffentlichen Rechts an einem Unternehmen beteiligt, ohne beherrschenden Einfluss auf dieses zu haben, so ist aktiv darauf hinzuwirken, dass auch das Unternehmen die Zielsetzung des Gesetzes verfolgt.

Dritter Teil
Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

§ 22
Arbeitsgestaltung

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

§ 23
Arbeitszeitgestaltung bei Familien- und Pflegeaufgaben

¹Die Dienststellen haben Beschäftigten, die Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen, auf Verlangen über die für alle Beschäftigten geltenden Regelungen hinaus unter Beachtung der beamtenrechtlichen Arbeitszeitbestimmungen und im Rahmen der

jeweils geltenden tariflichen Vorschriften eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. ²Die Ablehnung des Verlangens ist von der Dienststelle schriftlich oder elektronisch zu begründen.

§ 24 Teilzeit

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

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

(3) Die Dienststellen haben darauf zu achten, dass

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

(4) ¹Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen Teilzeitbeschäftigte, die Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen oder unmittelbar zuvor wahrgenommen haben und die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, auch vor Ablauf der Befristung und bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung, vorrangig berücksichtigt werden. ²Satz 1 gilt nicht in Fällen des § 11 Abs. 1.

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

(6) ¹Die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zur Teilzeitbeschäftigung sowie sonstige gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung bleiben von den Absätzen 1 bis 5 unberührt. ²Für Beamtinnen und Beamte gelten die Regelungen der §§ 62, 62 a NBG abschließend. ³§ 7 NRiG geht § 24 NGG vor.

§ 25

Beurlaubung

(1) Die Dienststellen haben Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf Beurlaubung zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

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

(3) Die Dienststellen haben darauf zu achten, dass sich aus der positiven Bescheidung des Antrags nach Absatz 1 dauerhaft keine dienstlichen Mehrbelastungen für andere Beschäftigte der Dienststelle ergeben.

(4) ¹Den Beschäftigten, die eine Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben oder Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesen Gründen keine dienstlichen Nachteile entstehen. ²Insbesondere dürfen Beurlaubungen die zukünftige berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen. ³Die Teilnahme an einer von der Dienststelle genehmigten Fortbildung, die im überwiegenden dienstlichen Interesse liegt, während der Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung innerhalb von 12 Monaten nach dem Ende der Beurlaubung. ⁴Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung.

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

(6) ¹Sonstige gesetzliche Regelungen zur Beurlaubung bleiben von den Absätzen 1 bis 5 unberührt. ²Für Beamtinnen und Beamte ist die Beurlaubung aus familiären Gründen in § 62 NBG abschließend geregelt. ³§ 7 NRiG geht § 24 NGG vor.

Vierter Teil

Durchsetzung der Ziele

Abschnitt 1 – Gleichstellungsplan

§ 26

Erstellung

¹Jede Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten hat erstmals nach diesem Gesetz bis zum 31. Dezember 2026 für jeweils vier Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen.

²Außenstellen mit 50 oder mehr Beschäftigten, die befugt sind, Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen, müssen jeweils einen eigenen Gleichstellungsplan erstellen.

§ 27

Inhalte und Aufstellungsverfahren

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

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

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

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

(4) ¹Als Grundlage des Gleichstellungsplans dienen eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, eine Analyse der Ursachen unter Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte sowie eine Abschätzung der zu erwartenden Fluktuation. ²Die Untersuchungsergebnisse gem. § 12 Abs. 3 aus den jeweiligen Beurteilungsdurchgängen sind zu berücksichtigen.

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

(6) Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

§ 28

Wirkungen und Erfolgskontrolle

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

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

(3) ¹Im Rahmen der Bestandsaufnahme ist vor Ablauf der jeweiligen Geltungsdauer des Gleichstellungsplans von der Dienststelle der Umsetzungsstand in Hinblick auf die Zielerreichung zu ermitteln und die Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen für den Zeitraum des vorangegangenen Gleichstellungsplans zu bewerten. ²Insbesondere ist festzustellen, inwieweit

1. bestehende strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts abgebaut wurden,
2. sich Unterrepräsentanzen aufgrund struktureller Benachteiligung, insbesondere in Führungspositionen, verringert haben,
3. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert worden ist und
4. sich die Besetzung der Gremien in Hinblick auf das Verhältnis von Frauen gegenüber Männern entwickelt hat.

³Hierzu sind die statistischen Daten nach § 39 Abs. 2 zum Stichtag 30. Juni des Jahres vor Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans unter Beachtung der Vorgaben des Datenschutzrechts zu erheben und auszuwerten. ⁴Die Ergebnisse der Auswertung sind bei der Erstellung des nachfolgenden Gleichstellungsplans darzustellen und entsprechend zu berücksichtigen. ⁵Sind Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden, so sind im aktuellen Gleichstellungsplan die Gründe für die Zielverfehlung darzulegen.

(4) ¹Sind Frauen in einem Bereich aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert kann eine Personalentscheidung zu ihren Ungunsten nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt werden, wenn sechs Monate nach Ablauf der gesetzlichen Frist nach § 26 S. 1 kein Gleichstellungsplan erstellt wurde.

Vierter Teil
Durchsetzung der Ziele
Abschnitt 2 – Gleichstellungsbeauftragte

§ 29
Geltungsbereich

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

§ 30 Bestellung

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

(2) Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten können, auch gemeinsam mit anderen Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten, eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin bestellen; dies gilt für Außenstellen im Sinne des § 26 mit weniger als 50 Beschäftigten entsprechend.

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

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

(5) Bei Gleichstellungsbeauftragten, die von einer Außenstelle bestellt worden sind, gelten die §§ 30 bis 37 mit der Maßgabe entsprechend, dass an die Stelle der Dienststelle die Außenstelle tritt.

§ 31 Aufgaben, Rechte und Pflichten

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

(2) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der Dienststelle bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, einschließlich der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit, berühren können. ²Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist und die Gleichstellungsbeauftragte auf die Entscheidungsfindung der Dienststelle noch Einfluss nehmen kann. ³Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten soll einem Beteiligungsverfahren der Personalvertretung, der Richtervertretung, der Staatsanwaltschaftsvertretung und der Schwerbehindertenvertretung vorausgehen. ⁴Erfolgt entgegen Satz 3 eine parallele Beteiligung von Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, ist die Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe zu informieren. ⁵Zu den Maßnahmen nach Satz 1 gehören insbesondere auch

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

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

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

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

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

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

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

§ 32 **Status**

(1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind Teil der Dienststelle und üben ihre Funktionen als dienstliche Tätigkeit aus. ²Sie sind in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte der Leitung der Dienststelle unmittelbar zugeordnet. ³Sie dürfen keiner Personalvertretung, Richtervertretung, Staatsanwaltschaftsvertretung oder Schwerbehindertenvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein.

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

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

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

(5) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte darf wegen ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. ²Gleichstellungsbeauftragte, die für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte während des Beurteilungszeitraums überwiegend oder vollumfänglich von ihrer dienstlichen Tätigkeit entlastet wurden, haben einen Anspruch auf fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs in ihrer dienstlichen Beurteilung. ³Eine fiktive Nachzeichnung im Sinne des Satzes 2 kann bei Gleichstellungsbeauftragten, die

nicht regelmäßig beurteilt werden, auch durch ein anderes geeignetes Verfahren erfolgen.
⁴Die Dienststellen haben der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu erteilen.

(6) 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.

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

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

§ 33 Entlastung

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

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

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

(2) 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 § 30 Abs. 4 ist der Beschäftigtenzahl der Dienststelle, die die Gleichstellungsbeauftragte bestellt hat, die Hälfte der Beschäftigtenzahl der anderen

Dienststelle oder Außenstelle, für die die Gleichstellungsbeauftragte tätig wird, hinzuzurechnen. ³Hat die Dienststelle dienstrechtliche Befugnisse für einen Teil der Beschäftigten nachgeordneter Dienststellen, so ist der Beschäftigtenzahl der übergeordneten Dienststelle die Hälfte der Anzahl dieser Beschäftigten hinzuzurechnen; die Beschäftigtenzahl der nachgeordneten Dienststelle vermindert sich entsprechend.

§ 34 Ausstattung

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

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

§ 35 Stellvertreterin

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

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

§ 36

Beanstandungsrecht und Beanstandungsverfahren

(1) ¹Wird die Gleichstellungsbeauftragte zu einer Maßnahme nach § 31 Abs. 2 nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, so ist der Vollzug der Maßnahme auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Kenntnisnahme oder Unterrichtung auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. ²Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen.

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

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

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

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

(6) Absatz 5 gilt nicht

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

§ 37

Rechtsschutz

- (1) ¹Die Gleichstellungsbeauftragte kann vor dem Verwaltungsgericht geltend machen,
1. durch die Dienststelle in ihren Rechten verletzt worden zu sein oder
 2. dass die Dienststelle keinen oder einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht.
- ²Die Anrufung des Gerichts hindert nicht den Vollzug einer Maßnahme nach § 31 Abs. 2.

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

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

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

§ 38

Gleichstellungsbeauftragte im Schulwesen

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

(2) Für Schulen, die keine Dienststellen nach § 3 Abs. 6 sind, gelten die Regelungen des ersten bis dritten Teils im Rahmen ihrer Zuständigkeit sowie § 30 Abs. 3 und 4 entsprechend. Für die Gleichstellungsbeauftragten an diesen Schulen gelten § 31 mit Ausnahme von Abs. 7 Sätze 2 und 3, § 32 Abs. 1 bis 7 mit Ausnahme von Absatz 5 Sätze 2 und 3, § 33 Abs. 1 Satz 1 und 4, § 34, § 35, § 36 Abs. 1 bis 4 und § 37 entsprechend.

(3) ¹Für Schulen, die Dienststellen im Sinne von § 3 Abs. 6 sind, gilt § 30 Abs. 1 Satz 2 nicht. ²Für Gleichstellungsbeauftragte an diesen Schulen gilt § 31 Abs. 7 Satz 2 und § 32 Abs. 5 Sätze 2 und 3 nicht.

(4) Gleichstellungsbeauftragte an Schulen sind so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der jeweiligen Schule zur Wahrnehmung der Aufgaben notwendig ist; § 33 Abs. 1 Sätze 2 und 3 sowie Absatz 2 findet keine Anwendung.

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

Vierter Teil
Durchsetzung der Ziele
Abschnitt 3 – Berichtspflichten

§ 39
Gleichstellungsstatistik

(1) ¹Die Landesstatistikbehörde erstellt im Auftrag des für Frauenpolitik und Gleichstellung zuständigen Ministeriums unter Beachtung der Vorgaben des Datenschutzrechts alle zwei Jahre eine Statistik zu gleichstellungsrelevanten Daten jeweils zum 30. Juni des Vorjahres; erstmalig zum 30. Juni 2026. ²Die Gleichstellungsstatistik hat insbesondere folgende Merkmale abzubilden:

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

(2) Die Erhebungseinheiten gemäß §§ 2 und 3 Absatz 6 NGG, die gemäß § 2 Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) als Erhebungseinheiten Daten zur Personalstandstatistik gemäß § 6 FPStatG melden, erfassen zum Stichtag 30. Juni des Jahres die Zahl der in der Erhebungseinheit Beschäftigten nach

- a) Geschlecht,

- b) Alter,
- c) Art des Dienst- und Arbeitsverhältnisses in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen,
- d) Umfang des Dienst- und Arbeitsverhältnisses (Voll- und Teilzeitbeschäftigung),
- e) Entgelt- und Besoldungsgruppe in den jeweiligen Laufbahnen analog zu den Entgelt- und Besoldungsgruppen in den Laufbahnen der Personalstandstatistik,
- f) Führungspositionen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
- g) Inanspruchnahme von mobilen Arbeitsformen,
- h) Inanspruchnahme von Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben.

(3) Die Daten

- a) zu Absatz 2 a) bis h) jeweils zum Erhebungsstichtag 30. Juni des Jahres, sind erstmalig zum 30. Juni 2025, zu erfassen und zum 30. September des laufenden Jahres an die Landesstatistikbehörde zu übermitteln;
- b) zu Absatz. 2 b) und d) sind erstmalig zum 30. Juni 2024 zu erfassen und erstmalig zum 30. September 2025, an die Landesstatistikbehörde zu übermitteln.
- c) Zu Absatz 4 sind ab dem 01. Januar 2024 jeweils für das laufende Jahr zu erfassen und erstmalig zum 30. September 2025 an die Landesstatistikbehörde zu übermitteln.

(4) Die Erhebungseinheiten gemäß §§ 2 und 3 Absatz 6 NGG, die gemäß § 2 Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) als Erhebungseinheiten Daten zur Personalstandstatistik gemäß § 6 FPStatG melden, erfassen zum Stichtag 30. Juni des Jahres ihre im Laufe des Vorjahres bestehenden Gremien im Sinne der §§ 19 und 20 und deren Besetzung nach Geschlecht, soweit diese nicht aufgrund von Rechtsvorschriften mit Personen bestimmter Funktionen zu besetzen sind.

(5) Für die Gleichstellungsstatistik besteht Auskunftspflicht.

(6) ¹Bei Erhebungseinheiten, die gemäß § 2 Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) als Erhebungseinheiten Daten zur Personalstandstatistik gemäß § 6 FPStatG erfassen und melden, werden die Angaben zu Abs. 2 a) – e) aus den Angaben zur jährlichen Personalstandstatistik verwendet. ²Angaben zu Abs. 2 f) – h) sind zum Stichtag 30. Juni des Jahres gesondert zu erfassen und alle zwei Jahre an die Landesstatistikbehörde zu melden.

(7) ¹Die Übermittlung der Daten nach Absatz 3 durch die Erhebungseinheiten erfolgt elektronisch. ²Bei der Übermittlung der Daten sind folgende Hilfsmerkmale anzugeben:

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

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

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

§ 40 **Unterrichtung**

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

Fünfter Teil **Schlussvorschriften**

§ 41 **Übergangsvorschrift**

Bis zum Inkrafttreten von Gleichstellungsplänen nach § 26 bleiben Gleichstellungspläne nach § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 9. Dezember 2010 (Nds. GVBl. S. 558), geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 17. November 2011 (Nds. GVBl. S. 422) in Kraft.

Artikel 2 **Außerkräfttreten**

Mit Inkrafttreten des Niedersächsischen Gesetzes zur Verwirklichung der Gleichberechtigung für den öffentlichen Dienst (Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz – NGG) treten gleichzeitig außer Kraft

1. das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz vom 9. Dezember 2010 (Nds. GVBl. S. 558), geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 17. November 2011 (Nds. GVBl. S. 422), und
2. das Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989 (Nds. GVBl. S. 50).

Artikel 3 **Änderung der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Nds. ArbZVO)**

Die Niedersächsische Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Nds. ArbZVO) vom 6. Dezember 1996 (Nds. GVBl. S. 476 – VORIS 20411 01 63 00 000 –) zuletzt geändert durch Artikel 4 der Verordnung vom 30. August 2017 (Nds. GVBl. S. 276) wird wie folgt geändert:

In § 9 Absatz 3 Satz 1 Nr. 3 wird „§ 14“ durch „§ 23“ des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes ersetzt.

Artikel 4 **Inkrafttreten** Dieses Gesetz tritt am in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass, Ziele und Schwerpunkte des Gesetzentwurfs

1. Gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Artikel 1 des vorliegenden Gesetzes novelliert das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) vom 9. Dezember 2010 (Nds. GVBl. S. 558), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Dezember 2011 (Nds. GVBl. S. 456) – im Folgenden NGG 2010. Das NGG 2010 trat am 1. Januar 2011 in Kraft. Gesetzesziele waren, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern und Frauen und Männern eine gleiche Stellung in den öffentlichen Verwaltungen zu verschaffen (§ 1 Abs. 1 NGG).

Es hatte folgende Vorgängerregelungen:

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

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

- §§ 8 und 9 des Niedersächsischen Kommunalverfassungsgesetzes (NKomVG) vom 17. Dezember 2010 (Nds. GVBl. S. 577), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Oktober 2023 (Nds. GVBl. S. 250),
- insbesondere in den §§ 1, 3, 21, 41 und 42 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes (NHG) vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 23. März 2022 (Nds. GVBl. S. 218),
- § 59 Nr. 5 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG) in der Fassung vom 9. Februar 2016 (Nds. GVBl. S. 3), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Juni 2023 (Nds. GVBl. S. 111).

2. Zahlen – Daten – Fakten

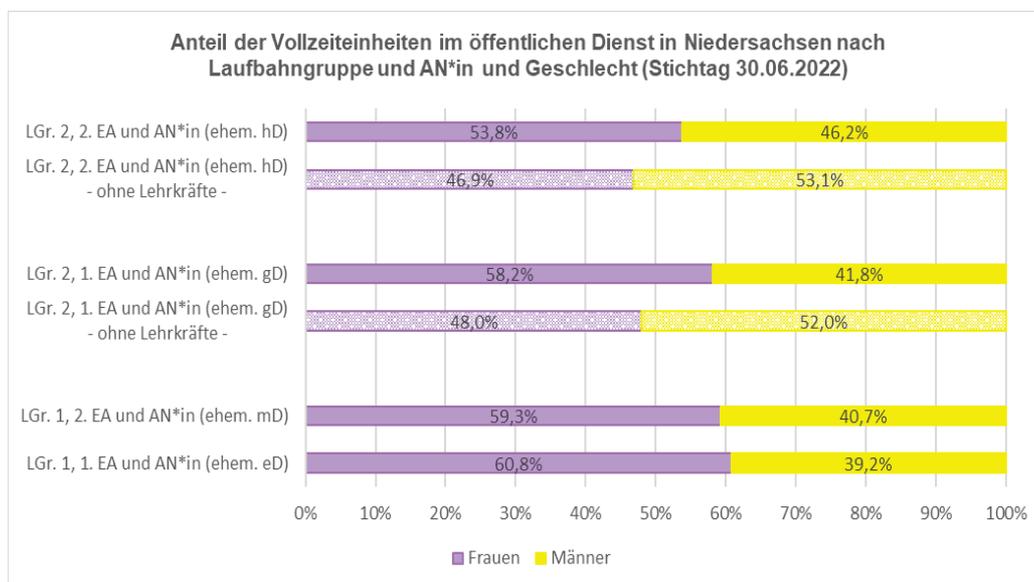
Die bisher erlassenen Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter haben über die Jahre Wirkung gezeigt, dennoch wurde der Verfassungsauftrag nur teilweise umgesetzt. Seit dem Jahr 2000 hat die Landesregierung den Landtag (LT) in fünf Berichten¹ über die Durchführung des NGG unterrichtet. Der sechste Durchführungsbericht zum Berichtszeitraum 01.01.2018 - 31.12.2022 liegt in einer Entwurfsfassung vor und ist dem LT bis zum Jahresende 2023 vorzulegen.

¹ Bericht vom 12. Januar 2000 – LT-Drs. 14/1290; Bericht vom 2. Dezember 2004 – LT-Drs. 15/1500; Bericht vom 14. Januar 2010 – LT-Drs. 16/2107; Bericht vom 3. Dezember 2014 – LT-Drs. 17/2479; Bericht vom 30. April 2019- LT-Drs. 18/3741 (Berichtszeitraum 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2017)

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

Der Frauenanteil an den Beschäftigten im Landes- bzw. kommunalen Dienst in Niedersachsen hat sich seit Inkrafttreten des NGG insgesamt kontinuierlich erhöht. Bei der Gesamtbetrachtung aller Beschäftigten sind Frauen zum Stichtag 30. Juni 2022 mit 62,4 Prozent² zahlenmäßig überrepräsentiert. Zum Stichtag 30. Juni 2009 waren es noch 54,9 Prozent³. Das entspricht einer Steigerung von 7,5 Prozentpunkten.

Der Frauenanteil sinkt jedoch mit steigender Besoldungs- und Entgeltgruppe. Beträgt beispielsweise der Anteil der Frauen (gemessen am Beschäftigungsvolumen in Vollzeitanteilen – VZE) in LGr. 1, 1. EA (ehem. einfacher Dienst) noch 60,8 %, sinkt er ohne Lehrkräfte auf 46,9 % in LGr. 2, 2. EA (ehem. höherer Dienst).⁴



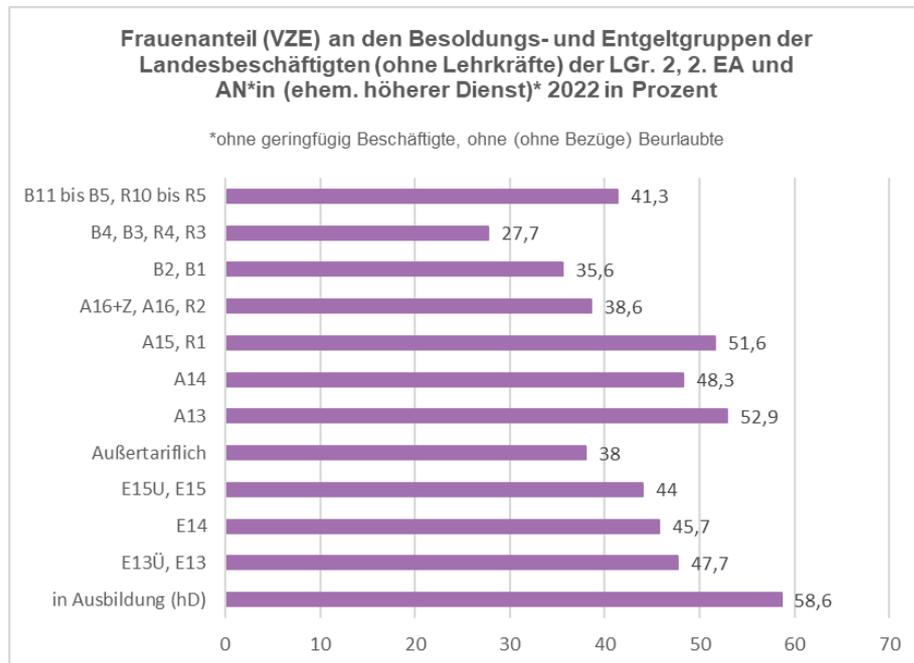
Eine differenzierte Betrachtung innerhalb der einzelnen Laufbahngruppen (LGr) führt darüber hinaus zu folgenden Ergebnissen: Die niedrigsten Frauenanteile (VZE) liegen in den jeweils höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen jeder einzelnen LGr. (entsprechend Tarifbeschäftigte).

² Entwurf des 6. Berichts über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2022

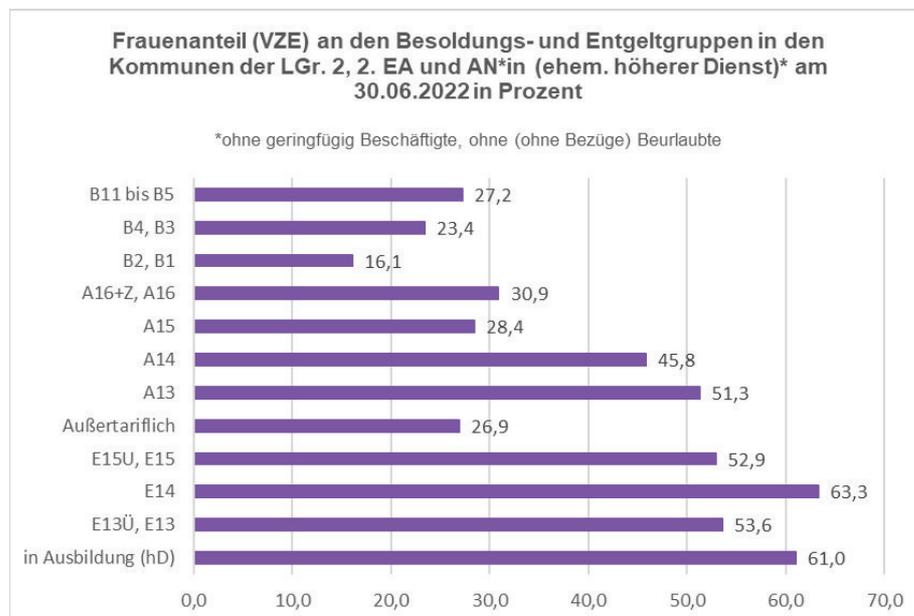
³ Landesamt für Statistik Niedersachsen, 2023; LSN-Online: Tabelle Z9100311, Voll- und Teilzeitbeschäftigte im öffentlichen Dienst am 30.06. in Niedersachsen Jahre 2009-2021

⁴ Entwurf des 6. Berichts über die Durchführung des (NGG) a. a. O.

In neun von elf Besoldungs- und Entgeltgruppen der LGr. 2, 2. EA (ehem. höherer Dienst) ohne Lehrkräfte lag bei den Landesbeschäftigten am 30.06.2022 der Frauenanteil (VZE) unter 50 %.⁵



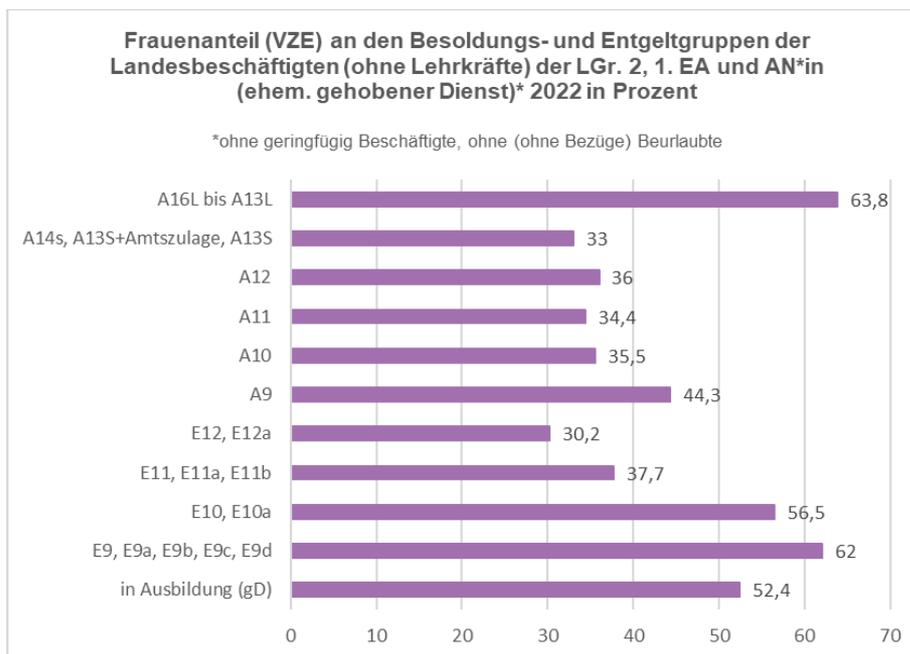
Bei den Kommunen lag der Frauenanteil (VZE) in 6 von 7 Besoldungsgruppen der LGr. 2, 2. EA (ehem. höherer Dienst) und bei den außertariflich Beschäftigten unter 50 %.⁶



⁵ Ebd.

⁶ Entwurf des 6. Berichts über die Durchführung des (NGG) a. a. O.

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



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

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

Nach wie vor werden Teilzeitarbeit und auch Beurlaubungen aus familiären Gründen sowie Elternzeit überwiegend von weiblichen Beschäftigten genutzt. Zum Stichtag 30.06.2022 lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im öffentlichen Dienst in

⁷ Entwurf des 6. Berichts über die Durchführung des (NGG) a. a. O.

⁸ Ebd.

Niedersachsen bei 38,1 Prozent (inkl. Altersteilzeit). Der Teilzeitanteil bei den Frauen ist rund fünf Mal höher als bei den Männern. Jede 2. Frau arbeitet in Teilzeit, aber nur jeder 10. Mann.⁹ Der Entwurf des 6. NGG-Durchführungsberichts zeigt, dass die Teilzeitanteile der Frauen zum 30.06.2022 in allen Laufbahngruppen deutlich höher waren als bei den Männern. Mit steigender Laufbahngruppe (entspr. für Tarifbeschäftigte) sinkt der Teilzeitanteil der Beschäftigten insgesamt. Der Teilzeitanteil lag zum Stichtag 30.06.2022 bei den Beschäftigten der LGr. 2, 2. EA und AN*in (ehem. höherer Dienst), ohne Lehrkräfte, insgesamt am niedrigsten, allerdings bei den Frauen mit 35,9 % immer noch um ein Vielfaches höher als bei den Männern (8,3 %).¹⁰

Hinsichtlich bewilligter Beurlaubungen aus familiären Gründen lag der Männeranteil im niedersächsischen Landesdienst zum Stichtag 30.06.2022 bei 26,2 Prozent und bei der Elternzeit bei 28 Prozent.¹¹ Nahezu identische Zahlen gelten auch für die sonstigen Landesbehörden, die berufsbildenden Schulen und insbesondere für die Kommunen¹². In der Personalpolitik des Landes und der Kommunen muss weiterhin daran gearbeitet werden, die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienaufgaben nicht als individuelles und nicht nur als frauenspezifisches Problem zu betrachten.

Ein weiterer Regelungsbereich des NGG ist die Beteiligung von Frauen in Gremien (§ 8 NGG 2010): Das Ziel einer paritätischen Besetzung von Gremien mit Frauen und Männern wird nicht erreicht. Lediglich 38 % der Gremien sind paritätisch besetzt. In 36 % liegt der Frauenanteil bei weniger als der Hälfte. In 26 % liegt der Frauenanteil bei mehr als der Hälfte. (Stand 30.06.2023¹³).

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

Der Koalitionsvertrag¹⁴ sieht in der laufenden Legislaturperiode eine Überarbeitung des aktuellen Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) vor, um strukturelle Benachteiligungen für Frauen im öffentlichen Dienst weiter abzubauen. Der Wunsch, Gremien in landeseigenen Behörden und Betrieben paritätisch zu besetzen, wurde ebenfalls festgeschrieben.

Die vorliegenden Regelungen entsprechen dem aktuellen gleichstellungspolitischen Diskurs, orientieren sich am Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG)¹⁵ und berücksichtigen darüber hinaus effektive Regelungsinhalte aus Gesetzentwürfen der beiden vorausgegangenen Legislaturperioden.

⁹ Entwurf des 6. Berichts über die Durchführung des (NGG) a. a. O.

¹⁰ Ebd.

¹¹ Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2021, Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, April 2023

¹² Landesamt für Statistik Niedersachsen, 2023; LSN-Online: Tabelle Z9100311, Voll- und Teilzeitbeschäftigte im öffentlichen Dienst am 30.06.2021 in Niedersachsen

¹³ Entwurf des 6. Berichts über die Durchführung des (NGG) a. a. O.

¹⁴ Koalitionsvertrag zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) Landesverband Niedersachsen und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN Niedersachsen 2022 – 2027, Seite 93

¹⁵ BGleG vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643) (1), in der Fassung vom 9. Juni 2021 (BGBl. I S. 1614).

II. Rechtliche Situation

1. Verfassungsauftrag

Der Gleichstellungsauftrag des Grundgesetzes¹⁶ (GG) und die Niedersächsische Verfassung¹⁷ (NV) verpflichten, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Gesetzgeberisches Anliegen ist, mit der Novellierung dem Gleichstellungsgebot des Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG folgend, die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen nicht nur in formalem Sinn zu gewährleisten, sondern auch tatsächlich durchzusetzen.

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

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

2. Die Zulässigkeit der Ungleichbehandlung

Kollidierendes Verfassungsrecht

Jede Fördermaßnahme zugunsten eines Geschlechts benachteiligt grundsätzlich ein anderes Geschlecht, dem die Fördermaßnahme nicht zugänglich ist. Diese Ungleichbehandlung führt aber nicht zwingend zur Verfassungswidrigkeit geschlechtsbezogener Fördermaßnahmen. Nach dem allgemeinen Grundsatz der Einheit der Verfassung kann auch eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts durch kollidierendes Verfassungsrecht – unter engen Voraussetzungen und nach Abwägung –

¹⁶ Artikel 3 Abs. 2 GG: ¹Männer und Frauen sind gleichberechtigt. ²Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. (Satz 2 eingefügt mit Änderungsgesetz vom 27. Oktober 1994 (BGBl. 1994 I S. 3146))

¹⁷ Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 NV, vom 19. Mai 1993 (Nds. GVBl. S. 107)

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

gerechtfertigt werden. Es muss sich um einen in der Verfassung selbst angelegten Rechtfertigungsgrund für die Ungleichbehandlung handeln.

Eine solche Verfassungsnorm ist Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG: Danach fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Als kollidierendes Verfassungsrecht ist Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG grundsätzlich dazu geeignet, das Diskriminierungsverbot aus Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 GG („Niemand darf wegen seines Geschlechtes (...) benachteiligt oder bevorzugt werden.“) einzuschränken.¹⁹ Geschlechtsbezogene Förder- und Ausgleichsmaßnahmen (oder: Ungleichbehandlungen) sind verfassungsrechtlich zulässig, wenn sie geeignet und angemessen sind und dadurch bestehende strukturelle Nachteile aufgrund des Geschlechts verhindert, beseitigt, gemildert oder ausgeglichen werden.

Eine strukturelle Benachteiligung liegt vor, wenn bestehende gesellschaftliche Strukturen, wie politische und rechtliche Rahmenbedingungen, vorherrschende Rollenbilder oder die Organisation von Familienaufgaben und Berufstätigkeit, zu einer kontinuierlich ungleichen Verteilung der Verwirklichungschancen und Risiken zu Lasten einer bestimmten Personengruppe führen. Strukturelle Benachteiligungen beruhen damit auf vorherrschenden Strukturen der Gesamtgesellschaft und damit einhergehenden Rollenbildern und Vorurteilen (vgl. Def. § 3 Nr. 2 GIG M-V). Im Rahmen von einzelnen Entscheidungsprozessen sind sie nicht konkret zu benennen, aber dennoch über vorhandene, meist jedoch nicht ausgesprochene Einstellungs- und Verhaltensmuster, Geschlechterstereotype, Vorurteile etc. wirksam²⁰. Angesichts eines Frauenanteils unter den Beschäftigten im öffentlichen Dienst von i. d. R. mehr als 50 Prozent kann grundsätzlich von genügend für den Aufstieg in Führungspositionen qualifizierten Frauen ausgegangen werden. Ihr dennoch weitaus geringerer Anteil an diesen Führungspositionen lässt sich mithin nicht anders erklären als durch eine nach wie vor bestehende faktische und strukturelle Benachteiligung. Demgegenüber ist der geringere Anteil von Männern in einigen Bereichen und Fachrichtungen eher Ausdruck bestimmter beruflicher Präferenzen. Jedenfalls bestehen gegenwärtig keinerlei Anhaltspunkte für strukturelle, einzelfallunabhängige Benachteiligungen, die Männern im öffentlichen Dienst den beruflichen Aufstieg versperren würden.²¹ Ein geringerer Männeranteil in bestimmten Bereichen lässt für sich genommen keinen Schluss auf eine strukturelle Benachteiligung zu.²²

Folgerichtig hat der Bundesgesetzgeber im Rahmen der Novellierung des Führungspositionen Gesetzes II und der dortigen Änderungen am Bundesgleichstellungsgesetz im August 2021 sämtliche Regelungen aufgehoben, die eine

¹⁹ BVerfGE 92,91 (109); 114, 357 (370)

²⁰ Kommentar v. Roetteken, BGleIG zu § 7 Rn. 118ff

²¹ Deutscher Juristinnenbund e.V., Landesverband Sachsen-Anhalt, Auszug st20-22_Frauenfoerdergesetz des Landes Sachsen-Anhalt, 24.07.2020

²² Kommentar v. Roetteken, BGleIG zu § 3 Rn. 395

Förderung von Männern in den Bereichen, in denen ihr Anteil geringer ist als der der Frauen , vorsahen.²³

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

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

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

Eine Bevorzugung von Menschen mit offenem oder diversem Geschlechtseintrag durch Quoten- oder sonstige Förderregelungen lässt sich auf diese Weise nicht rechtfertigen.²⁴

Vorbereitende Maßnahmen

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

Frauenfördermaßnahmen zur Vorbereitung – sozusagen im Vorfeld einer Entscheidung – sind verfassungsrechtlich unproblematisch.²⁵ Artikel 33 Abs. 2 GG schützt nur den gleichen Zugang zu einer (Führungs)Position. Soweit Instrumente zur Erhöhung des Frauenanteils keine direkte Auswirkung auf die Beförderungsentscheidung haben, können sie die Vorschrift nicht verletzen.

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

²⁴ Jenseits von männlich und weiblich – Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht des Bundes, Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von Prof. Dr. Anatol Dutta, M. Jur. (Oxford), München und Prof. Dr. Matteo Fornasier, LL. M. (Yale), Bochum; Hrsg. ADS des Bundes, Berlin März 2020, Seite 79

²⁵ Papier, Hans-Jürgen/Heidebach, Martin: Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung (http://www.mgepa.nrw.de/mediapool/pdf/presse/pressemitteilungen/Gutachten_Zielquoten.pdf, 3. Juli 2015).

Quotenregelungen

Mit Aufstellung von Quotierungsregelungen sollen strukturell bedingte Unterrepräsentanzen und Benachteiligungen einer jeweils benannten Gruppe aufgehoben werden. Zu unterscheiden ist zwischen Ziel- und Entscheidungsquoten. Zielquoten geben Etappenziele an: Höhe des Frauenanteils, der in bestimmten Bereichen bis zu einem definierten Zeitpunkt erreicht werden soll (beispielsweise festgelegt in Gleichstellungsplänen). Entscheidungsquoten steuern personelle Einzelmaßnahmen, wie Einstellungen, Beförderungen etc., und regeln, dass die gleichqualifizierte Frau unter bestimmten Voraussetzungen zum Zuge kommt. Beide Quotenregelungen ergänzen sich und sind zur Erreichung der geschlechtergerechten Besetzung von Positionen notwendig. Keinerlei verfassungs- und europarechtliche Bedenken bestehen, wenn die Entscheidungsquote erst bei gleicher fachlicher Leistung, Eignung und Befähigung mehrerer Bewerbenden unter Würdigung des jeweiligen Einzelfalls zur Anwendung kommt (sogenannte Leistungsquote mit Härteklausele). Ein Verstoß gegen Artikel 33 Abs. 2 GG („Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt.“) liegt schon deshalb nicht vor, weil die Bevorzugung bspw. von Bewerberinnen nur dann einsetzt, wenn ein Gleichstand hinsichtlich fachlicher Leistung, Eignung und Befähigung besteht. Die im Beispielsfall mit einer Bevorzugung einhergehende Ungleichbehandlung zu Lasten männlicher Bewerber lässt sich wie oben aufgezeigt durch Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG rechtfertigen.

Fazit

Die verfassungsrechtlichen Grundsätze der Gleichbehandlung (Artikel 3 GG) und des gleichen Zugangs zu jedem öffentlichen Amte (Artikel 33 Abs. 2 GG) lassen geeignete und angemessene Maßnahmen unter engen Voraussetzungen zum Ausgleich struktureller Nachteile zu. Die verfassungsrechtliche Möglichkeit, Ungleichbehandlungen zulasten eines Geschlechts durch Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG²⁶ zu rechtfertigen, ist anerkannt. Als kollidierendes Verfassungsrecht ist Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG grundsätzlich dazu geeignet, das Diskriminierungsverbot aus Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 GG („Niemand darf wegen seines Geschlechtes (...) benachteiligt oder bevorzugt werden.“) einzuschränken²⁷ und zumindest positive Fördermaßnahmen zur Gewährleistung faktischer Chancengleichheit im Verhältnis zwischen Frauen und Männern zu ermöglichen.

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

²⁶ „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

²⁷ BVerfGE 92,91 (109); 114, 357 (370).

3. Novelle

„Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen ist ein Gebot gesellschaftlicher Gerechtigkeit, eine Vorgabe unserer Verfassung und Ausdruck administrativer und wirtschaftlicher Vernunft.“²⁸ Über 70 Jahre nach Festschreibung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Grundgesetz und fast 30 Jahre nach Formulierung des ausdrücklichen Auftrages, die Gleichberechtigung auch tatsächlich durchzusetzen, ist es nicht gelungen, Verhältnisse zu schaffen, in denen Frauen und Männer in gleicher Weise an allen gesellschaftlichen Lebensbereichen teilhaben. Die tatsächliche Durchsetzung der sozialen und politischen Gleichberechtigung steht noch immer aus. Dies gilt auch für den Bereich des öffentlichen Dienstes auf Bundes- und auf Landesebene.²⁹

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

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

Verfassungsrechtlich garantiertes Selbstverwaltungsrecht der Kommunen

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

Ist durch gesetzliche Vorgaben die Garantie der kommunalen Selbstverwaltung betroffen, muss dieses Verfassungsprinzip mit der Verfolgung des Gleichstellungsziels im Wege der „praktischen Konkordanz“ in Einklang gebracht werden. Die Ausgestaltung der hier vorgelegten Regelungen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung trägt der verfassungsrechtlichen Garantie der Kommunalautonomie ausreichend Rechnung: Durch

²⁸ Dr. Ralf Kleindiek, Staatssekretär BMFSFJ a. D., Fachdiskussion zum Gleichstellungsrecht auf Bundes- und Landesebene, Hannover im September 2018

²⁹ Diese Aussage bezog sich ursprünglich auf die Bundesverwaltung und ist dem Entwurf des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes der Bundesregierung von 2001 entnommen, Deutscher Bundestag, BT-Drs. 14/5679 vom 28. März 2001, und ist mehr als 20 Jahre später uneingeschränkt gültig.

das NGG erhält die Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Organisation der Gemeinden eine stärkere Akzentuierung. Dies hindert die Kommunen jedoch nicht, für den Bereich der Gleichstellung effektiv eigene organisatorische Maßnahmen zu treffen und auf die Besonderheiten der örtlichen Verhältnisse zu reagieren. Die Frage, wie die konkreten Aufgaben im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltungshoheit wahrgenommen werden und welche Strukturen hierfür sinnvoll und notwendig sind, liegt im Entscheidungs- und Verantwortungsbereich der Kommunen. Die getroffenen Regelungen lassen genügend Freiraum für die Art und Weise ihrer Umsetzung. Den Gemeinden bleibt für eine eigene Politik und ihre Aufgaben im Zusammenhang mit dem Gleichberechtigungsgebot ein hinreichender organisatorischer Spielraum. Die Regelungen zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten finden keine Anwendung.

Insofern wird der Kernbereich des Rechts auf Selbstverwaltung in Anbetracht des hohen Gutes der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3 Abs. 2 GG, Artikel 3 Abs. 2 NV) nicht unverhältnismäßig berührt. Die jeweiligen Regelungen greifen in vertretbarem und verhältnismäßigem Umfang in die kommunale Selbstverwaltung ein. (Vgl. Ausführungen Begründung zu § 15 Mobile Arbeitsformen)

Im Einzelnen wurden folgende Punkte berücksichtigt:

- Die Übertragung des Ziels, unabhängig von der Ursache, den Männeranteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen er niedriger ist als der der Frauen, geht gleichstellungspolitisch fehl und ist verfassungsrechtlich bedenklich³⁰. Die verfassungsrechtlichen Grundsätze der Gleichbehandlung (Artikel 3 GG) und des gleichen Zugangs zu jedem öffentlichen Amt (Artikel 33 Absatz 2 GG) lassen Maßnahmen zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen nur unter engen Voraussetzungen zum Nachteilsausgleich zu. Eine Ungleichbehandlung ist danach gerechtfertigt, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen strukturelle Nachteile aufgrund des Geschlechts verhindert, beseitigt, gemildert oder ausgeglichen werden sollen (positive Maßnahmen).

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

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

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

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

- Die formelle Aufwertung der Vorschriften über die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit im NGG 2010 bei gleichzeitiger Beibehaltung der bisherigen Regelungen hat die tatsächliche Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit nicht in ausreichender Weise vorangebracht. Ziel der Gleichstellungspolitik ist gute Rahmenbedingungen zu schaffen, mit denen sich Frauen und Männer die Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich aufteilen können.
Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass es gilt, eine Retraditionalisierung der Elternrollen zu verhindern und dass Vereinbarkeitsfragen für alle Beschäftigten relevant sind – unabhängig vom Geschlecht³².
- Der Gleichstellungsplan ist ein sinnvolles und zielführendes Instrument, das aber nur Wirkung entfalten kann, wenn die Dienststelle tatsächlich einen Gleichstellungsplan aufgestellt hat. Die Praxis hat gezeigt, dass hier nicht alle Dienststellen ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachgekommen sind. Hier war die Bedeutung des Gleichstellungsplans zu stärken.
- Moderne Personalplanung und -entwicklung, Gleichstellungscontrolling und nicht zuletzt die Veränderung der Arbeitsformen erfordern zukünftig ein besonderes gleichstellungspolitisches Engagement. Rechte und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten wurden erweitert bzw. gestärkt.

Neue Impulse

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

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

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

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

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

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

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

Das Aufbrechen der Geschlechterbinarität hat den verfassungsrechtlichen Schutz- und Förderauftrag nicht verändert. (Siehe oben Ausführungen zu II 1)

Der Schutz von Menschen, die nicht dauerhaft der binären Geschlechterordnung zugeordnet werden, erfolgt über Artikel 3 Abs. 1 und Abs. 3 GG bzw. über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz³³ (AGG). Das vorgelegte Gesetz berücksichtigt den grundrechtlichen Schutz der nicht binären geschlechtlichen Identität und schafft diskriminierungsfreie Strukturen.

III. Zum Gesetz

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist nach wie vor Aufgabe der Dienststelle und aller Beschäftigten, insbesondere in Führungspositionen. Zur Umsetzung des Gesetzesziels haben Dienststellen mit mehr als 50 Beschäftigten Gleichstellungspläne aufzustellen. Die Gleichstellungspläne sollen wie bisher konkret die Maßnahmen

³³ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897, zul. geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 768))

benennen, mit denen strukturell bedingte Benachteiligungen abgebaut, Chancengleichheit hergestellt, Geschlechterparität in Gremien und Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit gefördert werden sollen. Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht und fördert wie bisher die Umsetzung des Gesetzesziels. Es wurde daran festgehalten, dass eine Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten nur für Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten besteht und dieses Amt ausschließlich Frauen ausüben dürfen.

Wesentliche Änderungen/Ergänzungen:

- Der Geltungsbereich des NGG wurde erweitert. Es ist vorgesehen, dass künftig alle „der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts“ vom NGG umfasst sein und zum gleichstellungsbezogenen Handeln verpflichtet werden sollen. Darüber hinaus soll bei Beteiligungen der öffentlichen Hand an juristischen Personen des Privatrechts oder an rechtsfähigen Personengesellschaften sichergestellt werden, dass die Zielsetzung des NGG auch hier verfolgt werden. Ebenso soll die Möglichkeit genutzt werden, bei der Gewährung institutioneller Zuwendungen, die Grundzüge des NGG über den öffentlichen Dienst hinaus auszuweiten. Wirtschaftlich selbstständig geführte Einrichtungen der Kommunen und kommunale Eigenbetriebe wurden in die Definition des Dienststellenbegriffs aufgenommen. Die jetzige Formulierung schließt künftig auch die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe ein. Es soll in Niedersachsen keine Institution der öffentlichen Verwaltung geben, die keinerlei Gleichstellungsvorschriften unterliegt.
- Die Pflicht der Dienststellen, zum Abbau von Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung tätig zu werden, wurde konkretisiert. Zur Vermeidung einer Unvereinbarkeit der Regelung mit den Diskriminierungsverboten des Grundgesetzes und der RL 2006/54/EG³⁴ wurden Vorgaben zum Tätigwerden der Dienststellen bei geringerem Männeranteil nicht mehr aufgenommen. Das entspricht dem Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG, da positive Fördermaßnahmen zugunsten eines Geschlechts allein zur Beseitigung struktureller Benachteiligungen gerechtfertigt sind.³⁵
- Die Verpflichtung der Dienststellen, bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Frauen bei bestehender Unterrepräsentanz zu bevorzugen, wurde i. V. m. der vom EuGH geforderten Härteklausel³⁶ wiedereingeführt.
- Unterrepräsentanz im Sinne des § 3 Abs. 9 NGG liegt vor, wenn in einem einzelnen Bereich einer Dienststelle gemessen am Beschäftigungsvolumen weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

³⁴ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) vom 5.7.2006

³⁵ Kommentar v. Roetteken, BGleG zu § 3 Rn. 395

³⁶ EuGH Rs. C-158/97, Badeck u.a.; EuGH Rs. C-407/98 - Abrahamsson und Anderson

- Zur Bereichsbildung können zukünftig auch vergleichbare Besoldungs- und Entgeltgruppen zusammengefasst werden. Zusätzlich kann die Dienststelle in ihrem Gleichstellungsplan festlegen, dass für bestimmte Fachrichtungen gesonderte Bereiche gebildet werden können. Die Auswahl und Festlegung der konkreten Bereichsgruppe ist vom konkreten Einzelfall abhängig und muss immer zur Zielerreichung des Gesetzes erforderlich sein. Dabei geht es insbesondere um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen. Eine zahlenmäßig gleiche Teilhabe von Frauen ist im Durchschnitt bei einer Gesamtbetrachtung aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst mittlerweile weitgehend erfüllt.
- Es ist eine Pflicht der Dienststellen und ihrer Beschäftigten in Führungspositionen, sexueller Belästigung am Arbeitsplatz aktiv entgegenzuwirken. Die Dienststelle hat bei bekanntgewordenen Fällen erforderliche und angemessene dienstrechtliche, arbeitsrechtliche und personalwirtschaftliche Maßnahmen zu ergreifen. Diese Verpflichtung korrespondiert mit den Vorgaben aus dem AGG.
- Das Beurteilungsverfahren ist diskriminierungsfrei zu gestalten. Dazu sind Maßnahmen zu treffen, die zu einer geschlechtergerechten dienstlichen Beurteilung führen. Dazu ist insbesondere die Beurteilungspraxis regelmäßig in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und auszuwerten.
- Die Dienststellen sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreaming bei allen Entscheidungen als durchgängiges Leitprinzip zu beachten. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns durch eine geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung zu fördern. Damit ist der öffentliche Dienst neben seiner Funktion als Arbeitgeber auch im Rahmen seiner Fachaufgaben zur Zielerreichung verpflichtet.
- Regelungen zur geschlechtergerechten Sprache wurden in das Gesetz aufgenommen. Die Vorschriften des Gesetzes zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989 werden ersetzt. In allen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist einer Geschlechterdiskriminierung durch geschlechtergerechte Sprache und Darstellung entgegenzuwirken. Die Niedersächsische Landesregierung hat bereits 1989 durch Gesetz (Nds. GVBl. 1989 S. 50) und 1991 per Beschluss (Nds. MBl. 1991 S. 911) festgelegt, dass in der Rechtssprache Bezeichnungen so zu wählen sind, dass sie dem Grundsatz der Gleichberechtigung (Artikel 3 Abs. 2 GG) entsprechen. In den vergangenen mehr als drei Jahrzehnten hat sich unsere Lebenswirklichkeit weiterentwickelt, und geschlechtergerechte Sprache ist heute in allen Bereichen geboten. Zwingende Vorgaben zur Umsetzung, wie eine verbindliche Einführung etwaiger Sonderzeichen (z.B. sog. Genderstern), enthält die Regelung nicht.
- Die Regelungen zur Gremienbesetzung wurden verschärft. Gremien, die ausschließlich mit Beschäftigten besetzt werden, erfordern – im Gegensatz zur bestehenden Rechtslage – eine paritätische Besetzung zwischen Frauen und Männern. Ausnahmen sind nur möglich, wenn zwingende Gründe dafür vorliegen.

Darüber hinaus wurden in Anlehnung an das Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG) Regelungen für die Entsendung in Aufsichtsgremien aufgenommen und ein zeitliches Paritätsziel eingeführt.

- An alle Beschäftigten adressiert ist – wie bisher – die Förderung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit. Regelungen zu mobilen Arbeitsformen und zum beruflichen Wiedereinstieg wurden aufgenommen. Die Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung berücksichtigen u. a. den aktuellen Diskurs um die sogenannte Brückenteilzeit und wurden entsprechend erweitert.
- Die Laufzeit der Gleichstellungspläne wurde von drei auf vier Jahre verlängert. Neu aufgenommen wurde ein Zustimmungserfordernis der Gleichstellungsbeauftragten für den Fall, in dem sechs Monate nach Ablauf der gesetzlichen Frist kein Gleichstellungsplan aufgestellt worden ist.
- Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten wurden sichergestellt.
Um die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen sicherzustellen, enthält der Gesetzentwurf in Teilbereichen eine Erhöhung der Entlastungsstaffel.
- Durch die Normierung einer Klagemöglichkeit sowie eines zweistufigen Beanstandungsverfahrens werden sich die Durchsetzungsmöglichkeiten der Gleichstellungsbeauftragten verbessern und gleichstellungspolitische Belange werden in den Entscheidungen der Dienststellen eine höhere Gewichtung erfahren. Die Dienststellen haben die berufliche Entwicklung der (überwiegend bzw. vollständig) freigestellten Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen fiktiv nachzuzeichnen.
- In Anlehnung an das BGleig³⁷ wurde eine sogenannte Gleichstellungsstatistik aufgenommen. Diskriminierungsstrukturen müssen erkannt und deren Gründe analysiert werden, um Veränderungspotenzial zu ermitteln. Das Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN) erstellt im Auftrag des für Frauenpolitik und Gleichstellung zuständigen Ministeriums alle zwei Jahre eine Statistik mit gleichstellungsrelevanten Daten. Näheres regelt eine Verordnung.
- Gekoppelt an die Legislaturperiode unterrichtet die Landesregierung den LT.

IV. Konnexität

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

Ein solcher Konnexitätsanspruch entsteht durch dieses Gesetz im Ergebnis nicht. Die NV überträgt durch Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 auch den Gemeinden und Landkreisen die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als ständige Aufgabe.

³⁷ § 38 BGleig vom 24. April 2015 (BGBl. I S. 642, 643) (1), in der Fassung vom 9. Juni 2021 (BGBl. I S. 1614).

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

Die Neuregelung belastet die Kommunen mit zusätzlichen Ausgaben. Die Ausgaben sind aber voraussichtlich nicht erheblich im Sinne des Artikels 57 Abs. 4 NV. Das geforderte Angebot mobiler Arbeitsformen ist weitestgehend kostenneutral, begründet keinerlei Beschaffungs- oder Bereitstellungspflichten seitens der Dienststellen. Die Möglichkeiten mobiler Arbeitsformen sind vielfältig. Die genaue Ausgestaltung wurde bewusst offengelassen. Ausdrücklich nicht intendiert ist die Gewährung einer technische Ausstattung oder die Einrichtung eines (Homeoffice)Arbeitsplatzes. Je nach Stand der technischen Umsetzung vor Ort, kann eine Form der mobilen Arbeit gefunden werden.

V. Auswirkungen auf die Umwelt, den ländlichen Raum und die Landesentwicklung

Das Angebot an Beschäftigte, vermehrt mobile Arbeitsformen in Anspruch nehmen zu können, wird den Berufsverkehr reduzieren und damit einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Gleichzeitig kann diese Neuregelung, neben besseren Vereinbarkeitsregelungen, ländliche Räume für Berufstätige attraktiver machen und somit einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des ländlichen Raumes leisten.

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

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

VII. Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen

Das Angebot mobiler Arbeitsformen kann die Integration von Menschen mit Behinderung in Arbeitsprozesse fördern.

VIII. Auswirkungen auf Familien

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

IX. Auswirkungen auf den Mittelstand und die Digitalisierung

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

Spezifische Auswirkungen auf die Digitalisierung ergeben sich durch die neu zu schaffende Möglichkeit, mobile Arbeitsformen in Anspruch nehmen zu können. Ebenso hat die Datenerfassung und -übermittlung zur Erstellung der sog. Gleichstellungsstatistik digitale Komponenten.

X. Voraussichtliche Kosten und haushaltsmäßige Auswirkungen

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

Das geforderte Angebot mobiler Arbeitsformen ist weitestgehend kostenneutral, begründet keinerlei Beschaffungs- oder Bereitstellungspflichten seitens der Dienststellen. Die Möglichkeiten mobiler Arbeitsformen sind vielfältig. Die genaue Ausgestaltung wurde bewusst offengelassen. Im Landesdienst wird in Folge der Corona-Pandemie und aufgrund der aktuellen Landesrahmenvereinbarung³⁸ zu Telearbeit und mobiler Arbeit darüber hinaus in zahlreichen Dienststellen bereits eine technische Ausstattung zur Verfügung gestellt.

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

Mit Einführung einer Gleichstellungsstatistik wird die bisherige Berichtspflicht der Landesregierung (einschließlich der regelmäßigen Befragung aller niedersächsischen Dienststellen) durch eine Unterrichtung des LT ersetzt. Zusätzliche Kosten zur Einführung und Durchführung einer Gleichstellungsstatistik werden vom MS getragen und entsprechend im Haushalt des MS abgebildet werden.³⁹

Unter Einbeziehung der Personalkostenreduzierung, die sich aus der Laufzeitverlängerung des Gleichstellungsplans von drei auf vier Jahre ergibt, werden Personalkosten, die im Zusammenhang mit der Einführung der Gleichstellungsstatistik stehen, zukünftig kompensiert und in den Dienststellen erwirtschaftet.

³⁸ Die Landesregierung und die gewerkschaftlichen Spitzenorganisationen haben in einer gemeinsamen Vereinbarung nach § 81 NPersVG zu Telearbeit und mobile Arbeit die Rahmenbedingungen für die Nutzung mobiler Arbeitsformen in der niedersächsischen Landesverwaltung ab dem 1. Juli 2021 einheitlich und verbindlich festgelegt. Vereinbarung nach § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) „Telearbeit und mobile Arbeit in der niedersächsischen Landesverwaltung“

³⁹ Der Betrag der erforderlichen Ansatzserhöhung wird im Einzelplan 05 erwirtschaftet. Eine Konkretisierung erfolgt im Rahmen des Aufstellungsverfahrens zum HPE 2025.

Die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten wird sich durch die Einbeziehung der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe in den Geltungsbereich des Gesetzes leicht erhöhen. Die Entlastungsstaffel ist in Teilbereichen verändert worden; diese Kosten sind von den einzelnen Dienststellen aller Ressorts im Rahmen der allgemeinen Haushaltsansätze zu tragen.

B. Besonderer Teil

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

Zur Gliederung:

Der Erste Teil des Gesetzes enthält „Allgemeine Vorschriften“ (§§ 1 bis 6).

Im Zweiten Teil des Gesetzes folgen die Regelungen zur „Gleichstellung von Frauen und Männern“ (§§ 7 bis 21). Dieser Teil ist untergliedert in die Abschnitte „Organisationsplanung und Personalentwicklung“, „Allgemeines Verwaltungshandeln“, „Gremien“ und „Juristische Personen des Privatrechts und Personenvereinigungen“.

Der Dritte Teil enthält in den §§ 22 bis 25 Regelungen über die „Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit“.

Der Vierte Teil des Gesetzes enthält wie bisher unter der Überschrift „Durchsetzung der Ziele“ Bestimmungen über den Gleichstellungsplan (§§ 26 bis 28), die Gleichstellungsbeauftragte (§§ 29 bis 38) und neu an dieser Stelle Berichtspflichten zur Durchsetzung der Ziele (§§ 39, 40).

Der Fünfte Teil umfasst Schlussvorschriften (§ 41).

Zum Ersten Teil:

Allgemeine Vorschriften

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

Zu § 1 (Zielsetzung):

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

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

- bestehende strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftig zu verhindern,
- strukturelle Benachteiligungen von Frauen durch deren gezielte Förderung zu beheben,
- die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns durch eine geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung zu fördern,

- auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken und
- die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für alle Beschäftigten zu verbessern.

Die festgelegten Maßnahmen sind darauf ausgerichtet, bestehende strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftig zu verhindern. Die Situation der Frauen im öffentlichen Dienst soll verbessert werden, so dass sie die verfassungsrechtlich geforderte Chancengleichheit auch tatsächlich wahrnehmen können. Folgerichtig sind insbesondere strukturelle Benachteiligungen von Frauen durch deren gezielte Förderung abzubauen.

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

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

Im Berufsleben (wie in vielen anderen Lebensbereichen) sind strukturelle Benachteiligungen zulasten von Frauen erwiesen und anerkannt. Die Folgen dieser strukturellen Benachteiligung zeigen sich deutlich in einem geringeren Frauenanteil an Führungspositionen, im Gender Pay Gap und im Gender Pension Gap. Angesichts eines Frauenanteils unter den Beschäftigten im öffentlichen Dienst von mehr als 50 Prozent (siehe Begründung A I 2) kann grundsätzlich von genügend für den Aufstieg in Führungspositionen qualifizierten Frauen ausgegangen werden. Ihr dennoch weitaus geringerer Anteil an Führungspositionen lässt sich mithin nicht anders erklären als durch eine nach wie vor bestehende faktische und strukturelle Benachteiligung.⁴⁰

Dies gilt nicht für Männer. Ein geringerer Männeranteil in einigen Bereichen und Berufsgruppen ist eher Ausdruck bestimmter beruflicher Präferenzen. Jedenfalls bestehen keinerlei Anhaltspunkte für strukturelle, einzelfallunabhängige Benachteiligungen, die Männern im öffentlichen Dienst den beruflichen Aufstieg versperren würden.⁴¹

⁴⁰ Vgl. Deutscher Juristinnenbund (djb), Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft, Juli 2021: („... ein unausgeglichenes Geschlechterverhältnis gilt als Indiz für Diskriminierungsstrukturen. ...“)

⁴¹ Vgl. auch LVerfG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 10.10.2017 - 7/16

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

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

Das Aufbrechen der Geschlechterbinarität hat den verfassungsrechtlichen Schutz- und Förderauftrag aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG und damit die Zielrichtung des vorliegenden Gesetzes sowie dessen Intention, bestehende gesellschaftliche Nachteile zwischen Frauen und Männern zu beseitigen, nicht verändert.⁴² Eine generelle Ausdehnung auf Personen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen bzw. zuordnen lassen, ist mit der Grundprämisse dieses Gesetzes nicht vereinbar.

Die (mögliche) Diskriminierung von Personen mit nicht-binärer geschlechtlicher Zuordnung hat andere Ursachen und erfordert daher auch eine andere Schutzrichtung als die des NGG. Das vorliegende Gesetz will Frauen die gleichen beruflichen Chancen wie Männern verschaffen und strukturelle Benachteiligungen von Frauen abbauen und zukünftig vermeiden. Es handelt sich dabei um eine politisch gewollte und rechtlich zulässige Grundsatzentscheidung, dass mit diesem Gesetz dem Abbau strukturell bedingter Unterrepräsentanz Rechnung getragen wird.

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

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

Zu § 2 (Geltungsbereich):

§ 2 regelt den Geltungsbereich des Gesetzes. Das Gesetz gilt gemäß Absatz 1 Nr. 1 wie bisher sowohl für die Dienststellen des Landes als auch die der Kommunen. Da die NV auch die Kommunen originär auf die Verwirklichung der Gleichberechtigung verpflichtet, handelt es sich in Hinblick auf die Kommunen nicht um eine vom Land übertragene, sondern um eine Aufgabe im eigenen Wirkungskreis.

⁴² In seiner Entscheidung zum Personenstandsrecht aus dem Jahr 2017 (Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16) hat das BVerfG klargestellt, dass es mehr als nur zwei Geschlechter gibt und dies auch rechtlich anzuerkennen sei.

Gemäß Nummer 2 gilt das Gesetz nunmehr für alle der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, sofern diese 30 und mehr Beschäftigte haben. Die bisherige Formulierung „auf Landesrecht beruhend“ schloss Sozialversicherungsträger, die auf Bundesrecht (SGB V bis XI) beruhen, aus dem Geltungsbereich des Gesetzes aus, auch soweit sie der Landesaufsicht unterlagen. Insofern war der Geltungsbereich auf die unter Aufsicht des Landes stehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts auszudehnen, die auf Bundesrecht beruhen. Damit es in Niedersachsen keine Institution der öffentlichen Verwaltung gibt, die keinerlei Gleichstellungsvorschriften unterliegt, wurde die Ausnahme für Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe gestrichen. Die jetzige Formulierung schließt sowohl die Sozialversicherungsträger als auch die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe ein. Dabei reicht für das Land eine Rechtsaufsicht aus. Eine Aufsichtsfunktion von Bundesbehörden für Teilbereiche ist dabei unschädlich, da sie die juristischen Personen öffentlichen Rechts nicht in die Geltung des BGleG einbezieht. Bei mehreren Firmensitzen ist auf den Hauptsitz abzustellen. Die Neuregelungen betreffen juristische Personen des öffentlichen Rechts, die bisher nicht unter dem Geltungsbereich eines Gleichstellungsgesetzes standen, während Körperschaften, Anstalten und Stiftungen mit Bundesaufsicht dem Gleichstellungsrecht des Bundes vollinhaltlich unterliegen.

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

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

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

Für die Gerichte und Staatsanwaltschaften gibt es teilweise Ausnahmen. So ist z. B. etwa nach Artikel 98 Abs. 3 GG die Rechtsstellung der Richterinnen und Richter in den Ländern durch „besondere“ Landesgesetze zu regeln. Die Anwendbarkeit des NGG für Richterinnen

und Richter folgt deshalb aus §§ 1 und 2 Abs. 1 NRiG und nicht aus den §§ 2, 3 NGG. Die Geschäftsverteilung und die Besetzung der einzelnen Spruchkörper werden des Weiteren durch unabhängige Richter, das sog. „Präsidium“, selbst bestimmt. Durch die in den §§ 21a ff. Gerichtsverfassungsgesetz normierte sog. Präsidialverfassung soll die Rechtspflege vor willkürlichen Eingriffen der Staatsmacht geschützt und unparteiische Entscheidungen von Richtern gewährleistet werden. Diese gerichtliche Selbstverwaltung unterfällt dem Schutz der in Art. 97 Abs. 1 GG normierten richterlichen Unabhängigkeit. Für die Besetzung der Präsidien und die geschäftsverteilungsplanmäßige Zuweisung existieren insofern spezielle Regelungen im Gerichtsverfassungsgesetz. Das NGG kann daher weder in Bezug auf die Zusammensetzung der Präsidien der Gerichte – z. B. durch Vorschriften betreffend „Gremien“ gemäß § 19 NGG – noch auf die Geschäftsverteilung durch die Präsidien einschließlich des hierbei gewählten Verfahrens – etwa im Rahmen der Besetzung von Arbeitsplätzen (z. B. § 14 Abs. 2 Satz 1 NGG) – Regelungen treffen. Auch die Abfassung gerichtlicher Entscheidungen gehört zum Kernbereich des gerichtlichen Verfahrens und der richterlichen Unabhängigkeit. Eine Verpflichtung zur Nutzung einer explizit geschlechtersensiblen Sprache kann das NGG für die Gerichte insofern generell nicht vorsehen.

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen):

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

(Absatz 1) Beschäftigte sind Bedienstete sowohl im Arbeits- als auch im Beamtenverhältnis. Ausgenommen sind Ehrenamtsverhältnisse. Die Erwähnung der Beschäftigten im Richteramt erfolgt klarstellend, da für sie gemäß § 2 Absatz 1 des Niedersächsischen Richtergesetzes ohnehin die Vorschriften für Landesbeamtinnen und Landesbeamte gelten. Durch die neu gewählten Formulierungen soll verdeutlicht werden, dass auch Personen jenseits des binären Geschlechtermodells nicht nur anerkannt, sondern auch gemeint sind, wenn von „Beschäftigten“ des öffentlichen Dienstes in Niedersachsen gesprochen wird. Im Oktober 2017 hatte das BVerfG bestätigt, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt.⁴³

Um eine Geltung des NGG auch für sog. „Beförderungsrunden“ zu gewährleisten, bei denen keine Neu-Übertragung von Dienstposten erfolgt, sondern eine Auswahl von Beschäftigten

⁴³ Das BVerfG hat in einem Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16 – ausgeführt, dass Artikel 3 Abs. 3 Satz 1 GG auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts schützt. Deutschland gehört nun zu den wenigen Staaten weltweit, die die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern rechtlich anerkennen.

erfolgt, die auf ihrem vorhandenen Dienstposten befördert werden, war der Begriff „Stellen“ in die Definition aufzunehmen.

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

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

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

Absatz 6 definiert den Begriff der Dienststellen.

Vom Behördenbegriff des Absatzes 6 Nr. 1 sind nach wie vor die Schulen erfasst. Gleichwohl sind nicht alle Schulen Dienststellen im Sinne des NGG. In § 38 sind Regelungen für Schulen, die keine Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 sind, geschaffen worden.

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

Absatz 6 Nrn. 3 und 4 umfassen die in § 136 Abs. 3 i. V. m. § 139 Abs. 1 NKomVG genannten wirtschaftlich selbstständigen, aber rechtlich unselbstständigen Einrichtungen der Kommunen und die kommunalen Eigenbetriebe gemäß § 136 Abs. 2 Nr. 1 NKomVG. Diese waren bisher in den Dienststellenbegriff nicht einbezogen. Sie unterlagen aber nach wie vor den materiellen Vorschriften des NGG und mussten in den Gleichstellungsplan der Kommune einbezogen werden. Kommunale Eigenbetriebe sind zwar nicht rechtlich, aber organisatorisch selbstständige Einheiten der Kommunen. Sie werden kaufmännisch geführt. Die typischen Beispiele für Eigenbetriebe wie Stadtwerke, Verkehrsbetriebe oder Krankenhäuser zeigen deutlich, wie selbständig sie von der klassischen Kommunalverwaltung sind. Wenn ein Eigenbetrieb die weiteren Voraussetzungen – beispielsweise in Hinblick auf die Beschäftigtenzahl – erfüllt, soll für ihn zukünftig ein eigener Gleichstellungsplan erstellt werden. Dies trägt der organisatorischen und wirtschaftlichen Eigenständigkeit der Eigenbetriebe Rechnung. Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit können besser als bisher auf die spezifischen Eigenarten des Eigenbetriebs ausgerichtet werden. Die Frage einer geschlechtergerechten Personalpolitik und einer familiengerechten Arbeitsgestaltung muss auf diese Einheit mit

seinen Besonderheiten bezogen sein und soll nicht mit allgemeinen kommunalen Belangen in dieser Hinsicht vermischt werden. Nach Auskunft des LSN sind 53 Eigenbetriebe von der Regelung betroffen (Stichtag 30.06.2022, Stand 08.11.23). Wenn ein Eigenbetrieb weniger als 50 Beschäftigte hat, dann ist dieser als Dienststelle im Sinne des NGG – ebenso wie andere kleinere Dienststellen – nicht zur Aufstellung eines Gleichstellungsplanes verpflichtet und eine Gleichstellungsbeauftragte kann, muss aber nicht bestellt werden.

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

Betriebsstellen der Landesbetriebe und kommunalen Betriebe sowie Außenstellen von Behörden fallen nicht unter den Dienststellenbegriff. Für sie sind aber Sonderregelungen bei Gleichstellungsplan (§ 26) und Gleichstellungsbeauftragter (§ 30 Abs. 1 Satz 1) vorgesehen, wenn in ihnen dienstrechtliche Befugnisse ausgeübt werden und sie über mindestens 50 Beschäftigte verfügen.

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

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

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

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

Wahlmöglichkeit dient ausschließlich dazu, das Gesetzesziel zu verfolgen, nicht es zu unterlaufen.

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

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

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

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

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

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

Benachteiligungen wegen des Geschlechts werden insbesondere über nicht ausgesprochene Einstellungs- und Verhaltensmuster, Geschlechterstereotype oder

Vorurteile wirksam, ohne dass sie konkret im Rahmen einzelner Entscheidungen benennbar sind.⁴⁴⁴⁵ Gerade die Unsichtbarkeit dieser Strukturen erfordert eine besondere Sensibilität und ein Wissen hierüber.

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

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

Bei der Feststellung, ob Unterrepräsentanz vorliegt, ist auf den zum Prüfungszeitpunkt aktuellen Sachstand abzustellen. So kommt es bei einer konkreten Stellenbesetzung nicht darauf an, welche Repräsentanz von Frauen in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe im Gleichstellungsplan vermerkt ist, sondern darauf, welche Repräsentanz zum Zeitpunkt der Eröffnung des Verfahrens – hier beispielsweise zu Beginn des Ausschreibungsverfahrens – vorliegt. Zu betrachten ist dabei der Bereich auf den sich die betreffende Maßnahme in der Hauptsache bezieht.

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

In Abgrenzung dazu wird mit dem neuen Satz 3 festgelegt, dass eine Unterrepräsentanz von Frauen das Bestehen einer strukturellen Benachteiligung indiziert. Im Gegensatz zu Männern wird für Frauen eine strukturelle Benachteiligung im Berufsleben allgemein anerkannt. Die Folgen dieser strukturellen Benachteiligung zeigen sich deutlich in einem geringeren Frauenanteil an Führungspositionen, im Gender Pay Gap und im Gender

⁴⁴ Rundschreibens des BMFSFJ zur Neufassung des BGleIG vom 06.01.2017, siehe Anmerkung zur strukturellen Benachteiligung von Männern Seite 6 <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/84064/bg-leig-rundschreiben-6-data.pdf>

⁴⁵ Kommentar v. Roetteken, BGleIG zu § 7 Rn. 118ff

Pension Gap. Das gilt für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Männern nicht, da sie aufgrund derartiger Strukturen im Beruf regelmäßig keine – geschlechtsbedingten – Nachteile erleiden. Insofern lässt sich allein aus der zahlenmäßig geringeren Vertretung von Männern unter den Beschäftigten eines Bereichs i. S. d. § 3 Abs. 7 kein Anhalt für eine Benachteiligung aufgrund des männlichen Geschlechts entnehmen. Ein geringerer Männeranteil in einzelnen Berufsgruppen begründet sich nicht mit struktureller Benachteiligung, sondern regelmäßig in der vergleichsweise geringen Attraktivität entsprechender Berufsfelder. Aber, auch Frauen können – gerade in Bereichen mit niedriger bewerteten Arbeitsplätzen – aufgrund persönlicher Präferenzen mit einem niedrigeren Anteil als Männer vertreten sein. Fördertatbestände greifen nur zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen aufgrund struktureller Benachteiligung. Das gilt für Frauen und Männer gleichermaßen.

Auch in Bereichen, in denen das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, greift die o.g. Vermutungsregelung nicht. Sachliche Gründe wie z.B. die Notwendigkeit männlicher Überrepräsentanz bei einer Gefangenen-Männerquote im Justizvollzug von 95 % müssen Berücksichtigung finden. (Siehe zu § 8)

Zu § 4 (Allgemeine Pflichten):

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

Zu § 5 (Benachteiligungsverbot):

Das hier normierte Benachteiligungsverbot ist inhaltlich identisch mit den Regelungen in § 9 NGG 2010. Es handelt sich, wie schon dort, um eine deklaratorische Norm, da die Regelungen im Grunde deckungsgleich sind mit denen in § 3 Abs. 1 und 2, §§ 5 und 7 Abs. 1 Halbsatz 1 und § 8 Abs. 1 AGG⁴⁶. Die Norm ist im NGG aufgenommen worden, weil es den Bedürfnissen der Praxis entspricht, die einschlägigen Normen in einem Gesetzeswerk vorzuhalten.

Eine geschlechtsbezogene Gleichbehandlung ist auch in Bezug auf Menschen geboten, die nicht der binären Geschlechterordnung angehören, zuzurechnen sind bzw. sich selbst nicht entsprechend zuordnen.⁴⁷

In seiner Entscheidung zum Personenstandsrecht aus dem Jahr 2017⁴⁸ hat das BVerfG klargestellt, dass es mehr als nur zwei Geschlechter gibt und dies auch rechtlich anzuerkennen sei. Eine gesonderte Aufnahme eines Diskriminierungsverbotes in Bezug auf die geschlechtliche Identität ist nicht erforderlich, da das BVerfG festgestellt hat, dass

⁴⁶ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897, zul. geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Mai 2022 (BGBl. I S. 768))

⁴⁷ Kommentierung von Roetteken, zu § 33 BGleGG, RdNr. 174

⁴⁸ Beschluss des Ersten Senats vom 10. Oktober 2017 - 1 BvR 2019/16

die geschlechtliche Identität eines Menschen unter das Merkmal Geschlecht fällt und somit Diskriminierungen aufgrund dieses Merkmals bereits den strengen Verhältnismäßigkeitsanforderungen des Artikels 3 Abs. 3 GG unterworfen sind.⁴⁹

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

Besondere Herausforderungen stellen sich im Umgang mit Fällen mehrdimensionaler Diskriminierung. Die UN-Behindertenrechtskonvention⁵⁰ erkennt in Artikel 6 Abs 1 an, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen aufgrund des Kriteriums der Behinderung und des Kriteriums des Geschlechts mehrfachen Diskriminierungen ausgesetzt sind. Insofern soll hier ausdrücklich darauf hingewiesen werden, gegenüber dem (möglichen) Vorliegen einer mehrdimensionalen Diskriminierung aufmerksam und entsprechend sensibel zu sein. Insbesondere muss darauf geachtet werden, Frauen weder in Hinblick auf ihr Geschlecht noch auf ihre Behinderung oder eine drohende Behinderung mittelbar oder unmittelbar zu benachteiligen und zu diskriminieren oder auch nur die Gefahr einer solchen Benachteiligung bestehen zu lassen. In Abweichung zum BGleG ist die Berücksichtigung der besonderen Belange von Frauen mit Behinderungen nicht in das Gesetzesziel aufgenommen worden. Das AGG und das Niedersächsische Behindertengleichstellungsgesetz⁵¹ (NBGG) gewähren hier einen umfassenden Schutz. Für Frauen mit Behinderungen enthält das NBGG in § 3 eine eigene gesetzliche Regelung zur Durchsetzung der Gleichberechtigung sowie zur Vermeidung von Benachteiligungen. Daneben verbietet § 4 NBGG eine Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen durch öffentliche Stellen.

Zu § 6 (Schutz vor sexueller Belästigung):

Sexuelle Belästigung ist eine Form sexualisierter Gewalt. Sie stellt eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar und ist eindeutig als eine Verletzung arbeits- und

⁴⁹ Aus den Leitsätzen: 1. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz (GG)) schützt die geschlechtliche Identität. Es schützt auch die geschlechtliche Identität derjenigen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen.

2. Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG schützt auch Menschen, die sich dauerhaft weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen lassen, vor Diskriminierungen wegen ihres Geschlechts. (Zur Geltung von Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG für diesen Personenkreis BVerfG 10.10.2017 – 1 BvR 2019/16 – NJW 2017, 3643, 3646)

⁵⁰ „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities – CRPD) der Vereinten Nationen, am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossen und am 3. Mai 2008 in Kraft getreten.

⁵¹ Niedersächsisches Behindertengleichstellungsgesetz (NBGG) vom 25. November 2007 (Nds. GVBl. S. 661 – VORIS 84200 –) zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 16. Dezember 2021 (Nds. GVBl. S. 921)

dienstrechtlicher Vorschriften einzuordnen, §§ 3 Abs. 4, 7 Abs. 3, 24 AGG⁵². Auch wenn die Regelung mit den Vorgaben aus dem AGG korrespondiert, soll aufgrund der nach wie vor erheblichen praktischen Bedeutung des Schutzes vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz im NGG über eine ausdrückliche und grundsätzliche Schutzregelung die unbedingte Verpflichtung der Dienststellen zu Maßnahmen gegen derartiges unerwünschtes Verhalten zum Ausdruck kommen. Prävention und der Schutz des Opfers stehen hier im Vordergrund. Konkrete Pflichten für die Dienststellen und Beschäftigte in Führungspositionen werden normiert.

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

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

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

Das AGG verlangt im konkreten Einzelfall effektive und gleichzeitig angemessene Maßnahmen, damit betroffene Beschäftigte in Zukunft vor sexueller Belästigung geschützt sind. Denkbar sind Prävention, Ermahnung, Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung (§§ 12 Abs. 3, 24 AGG). Welche Maßnahmen als verhältnismäßig angesehen werden können, hängt von den konkreten Umständen ab. In Abhängigkeit von der Schwere und der Nachweisbarkeit des Vorfalls hat die Dienststelle einen Ermessensspielraum. Deshalb sind die Schwere des Vorfalls und die entsprechenden Maßnahmen sorgfältig zu prüfen und zu bewerten. § 12 Abs. 3 AGG schränkt das Auswahlermessen allerdings insoweit ein, als Arbeitgebende die Benachteiligung zu „unterbinden“ haben. Geeignet i. S. d. Verhältnismäßigkeit sind daher nur solche Maßnahmen, von denen anzunehmen ist, dass sie die Benachteiligung für die Zukunft abstellen, d. h. eine Wiederholung ausschließen.⁵³

Im besten Fall tritt sexuelle Belästigung in einer Dienststelle nicht auf. Daher ist die Durchführung umfassender vorbeugender Maßnahmen besonders wichtig. Beschäftigte in Führungspositionen können durch die eigene Vorbildfunktion sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz weitgehend verhindern. Dies bedeutet, klar Position gegen sexuelle Belästigung zu beziehen und diese konsequent gegenüber allen Beschäftigten zu vertreten. Präventionsmaßnahmen⁵⁴ können regelmäßige Schulungen für alle Beschäftigten zur Sensibilisierung für das Thema sowie verpflichtende Fortbildungen für Personalverantwortliche sein. Eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kann abgeschlossen werden. Umfragen in der Dienststelle können helfen, zu ermitteln, was zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz getan werden sollte. Gleichzeitig kann so die Effizienz von Präventionsmaßnahmen erfasst werden.

Die Dienststellen haben dafür Sorge zu tragen, dass sich Beschäftigte der Personalverwaltung und Beschäftigte in Führungspositionen zum Thema Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz informieren können, § 13 Abs. 3. Auch wenn diese Regelung unter einem Haushaltsvorbehalt steht, dienen dazu u. a. regelmäßige Schulungen von Führungskräften, die Aushändigung von Aufklärungsschriften an alle Beschäftigten und eine klare Haltung gegenüber Belästigungen in der Praxis. Die Notwendigkeit, auch vorbeugende Präventivmaßnahmen – wie Schulungen – zur Minderung des Haftungsrisikos durchzuführen, ist im AGG bundesgesetzlich geregelt. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, je umfassender die Präventionsmaßnahmen, desto geringer das Haftungsrisiko für die Arbeitgebenden (§§ 12, 15, 24 AGG).

Gemäß § 13 Abs. 3 sollen die Dienststellen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auch ihren Beschäftigten (die nicht in Führungspositionen sind) die Teilnahme an Fortbildungen zum Thema ermöglichen.

⁵³ BAG 9. Juni 2011 – 2 AZR 323/10 – Rn. 28 mwN

⁵⁴ Beispielhafte Aufzählung aus dem Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin, 2021, 8. Auflage

Absatz 3 enthält ein Maßregelungsverbot.

Zum Zweiten Teil:

Gleichstellung von Frauen und Männern

Der Zweite Teil des Gesetzes enthält die Handlungsfelder Organisationsplanung und Personalentwicklung (§§ 7-15), das Allgemeine Verwaltungshandeln (§§ 16-18), Regelungen zu den Gremien (§§ 19-20) sowie die Regelungen zu den juristischen Personen des Privatrechts und Personenvereinigungen (§ 21).

Erster Abschnitt: Organisationsplanung und Personalentwicklung

Zu § 7 (Grundsatz):

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

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

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

Zu § 7/1 (Statistiken, Datenverarbeitung):

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

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

Die Erkenntnisse aus diesen Analysen können Handlungsnotwendigkeiten sichtbar machen und begründen. Sie ermöglichen Maßnahmen effektiver und gerechter zu gestalten sowie

Zielsetzungen explizit und zielführend(er) zu formulieren. Einzubeziehen sind alle Statistiken über Beschäftigte. Auch wenn es bei vielen weiteren Erfassungen aus gleichstellungspolitischer Hinsicht hilfreich wäre, beispielsweise das Geschlecht der Zielgruppe einer Maßnahme zu kennen, um dem Grundsatz besser Rechnung zu tragen, wird hier nur der Ausschnitt in Hinblick auf die Beschäftigten erfasst. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Erstellung geschlechtsdifferenzierter Beschäftigtenstatistiken ist erforderlich und verhältnismäßig.

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

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

Der Schutz personenbezogener Daten ist durch Anonymität der Daten zu wahren. In Anlehnung an die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes⁵⁵ und in Abstimmung mit den jeweiligen Beauftragten für Datenschutz müssen sich für die zu erstellenden Statistiken mindestens sechs Beschäftigte in der jeweiligen Vergleichsgruppe befinden. Bei einer geringeren Anzahl besteht die nicht hinzunehmende Gefahr der Zurechnung der erhobenen Daten zu Einzelpersonen. Aber auch deutlich größere Personengruppen als eine mit sechs Personen können möglicherweise nicht anonym sein, wenn ihre Daten zu homogen sind (Beispiel: alle Frauen/Männer einer Besoldungsgruppe haben bei der Beurteilung dieselbe Gesamtbeurteilung der Leistungsmerkmale).

Zu § 8 (Arbeitsplatzausschreibung):

⁵⁵ Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen – Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152), geändert durch Art. 25 des Gesetzes vom 05. Juli 2021 (BGBl. I S. 3338) – hier § 12 Abs. 3 „Bei der Beantwortung eines Auskunftsverlangens ist der Schutz personenbezogener Daten der Auskunft verlangenden Beschäftigten sowie der vom Auskunftsverlangen betroffenen Beschäftigten zu wahren. Insbesondere ist das Vergleichsentgelt nicht anzugeben, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird.“

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

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

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

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

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

Darüber hinaus sind Einschränkungen vom Grundsatz einer Ausschreibung möglich. Arbeitsplätze im Leitungsbereich einer Dienststelle müssen nicht ausgeschrieben werden, wenn sie ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis zur Dienststellenleitung oder deren Stellvertretung erfordern, beispielsweise Pressestelle oder Büro der Ministerin oder

des Ministers. Unter die Regelung fällt auch die nach § 4 Abs. 1, S. 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Staatskanzlei vorgegebene Konstellation, dass die Chefin oder der Chef der Staatskanzlei diese führt. Auch auf Staatssekretärebene wird eine besondere Vertrauensbasis gesehen. Der Begriff des „besonderen persönlichen Vertrauensverhältnisses“ ist eng auszulegen. Ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis liegt dann vor, wenn eine solche Nähe zu der Leitungsperson und ihren politischen oder verwaltungsstrategischen Einstellungen bestehen muss, dass ohne Absprache im Einzelfall im Interesse der Leitungsperson gehandelt werden kann. Dies gilt beispielsweise für persönliche Referentinnen und Referenten, bei denen ein persönliches Vertrauensverhältnis aufgrund der ständigen vertieften Einblicke in die Arbeit der Bezugsperson zwingende Voraussetzung für die Ausübung der Tätigkeit ist. Diesem Rechtsgedanken folgt die vorgesehene Regelung.

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

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

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

letztlich das generische Maskulinum verwendet wird.⁵⁶ Das ist zu wenig, um die geforderte Geschlechtsneutralität in der gebotenen Weise herzustellen.⁵⁷

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

In Anlehnung an § 8 Abs. 1 AGG kann von der Neutralitätspflicht abgewichen werden, wenn das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, wenn also das Geschlecht eine entscheidende Rolle bei der Ausübung der Tätigkeit spielt. Anerkanntes Beispiel: Erzieherinnen für Mädcheninternate, die bei der Betreuung auch regelmäßig in den Zimmern oder im Sanitärbereich tätig sind. Andere Beispiele sind Personen, die mit Missbrauchsopfern arbeiten oder auch Gleichstellungsbeauftragte (siehe Ausführungen zu § 30).

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

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

Satz 4 regelt, dass jede Ausschreibung einen Hinweis auf die Teilzeiteignung zu enthalten hat. Die Frage, ob und inwieweit für den zu besetzenden Arbeitsplatz eine Teilzeiteignung vorliegt, ist mit Blick auf § 24 Abs. 1 zu beantworten: Die Teilzeiteignung ist nur dann abzulehnen, wenn bei diesem auszuschreibenden Arbeitsplatz dringende dienstliche Belange der Teilzeiteignung entgegenstehen. Dies gilt gleichermaßen für die Besetzung von Arbeitsplätzen in Führungspositionen – ohne Ausnahme, ungeachtet der Hierarchieebene.

Entsprechend der Zielsetzung des Gesetzes ist der Begriff der dringenden Gründe eng auszulegen. (Vgl. Begründung zu § 24)

⁵⁶ Deutscher Juristinnenbund, Stellungnahme 20-35 zum Zweiten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II), vom 28.12.2020

⁵⁷ Von Roettenken, Der Begriff des Geschlechts im Personalvertretungs- und Dienstrecht, Die Personalvertretung 8-2020

Absatz 3 regelt, dass die Gleichstellungsbeauftragte eine zweite Ausschreibung verlangen kann, wenn sich in einem Bereich, in dem Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, keine Frau beworben hat, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweist. Konsequenter Weise wird ausschließlich darauf abgestellt, dass Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind – Männer sind in einzelnen Bereichen der Dienststelle aus individuellen und nicht aus strukturellen Gründen mit einem geringeren Anteil als Frauen vertreten.

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

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

Zu § 9 (Auswahlverfahren):

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

In Bereichen, in denen Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu erforderlichen Bewerbungs-, Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren einzuladen, sofern sie das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Die besonderen Regelungen zur Teilhabe von Schwerbehinderten im Besetzungsverfahren, insbesondere die Pflichten der öffentlichen Arbeitgeber gemäß § 165 SGB IX, bleiben unberührt.

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

Wichtig ist, dass sich die Dienststelle zu o. g. Gesprächen und Verfahren für das jeweilige Besetzungsverfahren bereits entschlossen hat oder dazu rechtlich verpflichtet ist. § 9 begründet aus sich heraus keine eigenständige Verpflichtung zur tatsächlichen Durchführung von Personalauswahlgesprächen und besonderen Auswahlverfahren.⁵⁸

⁵⁸ Die Ergebnisse strukturierter Auswahlgespräche können erst dann ermessensfehlerfrei als weiteres Entscheidungskriterium herangezogen werden, wenn sich aus den aktuellen dienstlichen Beurteilungen und

Voraussetzung ist eine strukturell bedingte Unterrepräsentanz in dem Bereich in dem der zu besetzende Arbeitsplatz liegt. Der Zwang zur Herstellung einer Mindestquote kann zu einer deutlichen Ausweitung des Personenkreises führen, mit dem solche Gespräche geführt, bzw. die zum besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden müssen. Diese Folge rechtfertigt sich durch das im NGG vorgegebene Ziel einer aktiven Gleichstellungspolitik und dem Ziel vorhandene strukturelle Benachteiligung durch Förderung auszugleichen oder wenigstens zu mildern.⁵⁹

Bei der Auswahl der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber ist die Wahrung des Prinzips der Bestenauslese gemäß Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten. Für die Einladung zu Gesprächen ist maßgeblich, dass die Bewerbenden das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Erst wenn dies erfüllt ist und sie die gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aufweisen, ist als weiteres zusätzliches Auswahlkriterium das Geschlecht heranzuziehen.⁶⁰ Der Hinweis auf die Erfüllung des vorgegebenen Anforderungs- und Qualifikationsprofils bringt zum Ausdruck, dass bei der Auswahl der sich Bewerbenden nicht auf eine sog. Übererfüllung abgestellt werden darf. Bei gleicher Eignung reicht für eine Einladung zum Gespräch die Erfüllung der in der Ausschreibung genannten Anforderungen.

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

Der EuGH hat aufgrund von Art. 2 Abs. 4 RL 76/207/EWG a. F., heute Art. 3 RL 2006/54/EG i. V. m. Art. 157 Abs. 4 AEUV eine Regelung für vereinbar mit dem allgemeinen Diskriminierungsverbot gehalten, die in Bereichen mit einer Frauenunterrepräsentanz bei gleicher Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern sicherstellt, dass qualifizierte Frauen mit Erfüllung aller gesetzlichen und sonstigen Voraussetzungen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden^{61,62}.

Das Auswahlverfahren muss in allen Phasen diskriminierungsfrei ablaufen.

privatrechtlichen Arbeitszeugnissen ein Vorsprung zugunsten einer Bewerberin oder eines Bewerbers nicht ergibt (vgl. Nds. OVG, Beschluss vom 21.2.2007 - 5 LA 171/06).

⁵⁹ Kommentar: v. Roetteken, BGleIG § 7 BGleIG Rn. 107

⁶⁰ Rundschreiben BMFSFJ zum BGleIG (B.IV.33 Rundschreiben des BMFSFJ vom 24.4.2015 zum BGleIG vom 6.1.2017 – Seite 7

⁶¹ EuGH Urteil vom 28.03.2000 – Rs. C-158/97; NJW 2000, 1549 ff

⁶² Kommentar: v. Roetteken, BGleIG u.a. § 7 BGleIG Rn. 105

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

Die Besetzung der Personalauswahlgremien ist in § 19 geregelt.

Zu § 10 (Auswahlkriterien):

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

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

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

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

⁶³ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): § 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

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

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

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

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

Absatz 3 enthält ein Benachteiligungsverbot. Folgende Umstände, die zumeist durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingt sind – und von denen nach wie vor mehrheitlich Frauen betroffen sind - dürfen in der Regel nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein: Die Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege mit der Berufstätigkeit wie Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit und entsprechende Beurlaubungen, geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschutz, mobile Arbeit, Telearbeit, flexible Arbeitszeitmodelle, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge sowie zeitliche Belastungen aufgrund der Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben. So darf beispielsweise aus den zeitlichen Belastungen weder auf einen Qualifikationsmangel noch auf ein weniger starkes berufliches Interesse oder eine geringere Bereitschaft zur Erfüllung dienstlicher Aufgaben geschlossen werden. Ebenso keinen Einfluss auf die Bewertung hat die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen sowie organisatorische und personalwirtschaftliche Erwägungen. Absatz 3 lässt Ausnahmen in Einzelfällen zu.

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

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

Zu § 11 (Auswahlentscheidung):

Wieder eingeführt wurde die zwingende Vorrangregelung zugunsten von Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung i. V. m. der vom EuGH geforderten Härteklausel⁶⁴. In Bereichen, in den Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, hat die Dienststelle diese bei der Besetzung von Arbeitsplätzen sowie der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu bevorzugen. Wie schon im NGG 1994 (§ 5) soll der Abbau von Unterrepräsentanz unabhängig gemacht werden vom Willen der Dienststelle. Die Vorgängerregelung im NGG 2010 (§ 13 Abs. 5) war eine reine Erlaubnisnorm: Sie gab den Dienststellen die Berechtigung, bei gleicher Eignung das unterrepräsentierte Geschlecht (Frauen wie Männer) zu bevorzugen, verpflichtete sie aber nicht dazu. Vorliegend wurde die Verpflichtung, Frauen zum Abbau von Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung zu bevorzugen, wieder eingeführt. Eine bevorzugte Berücksichtigung von Männern bei Personalauswahlentscheidungen bei einem geringeren Männeranteil ist nicht zulässig und konsequenterweise nicht normiert. Eine von Verfassungswegen für eine Bevorzugung von Männern erforderliche Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung ist im Anwendungsbereich des NGG nicht existent.

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

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

Sind Frauen in einem Bereich der Führungspositionen unterrepräsentiert, ist z. B. zu prüfen und abzuwägen, ob Gründe in der Person des Mitbewerbers vorliegen, die rechtlich schützenswert sind und es ausnahmsweise gerechtfertigt ist, (trotz gleicher Qualifikation und Gründen in der Person der Bewerberin und trotz des verfassungsrechtlichen Schutz-

⁶⁴ EuGH Rs. C-158/97, Badeck u.a.; EuGH Rs. C-407/98 - Abrahamsson und Anderson

und Förderauftrags aus Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG) diese gleich geeignete Bewerberin nicht auszuwählen.

Im Einzelfall ist beispielsweise zu prüfen, ob das rechtlich schutzwürdige Interesse der Inklusion eines schwerbehinderten gleichqualifizierten Mitbewerbers gegenüber dem regelmäßig geschützten Interesse der Mitbewerberin an einem Ausgleich für die geschlechtsbezogene strukturelle Benachteiligung von Frauen im Berufsleben überwiegt.⁶⁵

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

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

Die hier normierte Bevorzugungspflicht hat bei Vorliegen aller Voraussetzungen Vorrang vor der Bevorzugungspflicht aus § 24 Abs. 5.

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

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

Zu § 12 (Beurteilungsverfahren):

Aufgrund der zentralen Bedeutung von dienstlichen Beurteilungen für das berufliche Fortkommen im öffentlichen Dienst, werden die Dienststellen auf ein geschlechtergerechtes Beurteilungswesen verpflichtet, Beurteilungen bilden die Grundlage für den Leistungsvergleich bei Auswahlentscheidungen. Strukturelle Diskriminierungen durch Anforderungsprofile und Beurteilungen bleiben oft unentdeckt und sind im Nachhinein für

⁶⁵ BMFSFJ, Einführungsroundschreiben zur Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleIG) vom 16.09.2021, S. 14)

diejenigen, die die Diskriminierung erfahren, nur schwer angreifbar. Entsprechend ist die Beurteilungspraxis regelmäßig in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und auszuwerten. Maßnahmen sind zu treffen, die zu einer geschlechtergerechten dienstlichen Beurteilung führen. In Betracht kommen geschlechtergerechte Formulierungen von Beurteilungskriterien, die regelmäßige Durchführung von Schulungen für Führungskräfte, Beurteilende und Gleichstellungsbeauftragte, das Hinwirken auf eine geschlechtergerechte Besetzung von Beurteilungsgremien, die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sowie eine regelmäßige Qualitätskontrolle (z.B. durch eine Verpflichtung zur fortlaufenden statistischen Auswertung). Aufgeführt sind lediglich mögliche Maßnahmen, die zur Verwirklichung einer geschlechtergerechten Beurteilungspraxis ergriffen werden können. Darunter das Hinwirken auf eine geschlechtergerechte Besetzung der Beurteilungskommission. Hier stoßen die Dienststellen an ihre Grenzen bei den Mitgliedern, die qua Amt gesetzt sind (vgl. § 19 Abs. 1, Satz 2). Wohl aber kann Einfluss bei der Entsendung der weiteren Mitglieder genommen werden.

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

Entsprechend der besonderen Gleichstellungsrelevanz war der Komplex der Geschlechtergerechtigkeit im Zusammenhang mit Beurteilungen und Zeugnissen im Abschnitt Organisationsplanung und Personalentwicklung mit detaillierten Maßnahmen zu unterlegen. Regelungen des Niedersächsischen Beamtengesetzes bzw. der Niedersächsischen Laufbahnverordnung werden insoweit konkretisiert.⁶⁶

Ein diskriminierungsfreies und geschlechtergerechtes Beurteilungswesen bildet die Basis für Chancengerechtigkeit im öffentlichen Dienst. Der dienstlichen Beurteilung kommt für Beförderung und Aufstieg in Führungspositionen eine gleichstellungspolitische Schlüsselrolle zu.⁶⁷

Die Landesregierung hat im April 2015 den Beschluss⁶⁸ gefasst, nach jedem Regelbeurteilungsverfahren die Beurteilungsdaten der Ministerialebene obligatorisch auf Verzerrungen nach Geschlecht und Beschäftigungsumfang zu untersuchen und der Landesregierung zu berichten, ob Beurteilungsverzerrungen erkennbar geworden sind und was gegen ihre Wiederholung unternommen werden kann.

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

⁶⁶ § 25 NBG, § 44 NLVO: Grundsätze der dienstlichen Beurteilung für den unmittelbaren Landesdienst; § 5 NRiG

⁶⁷ Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (BT-Drs. 18/12840 S. 131)

⁶⁸ „Aktionsplan Frauen in Führung“

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

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

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

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

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

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

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

Das Beteiligungsrecht der GB war an dieser Stelle zu regeln um eine Beschränkung des Geltungsbereichs gem. § 29 zu vermeiden.

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

Bei Beschäftigten in Teilzeit, Elternzeit, mit Pflege- und Familienaufgaben sowie bei der Inanspruchnahme mobiler Arbeitsformen besteht die Gefahr, Arbeitsleistung nicht in gleicher Weise wahrzunehmen wie bei Vollzeitkräften bzw. den in der Dienststelle anwesenden Beschäftigten. In der Literatur wird dokumentiert⁶⁹, dass häufig Frauen und Teilzeitbeschäftigte schlechter abgeschnitten haben als Männer und Vollzeitbeschäftigte.

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

Um eine Vielzahl gleichzeitig beurteilter Personen (und Beurteilungen) erfassen zu können werden als Untersuchungsgegenstand die Beurteilungsrunden der Regelbeurteilungen genannt, weil in diesen eine Vielzahl von Beschäftigten gleichzeitig beurteilt wird. Der Bereich der an öffentlichen Schulen unterrichtenden Lehrkräfte wird von den Regelungen der Abs. 3 bis 5 nicht erfasst. Überwiegend unterrichtende Lehrkräfte erhalten ausschließlich Anlassbeurteilungen, deren Vergleichbarkeit sich äußerst schwierig

69 Vgl. *Schreyögg*: Geschlechtergerecht beurteilen - Arbeitshilfe zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen, S. 19 ff. Hrsg.: Gleichstellungsstelle für Frauen München April 2006.

gestaltet. Dies soll Untersuchungen einer Dienststelle auch etwa über Anlassbeurteilungen mehrerer Jahre nicht ausschließen.

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

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

Die Untersuchungsergebnisse sind den Beschäftigten durch Veröffentlichung in der Dienststelle zeitnah bekannt zu geben (Absatz 4). Die Darstellung der Ergebnisse des Beurteilungsdurchgangs ist dazu nicht erforderlich, sondern die Frage ist zu beantworten, ob und wo signifikante Unterschiede bei der Vergabe von Rangstufen im Gesamtergebnis zwischen Frauen und Männern sowie zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern bestehen, (Absatz 3 Satz 2). Mit der hier vorgelegten Regelung sollen Verzerrungspotenziale im Beurteilungsverfahren sichtbar gemacht und abgebaut werden. Eine Bekanntmachung dient der Herstellung von Transparenz, legt strukturelle Benachteiligung offen bzw. gibt den Beschäftigten Einblicke in das Beurteilungsgeschehen und sorgt, entsprechende Ergebnisse vorausgesetzt, für größere Zufriedenheit. Die Ergebnisse der Untersuchung sind für die Erstellung des nächsten Gleichstellungsplans von Bedeutung und entsprechend dort zu berücksichtigen (§ 27 Abs. 4). Führt das Untersuchungsergebnis zu notwendigen Maßnahmen (s.u. zu Absatz 5), können diese im Gleichstellungsplan genannt werden. Das gilt auch dann, wenn die Untersuchungsergebnisse aufgrund unterschiedlicher Zeitintervalle nur mit Zeitversatz zur Verfügung stehen sollten.

Bei der Darstellung und Bekanntgabe der Ergebnisse ist zu beachten, keine Rückschlüsse auf individuelle Personen zu ermöglichen - auch wenn die Regelung bei kleinen Dienststellen dadurch ins Leere laufen kann. Anonymität soll auch, ggf. zu Lasten der Transparenz, in jedem Fall gewahrt bleiben. Jedoch muss die Dienststellenleitung die Ergebnisse für weitere Maßnahmen verwenden können. In Anlehnung an die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes⁷⁰ und in Abstimmung mit der Landesbeauftragten für Datenschutz Niedersachsen ist die Anonymität in der Regel gewahrt, wenn die auszuweisenden Ergebnisse jeweils eine Personengruppe von mindestens sechs Beschäftigten abbilden. Bei einer geringeren Anzahl besteht die nicht hinzunehmende Gefahr der Zurechnung der erhobenen Daten zu Einzelpersonen. Aber auch deutlich

⁷⁰ Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern - Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) vom 30. Juni 2017 (BGBl. I S. 2152), § 12 Abs. 3

größere Personengruppen als eine mit sechs Personen können möglicherweise nicht anonym sein, wenn ihre Daten zu homogen sind (Beispiel: alle Frauen/Männer einer Besoldungsgruppe haben bei der Beurteilung dieselbe Gesamtbeurteilung der Leistungsmerkmale, z. B. ein C).

(Absatz 5) Wenn die Untersuchung ergibt, dass statistisch relevante Unterschiede zwischen den Geschlechtern oder zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten vorliegen, hat die Dienststelle sich die Frage zu stellen, ob es dafür sachliche und diskriminierungsfreie Begründungen gibt. Der Gesetzgeber geht von einer im Durchschnitt gleichen Leistungsfähigkeit von Frauen und Männern aus. Eine Abweichung in der Beurteilungspraxis bedarf deswegen einer Begründung. Liegt eine solche sachliche Begründung nicht vor, handelt es sich um einen Fall von struktureller Benachteiligung. Strukturelle Benachteiligung liegt immer dann vor, wenn die praktische Nutzung von Regelsystemen (hier: Beurteilungen) im Ergebnis soziale Ungleichheit und Benachteiligung bewirkt (hier: zum Beispiel schlechtere Ergebnisse für Frauen und/oder Teilzeitbeschäftigte). Dabei ist unerheblich, ob die Benachteiligung intendiert ist. Entscheidend ist die als Ergebnis statistische Nachweisbarkeit.

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

Zu § 13 (Fort- und Weiterbildung):

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

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

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

Die Auswahl der individuellen Teilnehmenden erfolgt durch die Dienststelle. Dabei muss nicht jede Dienststelle eigene Angebote machen, sondern Kooperationen mit anderen Dienststellen sind möglich; auch Angebote anderer Einrichtungen (beispielsweise Studieninstitut des Landes Niedersachsen (SiN), auch auf kommunaler Ebene, können genutzt werden. Neu ist der Verweis auf Mentoring-Programme. Mentoring-Programme sind ein wirksames Mittel, um beispielsweise Frauen den Weg in Führungspositionen zu erleichtern.⁷¹ Insofern sollten Mentoring-Programme oder die Teilnahme an entsprechenden Angeboten vorgesehen und ermöglicht werden. Die Landesregierung hat bereits mit Beschluss vom 21. April 2015 eine Fortsetzung und Ausweitung der Programme zum Mentoring für Frauen in der Landesverwaltung beschlossen.

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

Mit Absatz 2 wurden in Anlehnung an die entsprechende bundesgesetzliche Regelung neue Qualifizierungsangebote für den Einstieg nach einer familien- bzw. pflegebedingten Beurlaubung aufgenommen. Es ist im Eigeninteresse der Dienststellen, Berufsrückkehrende optimal einzugliedern. Entsprechende Angebote stehen unter Haushaltsvorbehalt.

Absätze 3 und 4 kehren zum Grundgedanken der Regelung in § 10 Abs. 1 NGG 1994 zurück: Gleichstellung erfordert Fachkenntnis. Gender Mainstreaming ist dabei eine unverzichtbare Schlüsselkompetenz⁷². Deswegen haben die Dienststellen dafür Sorge zu tragen, dass sich Beschäftigte der Personalverwaltung und Beschäftigte in Führungspositionen insbesondere über Gender Mainstreaming, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit informieren können. Die Entwicklung und die Umsetzung von Gender Mainstreaming erfordern Gleichstellungssensibilität, -bewusstsein und -kompetenz. Sensibilität in Hinblick auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt unterstützt die Vermeidung geschlechtlicher Diskriminierung und ist im Agieren gegen Geschlechterklischees hilfreich.⁷³ In der Regel wird die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen im Vordergrund stehen. Zielführend können auch andere Wege, wie beispielsweise E-Learning-Programme, Videofortbildungen oder entsprechende Informationsmaterialien sein.

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

⁷¹Siehe das aktuelle Mentoring Programm „Frauen führen in die Zukunft“, SiN

⁷² Vgl. Broschüre des MI zur Personalentwicklung, Stand März 2020

⁷³ Vgl. Deutscher Juristinnenbund (djbb), Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft, Juli 2021

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

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

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

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

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

Zu § 14 (Beruflicher Wiedereinstieg):

Dienststellen haben den beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen zu erleichtern. Nicht nur nach Rückkehr (§ 13 Absatz 2), sondern bereits während der Abwesenheit von beurlaubten Beschäftigten, soll der zukünftige Wiedereinstieg durch gezielte Unterstützungs- oder Qualifizierungsangebote begleitet werden. Im Eigeninteresse der Dienststellen ist, Berufsrückkehrende wieder optimal einzugliedern. § 62 Abs. 5 NBG wird insoweit konkretisiert.

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

gemeinsam zu erörtern und die weiteren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen (Absatz 4).

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

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

Unterrepräsentanz ist für diesen Auswahlvorrang keine Voraussetzung. In Bereichen, in denen Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, hat zugunsten des Abbaus von Unterrepräsentanz für diesen konkreten Auswahlvorgang die Regelung aus § 11 Abs. 1 Satz 1 Vorrang (s. Begründung zu § 11).

Beschäftigte in Elternzeit sowie in einer familiär bedingten Beurlaubung werden - wie bisher - über Fortbildungsangebote und die Möglichkeit zur Teilnahme informiert – das gilt nicht, sollten sich Beschäftigte ausdrücklich gegen eine Information ausgesprochen haben. Die landesweit einheitlichen Vordrucke für „Mutterschutzfrist bzw. Elternzeit“ und „Antrag auf Sonderurlaub“ könnten ggf. durch einen Passus ergänzt werden, um effizienter und auch datenschutzkonform zu agieren. „Hiermit erkläre ich mich (nicht) damit einverstanden, dass meine Dienststelle mich während meiner Beurlaubung/meiner Elternzeit unter folgender E-Mailadresse (...) über Fortbildungen, Personalgespräche oder andere Maßnahmen zur beruflichen Weiterentwicklung informieren darf.“ (Absatz 3).

Zu § 15 (Mobile Arbeitsformen):

Erstmals wird eine Regelung zu mobilen Arbeitsformen ins NGG aufgenommen. Die kommunale Organisationshoheit der Kommunen wird weitestmöglich geschont.

Die Regelung lässt den Dienststellen einen weiten Handlungsspielraum, um bei der Entscheidung dienstliche Erfordernisse sowie ggf. in der Person liegende Umstände zu berücksichtigen. Voraussetzung ist, dass die konkrete Tätigkeit und der Arbeitsplatz die Inanspruchnahme mobiler Arbeitsformen zulassen. Die gewährte Flexibilität im Umgang mit mobilen Arbeitsformen muss so ausgestaltet sein, dass die Aufgabenerfüllung jederzeit sichergestellt ist.

Gleichzeitig dürfen dienstliche Belange nicht entgegen stehen. Dienstliche Belange können in erster Linie organisatorischer Art sein, aber auch Haushaltsgründe können als „dienstlicher Belang“ dazu führen, von dieser Regelung keinen Gebrauch zu machen.

Ausdrücklich ausgenommen sind Angebote an Auszubildende sowie Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst. Dennoch bleibt es den Dienststellen überlassen, auch diesen Beschäftigungsgruppen mobile Arbeitsformen anzubieten.

Anzubieten sind „mobile Arbeitsformen“. Die genaue Ausgestaltung ist offengelassen. Die Möglichkeiten mobiler Arbeitsformen sind vielfältig. Ausdrücklich nicht gemeint ist eine technische Ausstattung oder die Einrichtung eines Homeofficearbeitsplatzes. Gemeint ist jede Art an mobilen Arbeitsformen. Die mobile Arbeit unter Einbeziehung mobiler Technik dürfte die gängigste Form sein. Je nach Stand der technischen Umsetzung vor Ort, kann eine jeweils passgenaue Form der mobilen Arbeit gefunden werden. Ist keine technische Ausstattung vorhanden, muss keine Technik bereitgestellt werden. Auch kann es genügen, mobile Arbeitsformen für einen geringen Anteil der Arbeitszeit anzubieten.

Der Öffentliche Dienst darf sich modernen Arbeitsformen nicht verschließen. Insofern war diese Regelung in ein zukunftsweisendes Gesetz aufzunehmen, auch um die Attraktivität des öffentlichen Dienstes weiter hervorheben und steigern. Bei der Gewinnung von Fachkräften gibt es zunehmende Konkurrenz zu anderen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. In künftigen Krisensituationen kann von einer mobilen und digitalen Arbeitsinfrastruktur profitiert werden.

Auch wenn in Folge der Corona-Pandemie mobiles Arbeiten bereits in unterschiedlichen Formen akzeptiert und in weiten Teilen der Verwaltung implementiert wurde, schränkt der Vorbehalt der „dienstlichen Belange“ die Reichweite der Vorschrift ein.

Schulspezifika können der Anwendung entgegenstehen. Konkret von der Regelung ausgenommen aufgrund entgegenstehender dienstlicher Belange werden daher alle im Schulbereich Beschäftigten mit grundsätzlichen Präsenzaufgaben. Ein ordnungsgemäßer Unterrichtsbetrieb ist zu gewährleisten. Hierzu zählt neben den Lehrkräften auch der in § 53 Abs. 1 Sätze 1 und 2 NSchG genannte Personenkreis, da dieser unmittelbar mit dem Unterrichtsbetrieb verknüpft ist.

Auch die an den Studienseminaren tätigen Auszubildenden (Beschäftigte nach § 5 Abs. 7 Satz 1 APVO-Lehr) und die Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiV) fallen hierunter. Aufgrund der Ausbildungsstruktur des zu erteilenden Ausbildungsunterrichts und der Teilnahme an den Veranstaltungen der Studienseminare würde ein rechtlicher Anspruch auf Inanspruchnahme mobiler Arbeitsformen nach § 15 NGG faktisch zu einer Unmöglichkeit der Ausbildung führen. Weder der zu erteilende Unterricht noch die Seminarveranstaltungen können im Wege mobiler Arbeitsformen wahrgenommen werden; hier ist grundsätzlich Präsenz erforderlich.

Auch im Bereich der Justiz können dienstliche Belange dem Angebot mobiler Arbeitsformen dann entgegenstehen, wenn eine Beeinträchtigung der Gewährung effektiven Rechtsschutzes, der Strafverfolgung oder des Justizvollzuges zu besorgen stehen.

Die Inanspruchnahme mobiler Arbeitsformen darf die berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen.

Mobile Arbeitsformen ermöglichen eine Flexibilität, die eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt fördert. Perspektivisch kann damit eine partnerschaftlich(er)e Aufteilung der sonstigen (Care)Aufgaben erreicht werden, was gesamtgesellschaftlich mit Blick auf den Gender Pension Gap eine der großen Herausforderungen unserer Zeit darstellt. Aber nicht nur mit Blick auf das Gesetzesziel, sondern auch mit Blick auf die Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes ist die Regelung zielführend.

Der Wunsch nach flexibleren Arbeitsorten und Arbeitsformen ist ein gesamtgesellschaftlicher Trend. Gleichzeitig steigern Freiräume für die Beschäftigten in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels die Attraktivität des öffentlichen Dienstes und somit sind diese Arbeitsformen ein wichtiger Aspekt bei der Nachwuchs- und Personalgewinnung. Auch die Beschäftigten profitieren von mobilen Arbeitsformen. Die Bedeutung für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ist unbestritten. Die Inanspruchnahme mobiler Arbeitsformen kann zudem die Integration von Menschen mit Behinderung in Arbeitsprozesse fördern.

Da eine konkrete Ausgestaltung nicht vorgegeben wird, besteht die hinreichende Möglichkeit, dort wo es organisatorisch notwendig ist, durch anderweitige Regelung zu agieren.

Zum Zweiten Abschnitt: Allgemeines Verwaltungshandeln

Zu § 16 (Fachaufgaben, Gender Mainstreaming):

Die Zielsetzung des Gesetzes soll nicht nur nach innen auf die Beschäftigten der jeweiligen Dienststellen wirken, sondern vielmehr auch für den Aufgabenbereich der Verwaltung nach außen - in Hinblick auf die jeweiligen Fachaufgaben. Tatsächliche Gleichstellung erfordert die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in allen Bereichen der Gesellschaft.⁷⁴ Die gemeinsame Geschäftsordnung der Landesregierung und der Ministerien in Niedersachsen⁷⁵ verpflichtet die Dienststellen und alle Beschäftigten, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Sinne des Gender Mainstreaming bei allen

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

⁷⁵ § 2 Gemeinsame Geschäftsordnung der Landesregierung und der Ministerien in Niedersachsen vom 30. März 2004 (Nds. GVBl. S. 107), zuletzt geändert durch Beschluss vom 13. September 2022 (Nds. GVBl. S. 542)

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

Aufgaben und Entscheidungen als durchgängiges Leitprinzip zu beachten - bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen.

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

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

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

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

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

Zu § 17 (Geschlechtergerechte Sprache):

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

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

Die Niedersächsische Landesregierung hat bereits 1989 durch das Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989 (Nds. GVBl. S. 50) und 1991 per Beschluss des Landesministeriums über Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechtssprache vom 9. September 1991 (Nds. MBl. S. 911) festgelegt, dass in der Rechtssprache Bezeichnungen so zu wählen sind, dass sie dem Grundsatz der Gleichberechtigung

(Artikel 3 Absatz 2 GG) entsprechen. In den vergangenen mehr als drei Jahrzehnten hat sich unsere Lebenswirklichkeit weiterentwickelt, geschlechtergerechte Sprache ist zwischenzeitlich in allen Lebensbereichen geboten.

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

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

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

Zu Absatz 1: In allen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist einer Geschlechterdiskriminierung durch geschlechtergerechte Sprache und Darstellung aktiv entgegen zu wirken (Satz 1). Schrift- und Bildsprache darf keinesfalls bestehende Geschlechterstereotype reproduzieren, sondern stattdessen die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln.

In Rechtsvorschriften, Geschäftsordnungen und Verwaltungsvorschriften des Landes sowie der seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist die Gleichstellung der Geschlechter sprachlich zum Ausdruck zu bringen. Bezeichnungen sind so zu wählen, dass sie sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern im Besonderen Rechnung tragen.

Stehen strukturell begründete Missstände im Fokus, die stark zu Lasten von Frauen gehen (Beispiel Altersarmut), darf diese Tatsache nicht verwischt, sondern muss deutlich benannt werden. Insofern ist die Verwendung von „Frau“ und „Mann“ als Strukturkategorien notwendig, um geschlechtsspezifische Benachteiligungen sichtbar zu machen. Aus diesem Grund sind immer dort Frauen und Männer zu benennen, wo es sachlich bedeutsam ist.

Wichtig ist, von Fall zu Fall zu überlegen, welche Menschen erreicht und/oder sichtbar gemacht werden sollen und dann die entsprechende Form zu verwenden. Welche Form am besten dem jeweiligen geschlechterpolitischen Ziel entspricht ist kontextabhängig.

Die Ausführungen gelten konsequenterweise auch für Veröffentlichungen des Landes und für den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit – unabhängig von der Wahl des Mediums (Satz 4).

Der öffentliche Dienst hat maßgeblichen Anteil daran, wie Sprache in unserer Gesellschaft benutzt, gepflegt und reflektiert wird. Geschlechtergerechte Sprache und Öffentlichkeitsarbeit gehören zu einer modernen Verwaltungskultur.

Satz 5 bezieht sich auf die interne und externe Kommunikation und stellt auf die sprachliche Gleichstellung von Frauen und Männern ab.

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

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

Zu Absatz 2: 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 der jeweils entsprechenden Sprachform aufzunehmen, sofern nicht eine geschlechtsneutrale Sprachform gewählt wird. Durch den Beschluss des BVerfG (Beschluss vom 10. Oktober 2017 – 1 BvR 2019/16) sind auch die verfassungsrechtlichen Anforderungen an eine zu wählende Sprache zu berücksichtigen.⁷⁶

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

⁷⁶ Entsprechende Regelung im Gesetz von 1989: „Die für einzelne Personen geltenden Bezeichnungen sind nebeneinander in weiblicher und männlicher Sprachform aufzunehmen. Es kann auch eine nicht geschlechtsbezogene Sprachform gewählt werden.“

Zu § 18 (Zuwendungen):

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

(Satz 1) Bei der Gewährung von Zuwendungen als institutionelle Förderungen soll sichergestellt werden, dass diejenigen, die Leistungen empfangen, die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Werden öffentliche Mittel unter Berücksichtigung gleichstellungsorientierter Ziele vergeben, konkretisiert die Kommune oder das Land den grundgesetzlichen Auftrag Gleichstellung, aktiv zu fördern.

(Satz 2) Aus der Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder der vertraglichen Vereinbarung müssen die anzuwendenden Vorschriften hervorgehen. Welche Maßnahmen dabei im Einzelnen getroffen werden, hängt vom konkreten Einzelfall ab und wird von der Dienststelle nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt. Allgemeine Verweise genügen diesem Erfordernis nicht. Inhaltlich betreffen die Grundzüge des NGG im Wesentlichen die Bereiche Organisationsplanung und Personalentwicklung, Gremien, Vereinbarkeit, Gleichstellungsplan und Gleichstellungsbeauftragte.

Zum Dritten Abschnitt: Gremien

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

Neben Frauen und Männern sind Personen mit diversem oder offenem Geschlechtseintrag diskriminierungsfrei zu berücksichtigen. Wenn die Regelungen von paritätischer Vertretung, paritätischer Teilhabe oder gleichen Teilen sprechen, so bezieht sich dies immer auf Frauen und Männer. Über die Zusammensetzung nach Geschlecht im Übrigen macht das Gesetz keine Vorgaben. Das Ziel ist, dass ebenso viele Frauen wie Männer in Gremien vertreten sind. Unerheblich ist dafür die Anzahl der Personen, die personenstandsrechtlich weder als Frauen oder Männer eingetragen sind. Konkretisierungen dazu, wann und wie ein entsprechender personenstandsrechtlicher Geschlechtseintrag Wirkung erlangt, enthält der aktuell vorgestellte Gesetzentwurf zum Selbstbestimmungsgesetz.⁷⁷

Paritätische Beteiligung von Männern und Frauen an Gremien ist eine Voraussetzung gleichberechtigter Teilhabe an Entscheidungen. Eine paritätische Gremienbesetzung führt dazu, dass die Vielfalt unterschiedlicher gesellschaftlicher Lebens- und Sichtweisen in die Planungsprozesse und Entscheidungsfindung einfließen und so auch berücksichtigt werden (können). Gleichzeitig ist die Mitwirkung in Gremien ein zielführendes Instrument der Personalentwicklung mit dem Ziel der Gleichstellung. Bestehende Benachteiligungen

⁷⁷ Gesetzentwurf der Bundesregierung, BR-Drs. 432/23, vom 08.09.2023

sollen abgebaut und Chancengleichheit geschaffen werden. Der Gesetzgeber ist durch Art. 3 Abs. 2 GG dazu verpflichtet, für tatsächliche Gleichstellung zu sorgen. Quoten sind hierfür ein rechtmäßiges Mittel, weil sie helfen strukturelle Diskriminierung zu überwinden. Die vorgelegten Regelungen stellen sicher, dass auch das Land und die Kommunen mit gutem Beispiel für die Privatwirtschaft vorangehen, soweit Einfluss auf die Zusammensetzung von Gremien besteht. Gerade in Aufsichtsräten u. ä. Gremien übernehmen Frauen eine wichtige Vorbildfunktion.

Im Bereich der Hochschulen gilt das Niedersächsische Hochschulgesetz⁷⁸ (NHG) in § 16 Abs 5 Satz 2, Abs. 6, § 26 Abs. 2 Satz 5, § 52 Abs. 2 Satz 1 und § 60 Abs. 1 Satz 1 als lex specialis.

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

Zu § 19 (Gremienbesetzung):

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

§ 19 umfasst nachfolgende Alternativen:

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

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

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

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

⁷⁸ NHG, in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69 - VORIS 22210 -), Zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes vom 23. März 2022 (Nds. GVBl. S. 218)

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

§ 19 normiert die zulässigen und möglichen Ausnahmen: Für eine Abweichung müssen zwingende Gründe vorliegen. Entsprechend der Zielsetzung ist der Begriff der zwingenden Gründe eng auszulegen. Gründe können nur als zwingend anerkannt werden, die aus rechtlichen oder tatsächlichen Vorgaben bindend sind. Diese sind insbesondere dann gegeben, wenn die Besetzung des Gremiums Kraft eines Amtes oder aufgrund einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) erfolgt oder die Einhaltung der Vorgaben aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist. Beispielsweise wenn eine ungerade Anzahl an Gremiensitzen vorliegt, tatsächlich keine Personen eines Geschlechts mit der notwendigen Sachkunde zur Verfügung stehen, eine Anknüpfung an die dienstliche Zuständigkeit keine andere Zuordnung zulässt oder die entsendende Stelle eine Person auswählt die aufgrund ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit für die Gremienfunktion besonders geeignet ist. Darüber hinaus liegt ein zwingender Grund vor, wenn eine für das Gremium geltende Regelung ein bestimmtes Geschlecht für ein Mitglied oder mehrere Mitglieder vorsieht. Die Formulierung „zwingende“ Gründe verdeutlicht die Bedeutung einer paritätischen Gremienbesetzung. Die Aufzählung der zwingenden Gründe in Absatz 1 ist aufgrund der Formulierung „insbesondere“ nicht abschließend. Gegebenenfalls bestehen besondere gesetzliche Regelungen zur Gremienbesetzung und es liegt insoweit ein zwingender Grund für eine Abweichung von den Vorgaben vor. Beispielhaft für eine solche Regelung ist § 98 NBG zu nennen, der Vorgaben zur Zusammensetzung des Landespersonalausschusses enthält. Um eine gleichberechtigte Beteiligung und Teilhabe an Entscheidungen zu erreichen, fordert aber auch § 98 NBG, dass Vorschläge für die Mitglieder jeweils zur Hälfte Frauen und Männern enthalten sollen.

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

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

Zu § 20 (Entsendung in Aufsichtsgremien):

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

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

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

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

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

Zum Vierten Abschnitt:

Juristische Personen des Privatrechts und Personenvereinigungen

Zu § 21 (Beteiligungen):

Die zunehmend privatrechtliche Organisation öffentlicher Unternehmen stellt die Effektivität des Gleichstellungsrechts zusätzlich vor Herausforderungen. Hier wurde eine Regelung neu eingefügt, die so weit wie möglich sicherstellen soll, dass auch in den privaten Unternehmen, an denen das Land oder die Kommunen beteiligt sind, das Verfassungsgebot der Gleichberechtigung verfolgt wird. Ähnliche Regelungen enthalten u. a. für das Land Berlin §§ 1 a, 1 b, Landesgleichstellungsgesetz, für Thüringen § 2 Abs. 3 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes und für Rheinland-Pfalz § 32 Landesgleichstellungsgesetz.⁷⁹ Die öffentlichen Unternehmen werden nicht unmittelbar in den Geltungsbereich des NGG einbezogen, sondern es soll sichergestellt werden, dass die Unternehmen die Zielsetzung des NGG verfolgen und die Regelungen des Gesetzes entsprechend anwenden.

Der mit dieser Regelung gegebenenfalls einhergehende Eingriff in die Organisationshoheit der Kommunen ist in Anbetracht des hohen Gutes der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3 Abs. 2 GG, Artikel 3 Abs. 2 NV) verhältnismäßig. Es handelt sich beim Verfassungsauftrag um eine ständige Aufgabe auch der Kommunen. Absatz 1 verbietet nicht die Privatisierung von kommunalen Aufgaben, sondern gibt den Kommunen einen Sicherstellungsauftrag dafür, dass in den dann privatwirtschaftlich geführten Betrieben die Leitgedanken des NGG weiterhin Berücksichtigung finden und die Zielsetzung des Gesetzes verfolgt wird. Durch die Verpflichtung die Gleichstellung aktiv zu fördern, sind auch die Kommunen gehalten, erreichte Standards nicht zu unterschreiten. Jeglicher Einfluss ist wahrzunehmen, um das in den eigenen Verwaltungen Erreichte, auch bei Ausgründungen und (Teil-)Privatisierungen zu erhalten. Frauen und Männer, die bislang Beschäftigte im öffentlichen Dienst waren, dürfen bei der Umwandlung in andere Rechtsformen keine gleichstellungsbezogenen Nachteile erleiden. Gleichstellungsstandards müssen auch für zukünftig dort beschäftigte Frauen und Männer gelten. Ansonsten würde mit dem Rückzug des öffentlichen Dienstes von Aufgaben, die nicht zu seinen Kernaufgaben gehören, auch ein Rückgang der gesetzlich garantierten Gleichstellungspraxis einhergehen. Daher ist notwendig, den Geltungsbereich des Gesetzes auf kommunale Beteiligungen zu erstrecken.⁸⁰

Die Regelung umfasst sowohl die Fälle, bei dem das Land oder die Kommune oder andere Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts im Geltungsbereich des Gesetzes Teil-Anteilseigner sind oder nach Privatisierung bleiben, als auch Fälle der 100-Prozent-Beteiligungen oder -Privatisierungen. Sie regelt zwei Alternativen: In der ersten Alternative halten oder erwerben das Land oder die anderen Körperschaften, Anstalten und

⁷⁹ Siehe auch Beteiligungshandbuch des Landes Niedersachsen, Stand 1.3.2021, Seite 14

⁸⁰ Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Landesgesetze, 10 Bausteine einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin, a.a.O., S. 37

Stiftungen des öffentlichen Rechts unmittelbar oder mittelbar beherrschenden Einfluss auf juristischen Personen oder Personengesellschaften des Privatrechts. Die dem Geltungsbereich des NGG gemäß § 2 unterstehenden juristischen Personen haben durch dieses Beherrschungsverhältnis die Möglichkeit, darauf Einfluss zu nehmen, dass die Zielsetzung dieses Gesetzes verfolgt wird und entsprechende Regelungen zu den Einzelheiten in der die Beteiligung konstituierenden Rechtsgrundlage im Zuge der Gründung von neuen Gesellschaften oder bei schon gegründeten Gesellschaften im Zuge von Satzungsanpassungen getroffen werden. Bedeutung wird dies vor allem für Beteiligungen haben, die nach Inkrafttreten der Novelle des NGG neu entstanden sind.

In der zweiten Alternative haben die juristischen Personen des öffentlichen Rechts keine Mehrheit an den Unternehmen des Privatrechts. Sie haben damit nicht die Mittel, ihre Ziele unabhängig von anderen umzusetzen. Dem trägt das Gesetz Rechnung, indem es in diesen Fällen lediglich fordert, darauf hinzuwirken, dass in dem Unternehmen die Zielsetzung des Gesetzes verfolgt wird (Absatz 2). Diese Regelung ist deutlich schwächer als die Vorgabe in Absatz 1, erfordert aber ebenso aktives Handeln. Eine vergleichbare Regelung findet sich beispielsweise in § 137 NKomVG. Dort ist vorgesehen, dass durch die Ausgestaltung des Gesellschaftsvertrages oder der Satzung sichergestellt werden muss, den öffentlichen Zweck zu erfüllen, bzw. durch Gesellschaftsvertrag, durch Satzung oder in anderer Weise sicherzustellen, dass die Kommune angemessenen Einfluss behält.

Vergaberechtliche Probleme gibt es hierbei nicht, da Aspekte des Gender Mainstreamings und der Gleichstellung – ebenso wie andere soziale Fragen – zulässigerweise bei einer Vergabeentscheidung Berücksichtigung finden dürfen.⁸¹

Zum Dritten Teil:

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

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

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

Aufgrund des demographischen Wandels wird es in Zukunft nicht mehr nur um die Kinderbetreuung, sondern in größerem Umfang auch um die Pflege hilfebedürftiger Angehöriger – nicht nur im Alter – gehen. Strukturen im Berufsleben müssen Elternschaft

⁸¹ §§ 2, 11 Niedersächsisches Tariftreue- und Vergabegesetz – (NTVergG), v. 31.10.2013, Stand 01.01.2020

und Fürsorge für pflegebedürftige Personen von Beginn an berücksichtigen und berufliche Entwicklung und Karriere unabhängig davon ermöglichen. Insbesondere muss eine berufliche Karriere auch für Personen möglich sein, die Verantwortung in der Familie übernommen haben oder übernehmen wollen. Daher sollten Vereinbarkeitsregelungen ebenso wie auf die Kinderbetreuung auch auf die besonderen Bedürfnisse pflegender Angehöriger eingehen, aus rechtlichen Ansprüchen bestehen, unabhängig von Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen und selbstverständlich für alle Beschäftigten gelten. So sollen insbesondere auch Männer ihre familiären Aufgaben gleichberechtigt wahrnehmen können. Laut Prognos-Studie⁸² unterstützt die Mehrheit der Unternehmen (auch in der Krise) eine aktive Vaterschaft und spricht sich gegen eine Retraditionalisierung der Elternrollen aus. Das muss ebenso für den Bereich des öffentlichen Dienstes gelten.

Der Vereinbarkeit wird mit dem NGG eine hohe Priorität eingeräumt. Danach sind die Arbeitsbedingungen in den Dienststellen, soweit die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben das zulässt, so zu gestalten, dass alle Beschäftigten ihre Berufstätigkeit mit ihrer Familien- oder ihrer Pflegeaufgabe vereinbaren können. Der Begriff der „Angehörigen“ ist entsprechend bundesgesetzlicher Regelungen zur Übernahme von Pflegeverantwortung⁸³ zu verstehen. Inwieweit ein gesellschaftlicher Wandel und ein verändertes Familienbild zu einer Veränderung dieses Begriffes führen wird, bleibt abzuwarten.

Zu § 22 (Arbeitsgestaltung):

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

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

Hierbei erstreckt sich die Verpflichtung der Dienststellen nicht nur auf die Gestaltung der Arbeitszeit, sondern unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange müssen auch die Arbeitsbedingungen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben Rechnung tragen. Insoweit sind z.B. auch folgende Aspekte aufzugreifen⁸⁴:

- flexible Gestaltung der Arbeitszeit,
- Arbeitsorganisation,
- flexible Gestaltung des Arbeitsortes. Beispielsweise wäre zu überprüfen, wie sich die Verpflichtung zu wechselnden Einsatzorten oder häufigen Dienstreisen oder auch Abordnungen und Umsetzungen an andere Standorte mit der Familienarbeit vereinbaren lassen. Verbesserungsmaßnahmen der Dienststellen sollen Bestandteil des

⁸² „Neue Chancen für Vereinbarkeit! Wie Unternehmen und Familien der Corona-Krise erfolgreich begegnen“, erstellt im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, vorgestellt September 2020, Autoren: Dr. David Juncke, Jan Braukmann, Evelyn Stoll (alle Prognos AG)
https://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/2001916_Studie_Neue_Chancen_für_Vereinbarkeit_V10_final.pdf

⁸³ Aktuell: Definition, § 7 Abs. 3 Pflegezeitgesetz

⁸⁴ Broschüre des MI zur Personalentwicklung, Stand März 2020

Gleichstellungsplans sein (§ 27 Abs. 3). Zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes sollten die Dienststellen, unter Beachtung der Arbeitszeitverordnung und im Rahmen der jeweils geltenden tariflichen Vorschriften, Arbeitszeit- und -Arbeitsortsmodele für alle Beschäftigten erproben.

Zu § 23 (Arbeitszeitgestaltung bei Familien- und Pflegeaufgaben):

Diese Bestimmung regelt die Gestaltung der Arbeitszeit in den Fällen, in denen Familien- oder Pflegeaufgaben von besonderer Intensität sind und ihre Wahrnehmung eine noch höhere Flexibilität in der Ausübung der Berufstätigkeit erfordert als in den Fällen des § 22. Die individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit ist zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange dem entgegenstehen. Allerdings hat die individuelle Gestaltung ihre Grenzen in den gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitszeit. Es können keine Regelungen getroffen werden, die über die Nds. Arbeitszeit VO und die jeweils geltenden tarifrechtlichen Vorschriften hinausgehen. Mit dem Erfordernis, dass dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen dürfen, trägt die Regelung zur Wahrung dienstlicher Interessen bei, berücksichtigt dabei gleichzeitig den Umstand, dass nicht jeder dienstliche Grund, sondern nur ein dringender dienstlicher Grund dem Wunsch nach einer individuellen Gestaltung der Arbeitszeit entgegensteht. Eine Berücksichtigung von Nachteilen, die das Angebot ggf. für den Dienstbetrieb mit sich bringt, wird ermöglicht. Nach der Rechtsprechung des BVerwG⁸⁵ kommt durch die Beschreibung der gegen das Angebot individueller Arbeitszeit sprechenden dienstlichen Belange als „dringend“ zum Ausdruck, dass die Bedeutung der zu erwartenden Nachteile über das Normalmaß hinausgeht. Die mit der Erfüllung des Anspruchs regelmäßig und generell verbundenen Auswirkungen und Erschwernisse wie etwa die Einstellung einer Ersatzkraft oder die Notwendigkeit einer gewissen Umorganisation sind in der Regel keine Gründe, die rechtfertigen, einen Anspruch wegen dringender dienstlicher Gründe zu versagen. Die Gründe können in erster Linie organisatorischer Art sein, hierzu gehören aber auch haushaltsmäßige Gründe.

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

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

§§ 88 ff. NBG (ggfs. i.V.m. § 12 NDG für Beschäftigte) sind eine umfassende Grundlage für die Datenverarbeitung im Beamten- bzw. Beschäftigungsverhältnis. Dies gilt unabhängig von der konkreten Rechtsquelle mithin auch für Maßnahmen nach dem NGG. Erst bei

⁸⁵ Vgl. BVerwG Beschluss vom 11.12.2008 - 2 B 76.08; BVerwG, Urteil vom 29.04.2004 - 2 C 22.03

Maßnahmen, die einen anderen Verwendungszweck als das konkrete Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis haben, wäre eine gesonderte Rechtsgrundlage erforderlich. Zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit muss die Erhebung erforderlich sein und darf die betroffenen Personen nicht unangemessen benachteiligen. Trotz der besonders schutzwürdigen Gesundheitsdaten ist deren Verarbeitung im Rahmen dieser Vorschrift verhältnismäßig.⁸⁶

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

Zu § 24 (Teilzeit):

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

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

Nach der Rechtsprechung des BVerwG⁸⁷ kommt durch die Beschreibung der gegen das Teilzeitbegehren sprechenden dienstlichen Belange als „dringend“ zum Ausdruck, dass die Bedeutung der zu erwartenden Nachteile über das Normalmaß hinausgeht. Die mit der Erfüllung des Anspruchs regelmäßig und generell verbundenen Auswirkungen und Erschwernisse wie etwa die Einstellung einer Ersatzkraft oder die Notwendigkeit einer gewissen Umorganisation sind in der Regel keine Gründe, die es rechtfertigen, einen Anspruch wegen dringender dienstlicher Gründe zu versagen.

Mit dem ausdrücklichen Hinweis auf Teilzeit auch für Beschäftigte in Führungspositionen – auch ungeachtet der Hierarchieebene, wird der Konsequenz Rechnung getragen, dass die Verringerung des Beschäftigungsumfangs häufig eine deutliche Verzögerung von beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten nach sich zieht und sich in der Vergangenheit als eines der wesentlichen Karrierehemmnisse für Frauen dargestellt hat. Auswertungen zum 6. Durchführungsbericht⁸⁸ zum NGG lassen vermuten, dass nach wie vor auch in den Dienststellen des Geltungsbereichs des NGG Teilzeitarbeit leicht zu einer „Karrierebremse“ wird, die im Ergebnis besonders häufig Frauen betrifft, wenn mit der Übernahme von

⁸⁶ Art. 9 DS-GVO sieht für Gesundheitsdaten eine verschärfte Regelung im Gegensatz zur generellen Verarbeitung von personenbezogenen Daten nach Art. 6 Abs. 1 DS-GVO vor.

⁸⁷ Vgl. BVerwG Beschluss vom 11.12.2008 - 2 B 76.08; BVerwG, Urteil vom 29.04.2004 - 2 C 22.03

⁸⁸ ENTWURF zum 6. Durchführungsbericht, Berichtszeitraum 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2023

Führungsaufgaben eine ständige Erreichbarkeit oder „ganztätige“ Anwesenheit gleichgesetzt wird.

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

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

Gute Argumente werden dennoch überzeugen.

Satz 4 wurde neu aufgenommen und bringt das gleichstellungspolitische Ziel einer eigenständigen wirtschaftlichen Existenzsicherung für Frauen – auch im Alter – zum Ausdruck. Eine vergleichbare Regelung findet sich in § 17 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes (LGG)⁸⁹.

Auch wenn Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buchs des Sozialgesetzbuchs vom Geltungsbereich des Tarifvertrages gedeckt sind – und damit die Billigung der Tarifvertragsparteien finden, sind sie aus gleichstellungspolitischer Sicht abzulehnen und sollen nur in Ausnahmefällen begründet werden. „In Niedersachsen waren 2021 knapp 439 000 Personen ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobs), darunter 60,7 Prozent Frauen. Der Frauenanteil war im Ländervergleich der 5-höchste und lag etwas über dem Bundesdurchschnitt (60,3 Prozent). [...] Mittelfristig 2021 gegenüber 2016 sank der Frauenanteil in Niedersachsen überdurchschnittlich um 3,4 Prozentpunkte (Deutschland: -2,7 Prozentpunkte).“⁹⁰ Aus diesen Arbeitsverhältnissen kann keine ausreichende eigene Existenzsicherung erworben werden. Altersarmut ist damit für die Beschäftigten in solchen Beschäftigungsverhältnissen oft die Folge. Der Anteil der im Minijob Beschäftigten an allen im öffentlichen Dienst Beschäftigten liegt bei 7 Prozent.⁹¹

Die Formulierung „sollen nur ausnahmsweise begründet werden“ lässt Ausnahmen und Abweichungen zu. Da der Fokus auf einer eigenständigen Existenzsicherung von Frauen und der Vermeidung von Altersarmut liegt, sind geringfügige Beschäftigungen beispielsweise im Schulbereich, für den Kulturbereich oder studentische Hilfsdienste

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

⁹⁰ Niedersachsen-Monitor 2022, Landesamt für Statistik Niedersachsen, Dezember 2022

⁹¹ Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2021, Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, April 2023

denkbar und möglich. In den Schulen werden die Schülerinnen und Schüler regelmäßig durch Lehrkräfte und die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schulen unterrichtet und betreut. Insbesondere im Rahmen der verlässlichen Grundschule und zur Durchführung von außerunterrichtlichen Angeboten an Ganztagschulen kann ein Zurückgreifen auf geringfügige Beschäftigung notwendig werden.

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

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

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

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

Notwendig ist die Erfüllung der Voraussetzungen des Arbeitsplatzes und eine gleichwertige Eignung, Befähigung und fachliche Leistung wie anderer Bewerbende. Unterrepräsentanz ist keine Voraussetzung. Gleiches gilt, wenn befristet Teilzeitbeschäftigte vor Ablauf der Frist auf einen Arbeitsplatz mit höherer Stundenzahl oder eine Vollzeitstelle zurückkehren möchten. Liegen in einem Bereich, in dem Frauen aufgrund strukturell bedingter Unterrepräsentanz unterrepräsentiert sind, gleichzeitig die Bedingungen für die Bevorzugungspflicht nach § 11 Abs. 1 Satz 1 vor, hat hier zugunsten des Abbaus von Unterrepräsentanz die Regelung gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 Vorrang (siehe Begründung zu § 11).

Die Einführung eines Rückkehranspruchs auf einen Arbeitsplatz mit der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit nach maximal fünf Jahren Teilzeitbeschäftigung (die entsprechende Festlegung wird zwingend bereits bei der Antragsstellung getroffen) unterstützt die oben genannte Intention und schafft Planungssicherheit sowohl für die Dienststelle als auch für die jeweiligen Beschäftigten (Absatz 5). Diese Regelung gilt für die Beschäftigten aller Dienststellen im Geltungsbereich des NGG. Insoweit weicht die vorliegende Regelung hinsichtlich des Schwellenwertes der Beschäftigtenanzahl von den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ab. Zudem gilt sie unabhängig von einer Mindestdauer der Teilzeitbeschäftigung. Voraussetzung für den hier normierten Rückkehranspruch ist jedoch, eine Beantragung der Arbeitszeitverringerung aufgrund familiärer Betreuungs- und Pflegeaufgaben.

Absatz 6 stellt klar, dass die Vorschriften des TzBfG zur Teilzeitbeschäftigung nicht eingeschränkt werden. Die Anwendung des TzBfG erfolgt neben den Regelungen des NGG, soweit darin Vorschriften hinsichtlich des Zugangs zur Teilzeitbeschäftigung, deren Dauer, deren Beendigung, den Folgen und den insoweit geltenden Benachteiligungsverboten enthalten sind.

Darüber hinaus wird für Beamtinnen und Beamte für die Gewährung von Teilzeit die abschließende Geltung der §§ 62 und 62a Niedersächsisches Beamtengesetz bestimmt. Die dort getroffenen Regelungen zur Gewährung von Teilzeit aus familiären Gründen sowie über die Familienpflegezeit sind grundsätzlich vergleichbar mit den Regelungen des § 24. Die Regelungen des Niedersächsischen Beamtengesetzes sind allerdings an den strukturellen Besonderheiten des Beamtenstatus ausgerichtet und tragen den Anforderungen der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums gemäß Artikel 33

Absatz 5 Grundgesetz Rechnung. So beträgt der Mindestbeschäftigungsanteil ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, da sich sonst ein Missverhältnis zum uneingeschränkt bestehenden Beihilfeanspruch und dem Prinzip der Hauptberuflichkeit des Beamtenverhältnisses ergeben würde. Aus denselben Gründen sieht das Beamtenrecht Einschränkungen bei der Aufnahme von Nebentätigkeiten während der Teilzeitbeschäftigung vor.

Zu § 25 (Beurlaubung):

Die Vorschriften zur Teilzeit und zur Beurlaubung wurden jeweils in eine eigene Vorschrift aufgenommen.

In Anlehnung an § 16 BGlG haben Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben gemäß § 3 Abs. 4 und 5 einen Anspruch auf Beurlaubung, der allein unter dem Vorbehalt entgegenstehender zwingender dienstlicher Belange steht (Absatz 1). Diese können in erster Linie organisatorischer Art sein, hierzu gehören ggf. aber auch unausweichliche haushaltsmäßige Zwänge. Das Gewicht der entgegenstehenden Gründe muss so stark sein, dass ihre Berücksichtigung unerlässlich ist, um die sachgerechte Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sicherzustellen. Mit großer Wahrscheinlichkeit müssen schwerwiegende Beeinträchtigungen der Funktionsfähigkeit drohen, die nicht überwunden werden können. Lediglich entgegenstehende dienstliche Belange genügen nicht. Damit begründet Absatz 1 ein besonderes individuelles Recht für alle Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben.

Zur Hinweispflicht (Absatz 2) wird auf die Ausführungen zu § 24 verwiesen.

Zum Schutz der Beschäftigten gilt auch hier, dass sich aus der Beurlaubung dauerhaft keine Mehrbelastung für andere Beschäftigten der Dienststelle ergeben darf (Absatz 3) (siehe Begründung zu § 24 Abs. 3).

Entsprechend der bundesgesetzlichen Regelung wurde aufgenommen, dass die Teilnahme an einer von der Dienststelle genehmigten und im überwiegenden dienstlichen Interesse liegenden Fortbildung während der Beurlaubung einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung innerhalb von 12 Monaten nach dem Ende der Beurlaubung begründet. Die jeweilige Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung.

Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sollen beurlaubten Beschäftigten vorrangig angeboten werden, soweit sie Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten gegenüber der Dienststelle bekundet haben. Da es sich im Absatz 5 um eine Soll-Regelung handelt, kann atypischen Ausnahmefällen – z.B. im Bereich der Schulen, Rechnung getragen werden. Hier könnte es angesichts der Masse und der Dringlichkeit schwierig werden, vor Abschluss von Vertretungsverträgen zunächst immer beurlaubte Lehrkräfte zu befragen, ob sie die Vertretung anderer kurzfristig übernehmen wollen.

Beurlaubte, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, sind unter der Voraussetzung der gleichen Qualifikation bei der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen (§ 14 Abs. 2).

Absatz 6 regelt das Verhältnis für Beurlaubungen nach dem TzBfG, dem Niedersächsischen Beamtengesetz und dem Niedersächsischen Richtergesetz. Die Regelung entspricht dem § 24 Absatz 6. Die dort dargelegten Gründe gelten für die Beurlaubung entsprechend.

Zum Vierten Teil: Durchsetzung der Ziele

Zum Ersten Abschnitt: Gleichstellungsplan

Der Zweck des NGG ist auf die Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern gerichtet. Dies bedeutet für den Gleichstellungsplan, die Bestandaufnahme sowie die Zielvorgaben beziehen sich weiterhin auf die Situation von Frauen im Vergleich zu Männern. Der Schutz von Beschäftigten, die sich dauerhaft weder dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen lassen bzw. die sich diesen nicht zuordnen wollen, erfolgt innerhalb des NGG über die geschlechterunabhängig für alle Beschäftigten geltenden Vorschriften und im Übrigen nach den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.⁹²

Zu § 26 (Erstellung):

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

Aufgrund der Dienststellendefinition werden auch kommunale Eigenbetriebe zukünftig alle vier Jahre einen eigenen Gleichstellungsplan aufstellen müssen, wenn sie 50 und mehr Beschäftigte haben. Eigenbetriebe mit dieser Beschäftigtenzahl sind die Ausnahme. Nach Auskunft des LSN sind 53 Eigenbetriebe von der Regelung betroffen (Stichtag 30.06.2022, Stand 08.11.2023). Bei ihnen ist es zweckmäßig, einen eigenen Gleichstellungsplan aufzustellen. So können die Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz und zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege- und Berufstätigkeit besser als bisher auf die spezifischen Eigenarten des Eigenbetriebs ausgerichtet werden. Der Gleichstellungsplan der Kommune wird dadurch entlastet. Auch in der Landesverwaltung haben rechtlich

⁹² Vgl. Handreichung zur Erstellung von Gleichstellungsplänen für die Dienststellen des Bundes, BMFSFJ, Januar 2020 <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/147614/handreichung-zur-erstellung-von-gleichstellungsplaenen-data.pdf>

unselbstständige Außenstellen mit 50 und mehr Beschäftigten und der dienstrechtlichen Befugnis zu personalrechtlichen Maßnahmen für diese Beschäftigten eigene Gleichstellungspläne aufzustellen.

Zu § 27 (Inhalte und Aufstellungsverfahren):

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

Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

Zum Abbau von Unterrepräsentanzen aufgrund struktureller Benachteiligung – gem. Definition § 3 Abs. 9 gemessen am Beschäftigungsvolumen - wird im Gleichstellungsplan getrennt für einzelne Bereiche das Ziel festgelegt, bis zu dem die Repräsentanz von Frauen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans gesteigert werden soll. In der Abgrenzung zu unverbindlichen Programmsätzen verlangt der Gleichstellungsplan numerisch zu überprüfende Planungsziele. Die Ziele müssen realistisch sein, d. h. sie müssen sich aus der vorangegangenen Fluktuationsanalyse ableiten und für eine gezielte Förderung und individuelle Weiterentwicklung der Beschäftigten deren Qualifikation und Entwicklungsmöglichkeiten berücksichtigen. Bei der vorzunehmenden Fluktuationsanalyse handelt es sich nicht um eine Neuerung. Schon in der Arbeitshilfe für das NGG 2010 wird das Verfahren erläutert: „In der Fluktuationsuntersuchung wird festgestellt, wie viele Stellen während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans voraussichtlich neu zu besetzen sein werden. Dabei sind nicht nur die Altersabgänge, sondern ausgehend von der durchschnittlichen Fluktuation in der Vergangenheit auch das Ausscheiden von Beschäftigten aus anderen Gründen in die Überlegung einzubeziehen.“⁹³

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

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

Die Dienststellen haben für die Erstellung des Gleichstellungsplans die Ursachen bestehender Unterrepräsentanzen zu ergründen und die Möglichkeiten zu ihrem Abbau zu bewerten. Diese Ursachenanalyse liefert die strukturellen, nicht die in den Personen liegenden Gründe für die Unterrepräsentanz. Die Analyse ist gleichstellungsorientiert

⁹³ NGG Arbeitshilfe, 3. aktualisierte Auflage, 2018, Hinweise zum Gleichstellungsplan, S. 28

vorzunehmen und beantwortet die Frage nach der Gleichstellungswirkung aller Maßnahmen. Damit wird die Geschlechterperspektive als Querschnittsperspektive in die Analyse aufgenommen. Die Gründe für die Benachteiligung müssen soweit analysiert werden, wie für zukünftigen Gleichstellungsmaßnahmen nötig ist.

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

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

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

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

wollen und sollen diese Aufgaben partnerschaftlich übernehmen. Diese Entwicklung, die im Ergebnis den Frauen und der Geschlechtergerechtigkeit zugutekommt, ist zu fördern.

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

Zu § 28 (Wirkungen und Erfolgskontrolle):

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

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

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

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

- in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen und in Führungspositionen,
- über die Inanspruchnahme von Telearbeit/mobiler Arbeit sowie
- über familien- oder pflegebedingten Beurlaubungen.

Ebenso die Altersstruktur der Beschäftigten.

Hierzu sind statistische Daten nach § 39 Abs. 2 zum Stichtag 30. Juni des Jahres vor Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans zu erheben und auszuwerten.

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

Verzahnung Gleichstellungsplan und Gleichstellungsstatistik

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

Ist der Gleichstellungsplan erstmals zum 31.12.2026 zu erstellen (der letzte Gleichstellungsplan nach NGG 2010 wird vom 01.01.2024 bis 31.12.2026 gültig sein), sind dafür die Daten zum Stichtag 30.06.2025 zu Grunde zu legen. Der Verweis auf § 39 (Gleichstellungsstatistik) dient der Minimierung von Verwaltungsaufwand, da die statistische Grundlage für den alle 4 Jahre zu erstellenden Gleichstellungsplan mit den Grundlagen der landesweit zu erhebenden Gleichstellungsstatistik identisch ist. Die Erstellung der Gleichstellungsstatistik durch das LSN im 2-jahres Rhythmus verläuft parallel hierzu (erstmalig zum 30.06.2026 (Datenbasis Stichtag 30.06.2025), folgend zum 30.06.2028 (Datenbasis Stichtag 30.06.2027), dann zum 30.06.2030 (Datenbasis Stichtag 30.06.2029), etc.).

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

Die Berichte zur Durchführung des NGG haben gezeigt⁹⁴⁹⁵⁹⁶, dass ein Teil der Dienststellen trotz der zwingenden Verpflichtung keinen Gleichstellungsplan erstellt hat.

Dem aktuellen gleichstellungspolitischen Diskurs folgend, wurde in Absatz 4 erstmalig ein Zustimmungsvorbehalt normiert: Sollte die Dienststelle sechs Monate nach Ablauf der in § 26 Satz 1 gesetzlich festgelegten Frist keinen Gleichstellungsplan erstellt haben, kann in einem Bereich, in dem Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, eine Personalentscheidung zu deren Ungunsten nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt werden. Die Instrumentarien der Rechtsaufsicht bleiben von dieser Vorgabe unberührt. Die Aufsichtsbehörden sind bei der Wahrnehmung der Rechtsaufsicht verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die gewährleisten, dass die ihnen nachgeordneten Behörden die Gesetze beachten. Ob die Aufsichtsbehörde beispielsweise

⁹⁴ Bericht über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes, vom 3. Dezember 2014 – LT-Drs. 17/2479, Fundstelle, S. 47: zum 1. Oktober 2013 hatten 67,5 Prozent aller Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten einen Gleichstellungsplan erstellt.

⁹⁵ Bericht vom 30. April 2019, LT-Drs. 18/3741 (Berichtszeitraum 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2017), Fundstelle S. 49 f: bisher ist annähernd ein Viertel aller Dienststellen, die nach § 15 Abs. 1 NGG verpflichtet gewesen sind, einen Gleichstellungsplan zu erstellen, dieser Verpflichtung nicht nachgekommen.

⁹⁶ Auswertungen aus dem ENTWURF des 6. Durchführungsberichts, Berichtszeitraum 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2022: lediglich 69 Prozent der Dienststellen aus dem Berichtskreis mit mindestens 50 Beschäftigten hatten einen Gleichstellungsplan erstellt.

die Vorlagepflicht von Gleichstellungsplänen als eine der Maßnahmen ansieht, um zu überprüfen, ob das NGG seitens der ihr nachgeordneten Anstalten und Behörden beachtet wird, liegt im Ermessen der Aufsichtsbehörde. Werden keine oder nicht gesetzeskonforme Gleichstellungspläne aufgestellt, können sich Verwaltungsabläufe verzögern. Diese Verzögerungen (und die ggf. kostenrelevanten Auswirkungen) sind vermeidbar, wenn gesetzeskonform Gleichstellungspläne aufgestellt werden.

Zum Zweiten Abschnitt: Gleichstellungsbeauftragte

Die Gleichstellungsbeauftragte stellt in Deutschland eine frauenpolitisch erkämpfte Institution dar, die in allen Landesgleichstellungsgesetzen, wenn auch mit sehr unterschiedlicher Verbindlichkeit und Ausstattung, verankert ist. Sie ist aus gleichstellungspolitischer Sicht ein unverzichtbares Element.⁹⁷

Die Regelungen des NGG 2010 zu Bestellung, Status und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 18 bis 24 NGG 2010) wurden in ihrer Grundstruktur übernommen. Auch wurde daran festgehalten, dass eine Pflicht zur Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten nur für Dienststellen mit mindestens 50 Beschäftigten besteht. In Anlehnung an die bundesgesetzliche Regelung wurde die Dienststellengröße für eine vollständige Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von mehr als 1 000 Beschäftigte auf mehr als 600 Beschäftigte gesenkt. Im Bereich der kleineren Dienststellen (bis 200 Beschäftigte) wurde eine entsprechende Anpassung und Vereinheitlichung vorgenommen. Neu aufgenommen wurden ein Klagerecht (§ 37) und die Möglichkeit der Vorlage einer Entscheidung bei der nächsthöheren Dienststelle auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten (§ 36 Abs. 5) sowie die Vorgabe, die berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten von Amts wegen fiktiv nachzuzeichnen (§ 32 Abs. 5). Die Ausübung des Amtes steht nach wie vor ausschließlich weiblichen Beschäftigten offen. Siehe Begründung zu § 30.

Zu § 29 (Geltungsbereich):

Wie bisher gelten die Vorschriften dieses Abschnitts über die Gleichstellungsbeauftragte nicht für die Verwaltungen der Kommunen, der gemeinsamen kommunalen Anstalten, der kommunalen Zweckverbände und ebenso nicht für die Hochschulen in staatlicher Verantwortung. Neu erfasst wird der Regionalverband „Großraum Braunschweig“ als kommunale Körperschaft „sui generis“ und ist damit ebenfalls vom Anwendungsbereich ausgenommen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen werden aufgrund des § 8 NKomVG bestellt, ihre Aufgaben sind in § 9 NKomVG geregelt. Bei den gemeinsamen kommunalen Anstalten werden die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nach § 3 Abs. 5 des Niedersächsischen Gesetzes über die kommunale Zusammenarbeit (NKomZG)⁹⁸ von der Gleichstellungsbeauftragten einer Trägerkommune wahrgenommen. Bei den kommunalen Zweckverbänden und beim Regionalverband „Großraum

⁹⁷ von *Wrangell*, Die Gleichstellungsbeauftragte – unverzichtbares Element emanzipatorischer Geschlechterpolitik in: *Stiegler (Hrsg.)*: Erfolgreiche Geschlechterpolitik. Ansprüche-Entwicklungen-Ergebnisse, Bonn 2012, S. 18 ff.

⁹⁸ NKomZG, in der Fassung der Bekanntmachung v. 21. Dezember 2011 (Nds. GVBl. S. 493 - VORIS 20300 -). Zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes v. 13. Oktober 2021 (Nds. GVBl. S. 700)

Braunschweig“ werden diese Aufgaben von der Gleichstellungsbeauftragten einer beteiligten Kommune wahrgenommen, soweit der jeweilige Verband keine eigene hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt hat (§ 9 Abs. 5 NKomZG, für den Regionalverband „Großraum Braunschweig“ anzuwenden nach § 8 Satz 1 des Gesetzes über den Regionalverband „Großraum Braunschweig“).

Ungeachtet dessen gelten die materiellen Vorschriften des NGG auch für die Kommunen und kommunalen Zusammenschlüsse. Gemäß § 3 Abs. 2 werden zukünftig auch kommunale Eigenbetriebe eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen müssen, wenn sie 50 und mehr Beschäftigte haben. Eigenbetriebe mit dieser Beschäftigtenzahl sind die Ausnahme. Nach Auskunft des LSN sind 53 Eigenbetriebe von der Regelung betroffen (Stand 30.06.2022)

Die Vorschriften des Zweiten Abschnitts gelten auch nicht für die Hochschulen. § 42 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG)⁹⁹ regelt die Bestellung und den Aufgabenkreis der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.

Zu § 30 (Bestellung):

Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle ist beibehalten worden. Aufgrund guter Erfahrungen mit diesem Modell soll hiervon auch zukünftig nicht abgewichen werden. Die Vorschriften über die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten entsprechen im Wesentlichen denen des NGG 2010.

Bund und Bundesländer haben dazu in ihren Gleichstellungsgesetzen unterschiedliche Regelungen: zehn Bundesländer¹⁰⁰ lassen die Gleichstellungsbeauftragte von der Dienststelle bestellen, in der Regel nach Anhörung der (weiblichen) Beschäftigten. Der Bund und sechs Bundesländer¹⁰¹ lassen die Gleichstellungsbeauftragte von den (weiblichen) Beschäftigten wählen. Für beide Lösungen gibt es gute Gründe: Eine gewählte Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe mehr als Interessenvertreterin ihrer Wählerinnen wahr, sie ist ihnen gegenüber eventuell stärker zur Rechenschaft über ihre Amtsausübung verpflichtet, aber dafür möglicherweise unabhängiger von der Dienststelle. Eine von der Dienststelle bestellte Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Dienststelle, was die Akzeptanz ihrer Rolle und ihres Wirkens ggf. deutlich gegenüber einer Interessensvertreterin erhöht.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin kann wie bisher ausschließlich von einer weiblichen Beschäftigten ausgeübt werden. Die Beschränkung der Auswahl für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten auf Frauen ist gemäß § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt, wenn das weibliche Geschlecht zur Erbringung eines Teils der Tätigkeit einer Gleichstellungsbeauftragten eine unverzichtbare Voraussetzung ist, weil sie von

⁹⁹ NHG in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. Nr.5/2007 S.69), zuletzt geändert durch Gesetz vom 11.9.2019 (Nds. GVBl. Nr. 16 S. 261) - VORIS 22210

¹⁰⁰ Bestellung: Bayern, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und bisher Niedersachsen.

¹⁰¹ Wahl: Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland, Thüringen.

Beschäftigten anderen Geschlechts nicht ausgeübt werden könnte, ohne den verfolgten Zweck zu gefährden. Damit sind die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten daraufhin zu überprüfen, ob das weibliche Geschlecht eine solche unverzichtbare Voraussetzung ist. Das wird hier mit Blick auf die größere Betroffenheit von Frauen durch die im Gesetz geregelten Materien, insbesondere zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen bejaht.

Nach wie vor sind Frauen mehr als doppelt so häufig wie Männer von sexueller Gewalt/Belästigung am Arbeitsplatz betroffen. Gemäß einer Studie der ADS¹⁰² von 2019 hat jede 11. erwerbstätige Person (9 Prozent) in den vergangenen drei Jahren sexuelle Gewalt/Belästigung am Arbeitsplatz erlebt. Geschlechtsdifferenziert betrachtet: jede 8. Frau und jeder 20. Mann.

Auch eine Untersuchung von mehr als 700 Gerichtsurteilen und -beschlüssen (1980-2014) hat gezeigt, dass in Fällen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz dieser in der überwältigenden Mehrheit der bekannten Fälle Frauen ausgesetzt sind. Mit Ausnahme von 25 Fällen ging es um die sexuelle Belästigung von Frauen.¹⁰³

Für eine gelingende Unterstützung und Beratung wird davon ausgegangen, dass diese Opfer ihrer Gleichstellungsbeauftragten gerade als Frau Vertrauen entgegenbringen und sich Verständnis und Einfühlungsvermögen erhoffen. Da es Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist, den Vollzug dieses Gesetzes sowie den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen, ist das weibliche Geschlecht eine unabdingbare Voraussetzung für die gelingende Aufgabenwahrnehmung (§ 31 Abs. 1). Dies ist mit § 8 Abs. 1 AGG bzw. Artikel 14 Abs. 2 RL 2006/54/EG vereinbar.

Das NGG 2010 hatte in § 25 Abs. 3 eine Berichtspflicht der Landesregierung an den LT bis zum 1. Juli 2013 statuiert, ob es angesichts der tatsächlichen Verhältnisse angezeigt ist, auch männliche Gleichstellungsbeauftragte vorzusehen. Die Landesregierung hat diesen Bericht vom 18. September 2013 (LT-Drs. 17/590) vorgelegt; sie kommt zu dem Ergebnis, dass sich im Berichtszeitraum weder in der allgemeinen Landesverwaltung noch in den Schulen der Anteil Teilzeit arbeitender oder beurlaubter Männer an allen Teilzeitarbeitenden oder Beurlaubten noch der Anteil der Frauen in Führungspositionen an allen Beschäftigten in Führungspositionen maßgeblich verändert hat. Zusätzlich zu den o. g. Gründen für die Bestellung einer weiblichen Gleichstellungsbeauftragten macht auch die Entwicklung der tatsächlichen Verhältnisse nicht erforderlich, eine Veränderung der Vorschrift des § 30 Abs. 1 Satz 1 NGG dergestalt wahrzunehmen, dass auch männliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden können. Diese Erkenntnisse werden durch die Entwurfsfassung des 6. Durchführungsberichts zum NGG bestätigt.¹⁰⁴

¹⁰² „Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention“ Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Stand: Oktober 2019, 2. Auflage

¹⁰³ Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber*innen und Betriebsräte, „Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?“, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Stand: Juni 2023, 9. Auflage https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_was_tun_bei_sexueller_belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=16

¹⁰⁴ Entwurf des 6. Berichts über die Durchführung des (NGG) a. a. O

Kleine Dienststellen unter 50 Beschäftigte können wie bisher eine Gleichstellungsbeauftragte bestellen – auch mit anderen kleinen Dienststellen zusammen – sind dazu aber nicht verpflichtet. Wird von ihnen keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, werden die Belange der Beschäftigten von der Gleichstellungsbeauftragten der Behörde mitvertreten, der die Fachaufsicht in Personalangelegenheiten obliegt. Diese Gleichstellungsbeauftragte wird von ihren sonstigen dienstlichen Tätigkeiten dann stärker entlastet, indem der Zahl der Beschäftigten, die ansonsten zu ihrer Entlastung zugrunde gelegt wird, die Hälfte der Zahl der Beschäftigten der mitvertretenen Dienststelle hinzugerechnet wird (§ 33 Abs. 2).

Wie bisher können die Dienststellen statt einer auch mehrere Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen bestellen, wenn z. B. unterschiedliche Arbeitsorte oder die Betreuung von Fachpersonal nachgeordneter Dienststellen oder Außenstellen dies erfordert. Durch die Formulierung „mindestens“ eine Stellvertreterin kann die Bestellung weiterer Gleichstellungsbeauftragter und weiterer Stellvertreterinnen durch die Dienststelle ohne weiteres erfolgen.

Siehe dazu auch die zusätzliche Entlastung bei mehr als 1 200 Beschäftigten, § 33 Abs. 1 Satz 3. Ein subjektives Recht der vorhandenen Gleichstellungsbeauftragten auf „Verstärkung“ oder auf ermessensfehlerfreie Entscheidung darüber erwächst daraus nicht. Die zusätzlichen Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen haben bei der Wahrnehmung der Aufgaben die gleichen Rechte und Pflichten.

Ein Widerruf der Bestellung ist künftig auch auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten möglich.

Zu § 31 (Aufgaben, Rechte und Pflichten):

Unverändert zum NGG 2010 hat die Gleichstellungsbeauftragte die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes zu fördern und zu überwachen. Gleiches gilt, wenn es um den Schutz vor sexueller Belästigung geht.

Neu aufgenommen wurde eine Präzisierung, wann das Kriterium der Rechtzeitigkeit erfüllt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte muss noch auf die gesamte Entscheidungsfindung der Dienststelle argumentativ Einfluss nehmen können.

In Hinblick auf die Reihenfolge der Beteiligung im Verhältnis zum Personalrat ist zu berücksichtigen, dass die Gleichstellungsbeauftragte Teil der Dienststelle und nicht außenstehend ist (vgl. auch § 27 Abs. 3 BGleIG). Sie soll vor der Personalvertretung beteiligt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann eine parallele Beteiligung erfolgen. Die Richtervertretungen waren hinzuzufügen; ihre Aufgaben und Befugnisse sind nicht vollständig deckungsgleich mit denen der Personalvertretungen nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz (NPersVG).

Der Katalog des Absatzes 2 Satz 5 ist keine abschließende Aufzählung. Die Generalnorm ist nach wie vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei allen personellen, sozialen und

organisatorischen Maßnahmen die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit berühren können, zu beteiligen ist, Absatz 2 Satz 1. Das kann auch dann der Fall sein, wenn etwa nur Frauen oder nur Männer sich auf einen Arbeitsplatz beworben haben, weil auch dabei etwa die Teilzeiteignung des Arbeitsplatzes oder die Wertung von vorherigen Arbeitszeitverkürzungen der Bewerbenden eine Rolle spielen können. Den Dienststellen wird empfohlen, bei Zweifeln über die Notwendigkeit der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mit dieser Einvernehmen herbeizuführen. Eine nachträgliche Beteiligung nach § 36 Abs. 1 kann die Durchführung einer Personalmaßnahme deutlich verzögern.

Neu aufgenommen wurden die Ablehnung von Anträgen auf Telearbeit oder mobiler Arbeit (Nummer 2) und die Vorgabe, die Gleichstellungsbeauftragte bei der Zusammenstellung und Bewertung statistischer Daten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern abbilden können zu beteiligen (Nummer 11). Wegen in der Praxis aufgetretener Zweifel ist in den Aufgabenkatalog als Nummer 4 die Beteiligung bei Entlassungen und Kündigungen aufgenommen worden. Für Kündigungen müssen dieselben Beteiligungsrechte gelten wie für Einstellungen. Außerdem können die Umstände, die zur Kündigung führen und die eventuelle Auswahl der zu Kündigenden die Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Berufstätigkeit berühren. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens und dessen diskriminierungsfreier Umsetzung ist in § 12 Abs. 1 Satz 5 geregelt. Eine Aufnahme in den vorliegenden Aufgabenkatalog ist entsprechend nicht erfolgt. Ausführungen siehe Begründung zu § 12.

Mit Absatz 3 ist neu eingefügt worden, dass die Dienststelle der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten geben soll. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Dienststelle. Sie ist in die Willensbildung – insbesondere im Personalbereich – unmittelbar eingebunden. Damit unterscheidet sie sich auch deutlich vom Personalrat, der eine andere Funktion erfüllt. Dass die Gleichstellungsbeauftragte ein Recht auf Teilhabe schon am Prozess der unmittelbaren Willensbildung und nicht erst nach getroffener Entscheidung hat, ergibt sich bereits aus § 31 Abs. 2 Satz 2. Gerade personelle, organisatorische und soziale Angelegenheiten weisen schon zu Beginn des Entscheidungsprozesses in aller Regel einen Gleichstellungsbezug auf. Daher ist gerade in diesem frühen Stadium eine Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten notwendig. Die Gleichstellungsbeauftragte ist z. B. an Besprechungen zu beteiligen, die der Vorbereitung von Entscheidungen in personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten dienen. Das bedeutet nicht, dass die Gleichstellungsbeauftragte zum engsten Führungskreis der Dienststelle gehört. Die Gleichstellungsbeauftragte darf (nur) dann an Führungskräftebesprechungen teilnehmen, wenn entsprechende Tagesordnungspunkte dies erfordern. Wie genau die aktive Teilnahme zu verwirklichen ist, wird nach den Besonderheiten der einzelnen Dienststelle zu entscheiden sein.

Neu aufgenommen wurde auch die Regelung, dass sich die Gleichstellungsbeauftragte bei ressortübergreifenden Personalauswahlverfahren mit Zustimmung der zuständigen Dienststelle von Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen vertreten lassen kann. Aufgrund der oft hohen Anzahl durchzuführender Assessment-Center - beispielsweise im Auswahlverfahren für die Regierungsinspektoranwärterinnen und Regierungsinspektoranwärter - ist es der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin nicht möglich an all diesen Terminen teilzunehmen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann für besondere Zielgruppen Sprechstunden durchführen sowie jährlich entsprechende Versammlungen einberufen. Gemäß Absatz 7 ist die Durchführung einer Versammlung jetzt nicht mehr verpflichtend vorgeschrieben. Die Gleichstellungsbeauftragte kann diese durchführen, wenn sie diese für notwendig hält oder deren Bedarf sieht. Die Dienststelle kann über die Notwendigkeit nicht befinden. Zur Erreichung des Gesetzesziels wurde die Vorschrift neu für besondere Zielgruppen geöffnet und bezieht sich nicht mehr ausschließlich auf Frauen. So sind auch Männerversammlungen denkbar, wenn gerade Männer beispielsweise in Hinblick auf die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung oder zur Vereinbarkeit etc. informiert und sensibilisiert werden sollen. Daneben kann die Gleichstellungsbeauftragte zu geeigneten Themen, die die Gleichstellung berühren, weitere Versammlungen anbieten, die auch geschlechtsübergreifend sein können.

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

Die Pflicht nach § 163 Abs. 1 der Strafprozessordnung (StPO) bleibt unberührt. Eine Gleichstellungsbeauftragte, die der Pflicht nach § 163 Abs. 1 StPO unterliegt, hat hierauf frühzeitig hinzuweisen.

Zu § 32 (Status):

§ 32 regelt die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin. Zur Klarstellung wurde in Absatz 1 eingefügt, dass die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin Teil der Dienststelle sind und ihre Funktionen als dienstliche Tätigkeit ausüben. Grund für die Klarstellung ist, dass aus der Tatsache der „Entlastung“ der Gleichstellungsbeauftragten in § 33 Abs. 1 häufig darauf geschlossen wurde, sie würde ihre Tätigkeit außerhalb des Dienstes, aber mit Freistellungsanspruch, ausüben.

Ab dem Zeitpunkt der Bestellung dürfen Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin weder einer Personalvertretung, Richtervertretung, Staatsanwaltsvertretung noch einer Schwerbehindertenvertretung angehören.

Unverändert sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin - im Gegensatz zu anderen Bediensteten – bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben an Weisungen nicht

gebunden, Absatz 2. Die Freistellung von Weisungen dient der sachlichen Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten und wird eine kritische Reflexion der Belange der beruflichen Gleichberechtigung befördern. Frei von Loyalitätskonflikten soll die Weisungsfreiheit eine objektive, unabhängige Ausübung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten gewährleisten.

Eine wichtige Neuerung ergibt sich aus Absatz 5: Danach haben Gleichstellungsbeauftragte, die für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte während eines Beurteilungszeitraums vollumfänglich oder zumindest mit mehr als der Hälfte ihrer individuellen wöchentlichen Arbeitszeit von ihrer dienstlichen Tätigkeit entlastet wurden, einen Anspruch auf fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs in ihrer dienstlichen Beurteilung. Bei Gleichstellungsbeauftragten, die nicht regelmäßig beurteilt werden, kann eine fiktive Nachzeichnung auch durch ein anderes geeignetes Verfahren erfolgen. Die Gleichstellungsbeauftragte darf wegen ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt werden. Sie nimmt am beruflichen Aufstieg so teil, wie dieser ohne die Übernahme des Amtes erfolgt wäre. Nach Artikel 33 Abs. 2 GG sollen dienstliche Beurteilungen Grundlage für künftige Auswahlentscheidungen sein und daher eine möglichst lückenlose Leistungsnachzeichnung gewährleisten.

Bei der Nachzeichnung ist zu beachten, dass aufgrund des Benachteiligungs- und Besserstellungsverbot eine berufliche Entwicklung zu berücksichtigen ist, wie sie ohne Entlastung verlaufen wäre. Die fiktive Fortschreibung fingiert nicht nur eine tatsächlich im Beurteilungszeitraum nicht erbrachte Dienstleistung, sie unterstellt auch eine Fortentwicklung der Leistungen der Beschäftigten entsprechend des durchschnittlichen beruflichen Werdegangs einer Gruppe vergleichbarer Beschäftigter. Damit prognostiziert sie, wie die Beschäftigte voraussichtlich zu beurteilen wäre, wäre sie im Beurteilungszeitraum nicht entlastet worden und hätte sie ihre Leistungen wie vergleichbare Kolleginnen bzw. Kollegen fortentwickelt.¹⁰⁵¹⁰⁶ Für die Feststellung der individuellen fiktiven Entwicklungsperspektiven der Gleichstellungsbeauftragten ist die tatsächliche berufliche Entwicklung vergleichbarer Beschäftigter zugrunde zu legen. Die Auswahl der zu vergleichenden Beschäftigten sollte zum Zeitpunkt der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 30 Abs. 1 erfolgen und aktenkundig gemacht werden. Die Vergleichsgruppe sollte sich zum Zeitpunkt der Amtsübernahme in einer ähnlichen beruflichen Situation wie die Gleichstellungsbeauftragte befunden haben.

Neben der beruflichen Entwicklung von vollständig entlasteten Gleichstellungsbeauftragten ist auch fiktiv nachzuzeichnen, wenn die zu Beurteilende während des Beurteilungszeitraums zwar regulären Dienst geleistet hat, aber überwiegend entlastet war. Eine erbrachte beurteilungsfähige fachliche Leistung ist bei der Nachzeichnung nach pflichtgemäßem Ermessen mit zu berücksichtigen. Die Berücksichtigung kann beispielsweise durch die Einbeziehung eines Beurteilungsbeitrages oder einer

¹⁰⁵ Auszug aus den Hinweisen zum Regelbeurteilungsverfahren 2020, MS v. 27.08.2020

¹⁰⁶ Siehe hierzu OVG Lüneburg, 5. Senat, Beschluss vom 13.10.2017 - 5 ME 153/17 und Beschluss vom 16.12.2015 - 5 ME 197/15 unter Verweis auf BVerwG, Urteil vom 16.12.2010 - 2 C 11.09

Stellungnahme erfolgen. Die Nachzeichnung wird von der Behördenleitung oder der von ihr bestimmten Stelle vorgenommen.

Auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten hin haben die Dienststellen eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu erteilen.

Zur Konkretisierung des Verbots der Behinderung und des Benachteiligungsverbots wurde in Anlehnung an die bundesgesetzliche Regelung in Absatz 4 neu ein Schutzrecht der Gleichstellungsbeauftragten vor Kündigung, Versetzung, Abordnung oder Umsetzung aufgenommen. Für die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten bei ihrer Aufgabenwahrnehmung ist dieser Schutz eine notwendige Bedingung.

Absatz 6 beschreibt das Recht auf Einsicht in Unterlagen und Akten. Unverändert ist für die Einsicht in Personalakten die Einwilligung der betroffenen Person erforderlich. Zwischen der „Einwilligung“ zur Verarbeitung personenbezogener Daten und der „ausdrücklichen Einwilligung“ bei Gesundheitsdaten ist zu unterscheiden. Sofern es um amtsärztliche oder psychologische Feststellungen geht, handelt es sich um Daten im Sinne von Art. 9 Abs. 1 DSGVO. Nach Art. 9 Abs. 2 a DSGVO muss die Einwilligung dann ausdrücklich erfolgen, während das bei Art. 6 Abs. 1 a DSGVO nicht der Fall sein muss.

Nach Absatz 7 haben die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin wie bisher auch das Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit. Dazu zählt auch die Mitarbeit in Arbeitsgemeinschaften der Gleichstellungsbeauftragten, wie etwa der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden. Die Arbeitsgemeinschaften haben auch kollektiv das Recht, Stellungnahmen, etwa zu beamten- und arbeitsrechtlichen Regelungen, gegenüber der Verwaltung, die Entscheidungen treffen kann, abzugeben. Sofern im Einzelfall für die dienststellenübergreifende Zusammenarbeit die Verarbeitung personenbezogener Daten von betroffenen Personen erforderlich sein sollte, ist zuvor die Einwilligung der Betroffenen einzuholen.

Zu § 33 (Entlastung):

Eine hinreichende Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten ist zwingende Voraussetzung für professionelle Gleichstellungsarbeit innerhalb der Dienststelle. Diese Vorschrift regelt wie im NGG 2010 die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten, gestaffelt nach Beschäftigtenzahl. Die enthaltene Entlastungsstaffel benennt Mindestvorgaben. Entlastungen darüber hinaus sind jederzeit möglich und gleichstellungspolitisch zielführend.

Unverändert zum NGG 2010 bleibt die Entlastung bei Dienststellen mit mehr als 200 bis 600 Beschäftigten. Um die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben in allen Dienststellen sicherzustellen, enthält der Gesetzentwurf in Teilbereichen eine Erhöhung der Entlastungsstaffel. In Anlehnung an die bundesgesetzliche Regelung wurde die

Dienststellengröße für eine vollständige Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von mehr als 1 000 Beschäftigten auf mehr als 600 Beschäftigte gesenkt. Im Bereich der kleineren Dienststellen (bis 200 Beschäftigte) wurde eine entsprechende Anpassung und Vereinheitlichung vorgenommen. Um eine sachgerechte Aufgabenwahrnehmung sicher zu stellen sind Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten zukünftig mindestens zu 20 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu entlasten.

Insbesondere das Aufgabenfeld der personellen Maßnahmen hat kontinuierlich zugenommen und wird weiter zunehmen. So ist der Personalbestand im niedersächsischen Landesdienst vom 30.06.2016 zum 30.06.2021 um 8 Prozent gestiegen. Im Zeitraum vom 01.07.2021 bis 30.06.2022 gab es insgesamt 43.110 Fluktuationen (Abgänge und Unterbrechungen), die einen Anteil von 22,4 Prozent gemessen am Stammpersonalbestand ausmachten. Auf den Stichtag 30. Juni 2021 bezogen wird davon ausgegangen, dass die Altersabgänge beim Stammpersonal in 5 Jahren bei 11 Prozent und in 10 Jahren bei 24 Prozent liegen werden.¹⁰⁷

Hinzu kommt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens und dessen diskriminierungsfreier Umsetzung als weiteres Handlungsfeld.

Neu ist auch die Notwendigkeit zusätzlicher Entlastung bei mehr als 1 200 Beschäftigten. Damit wird eine Regelung des NGG 2010 berichtigt: In § 22 Abs. 4 NGG 2010 war geregelt, über die volle Freistellung hinaus eine zusätzliche Entlastung zu gewähren, wenn die anrechenbare Zahl der Beschäftigten, für die die Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist, aus nachfolgenden Gründen 1 200 übersteigt:

- weil sie eine kleine Dienststelle mit vertritt, die keine eigene Gleichstellungsbeauftragte hat, und
- weil ihre Dienststelle personalrechtliche Befugnisse für die Beschäftigten nachgeordneter Dienststellen hat.

Eine zusätzliche Entlastung für die Fälle, in denen die Zahl der Beschäftigten der eigenen Dienststelle schon 1 200 überstieg, gab es im NGG 2010 dagegen nicht. Die Dienststelle beurteilt den Umfang der zusätzlich notwendigen Entlastung. Da die Gleichstellungsbeauftragte in diesen Fällen regelmäßig schon voll von anderen Tätigkeiten entlastet ist, muss entweder die Stellvertreterin oder eine zweite Gleichstellungsbeauftragte entlastet werden. Welche Alternative gewählt wird, entscheidet zunächst die Dienststelle. Die beteiligten Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen können aber gemeinsam eine andere Aufteilung der Entlastung verlangen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. Die mit der Erfüllung des Anspruchs regelmäßig und

¹⁰⁷ 251.245 Beschäftigte im niedersächsischen Landesdienst am 30.06.2021 und 232.235 am 30.06.2016. Der Personalstrukturbericht fokussiert vor allem die dauerhaft und befristet Beschäftigten (Stammpersonal). Daten aus Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2021, Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, April 2023 und Personalstrukturbericht des Landes Niedersachsen 2016, Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, korrigierte Version vom 01.06.2018

generell verbundenen Auswirkungen und Erschwernisse wie etwa die Notwendigkeit einer gewissen Umorganisation sind in der Regel keine Gründe, die es rechtfertigen, den Anspruch zu versagen. Die Bedeutung der zu erwartenden Nachteile müssen schon über das Normalmaß hinausgehen. Nicht jeder dienstliche Grund, sondern nur ein dringender dienstlicher Grund kann berücksichtigt werden.

Zu § 34 (Ausstattung):

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Aufgabenerledigung mit der notwendigen Ausstattung zu versehen. Darüber hinaus regelt Absatz 2 die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle. Insbesondere die zeitnah und umfassende Information ist eine wesentliche Grundlage für die wirksame Ausübung ihres Beteiligungsrechts. So kann verhindert werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte sich nicht beteiligt bzw. nicht beteiligt wird, weil sie keine Kenntnis von einer Angelegenheit hatte.

Zu § 35 (Stellvertreterin):

Diese Regelung stellt klar, dass die Stellvertreterin nicht nur als reine Abwesenheitsvertreterin fungiert, sondern die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin die Aufgabenaufteilung und die Aufgabenwahrnehmung in gegenseitigem Einvernehmen vornehmen. Einvernehmen setzt eine Willensübereinstimmung voraus und geht über einen Austausch der beiderseitigen Vorstellungen hinaus. Beide Seiten stimmen hier dem geplanten Vorgehen zu.

Bereits im NGG 2010 konnte die Vertreterin im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen und die Dienststelle war verpflichtet auf gemeinsamen Antrag hin, die Entlastung aufzuteilen.

Die Rechte der Stellvertreterin werden jeweils in den entsprechenden Vorschriften dieses Abschnitts zusammen mit denen der Gleichstellungsbeauftragten geregelt.

Hat die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenen Erledigung übernommen (Absatz 2) und werden in Angelegenheiten, für die sie zuständig ist, Statusrechte verletzt, bleibt klageberechtigt die Gleichstellungsbeauftragte. Das ergibt sich aus der Rechtsnatur der Klagebefugnis als Organstreitverfahren. Die Stellvertreterin ist aber befugt, die Gleichstellungsbeauftragte als Abwesenheitsvertreterin im Verfahren zu vertreten.

Zu § 36 (Beanstandungsrecht und Beanstandungsverfahren):

Wird die Gleichstellungsbeauftragte von einer geplanten Maßnahme nicht oder zu spät informiert, kann sie - wie auch im aktuellen NGG 2010 - verlangen, dass der Vollzug dieser Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Unterrichtung oder Kenntnisnahme ausgesetzt wird. Die Gleichstellungsbeauftragte kann so die bisher nicht erfolgte Beteiligung nachholen. Gemäß Absatz 1 Satz 2 kann die Frist bei unaufschiebbaren Maßnahmen verkürzt werden. Damit kann dem im Einzelfall berechtigten Anliegen nach zügigen Entscheidungen ausreichend Rechnung getragen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gemäß Absatz 2 das Recht zur Beanstandung, wenn sie der Auffassung ist, Maßnahmen einer Dienststelle oder deren Unterlassung sind nicht mit diesem Gesetz vereinbar. Klargestellt wurde, dass auch das Unterlassen von Maßnahmen gegen das NGG verstoßen kann. Beispielsweise, kann eine unterlassene öffentliche Stellenausschreibung oder die Nichteinladung von Bewerberinnen, die in Hinblick auf die Vorgaben des § 9 Abs. 2 zu einem Gespräch hätten eingeladen werden müssen, beanstandet werden. Die Beanstandung muss innerhalb einer Wochenfrist nach Unterrichtung schriftlich oder elektronisch bei der Dienststelle erhoben werden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann diese Frist verkürzt werden.

Die Dienststelle muss bei einer Beanstandung über diese entscheiden; sie muss sich mit dem Vorbringen der Gleichstellungsbeauftragten auseinandersetzen. Hält die Dienststelle die Beanstandung für begründet, so muss sie die betreffenden Maßnahmen berichtigen. Das gilt entsprechend für mögliche Folgen der Maßnahme, sollten diese bereits eingetreten sein. Unter den Begriff der „betreffenden Maßnahmen“ fallen alle von der Beanstandung erfassten Maßnahmen, unabhängig davon, ob sie bereits getroffen wurden oder lediglich beabsichtigt sind.

Wenn die Dienststelle die Beanstandung zurückweist, muss sie dies gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich oder elektronisch begründen. Bis zur Entscheidung der Dienststelle über die Beanstandung darf eine Maßnahme nicht vollzogen werden.

Um die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken wurde in Anlehnung an die bundesgesetzliche Regelung ein zweistufiges Beanstandungsverfahren normiert.

Mit dieser Regelung sollen die Gleichstellungsbeauftragten eine Möglichkeit der zusätzlichen Überprüfung einer Entscheidung erhalten.

Zu Absatz 5: Hat die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme beanstandet und ist ihre Beanstandung im Beanstandungsverfahren nach Absatz 2 durch die Dienststelle zurückgewiesen worden, ohne dass ihre Bedenken ausgeräumt worden sind, kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb einer Frist von einer Woche verlangen, dass der Vorgang der nächsthöheren Dienststelle - hier der Dienststellenleitung – zur Entscheidung vorgelegt wird. Bei dringenden Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. (Zu unaufschiebbaren Maßnahmen siehe Absatz 6.) Eine weitere Vorlage bei einer nächsthöheren Aufsichtsbehörde ist nicht zulässig.

Der Vollzug der beanstandeten Maßnahme soll bis zur erneuten Entscheidung aufgeschoben werden.

Absatz 6 schließt für außerordentliche Kündigungen und fristlose Entlassungen, für Kündigungen in der Probezeit sowie bei unaufschiebbaren Maßnahmen die Vorlage bei der nächsthöheren Dienststelle wegen der Eilbedürftigkeit der Entscheidungen aus. Ebenso findet das zweistufige Beanstandungsverfahren keine Anwendung für die Dienststellen der obersten Landesbehörden.

Ziff. 4 trägt schulspezifischen Anforderungen Rechnung und schließt für Maßnahmen, die

für den Bereich der Schulen sowie für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst gemäß § 5 APVO-Lehr sowie Auszubildende im Sinne des § 5 Abs. 7 APVO-Lehr getroffen werden, eine Vorlage bei der nächsthöheren Dienststelle aus.

Zu § 37 (Rechtsschutz):

In Anlehnung an das BGleG wurde ein Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen. In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass die Gleichstellungsbeauftragte, als mit eigenen Statusrechten ausgestattetes Organ der Dienststelle, ein Klagerecht vor den Verwaltungsgerichten hat.¹⁰⁸

§ 37 normiert dieses Recht, benennt und begrenzt die Gründe, auf die eine Klage gestützt werden kann.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann auf dem Klageweg geltend machen, durch die Dienststelle in ihren (Status)Rechten verletzt worden zu sein bzw. dass die Dienststelle keinen oder einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Unter Berufung auf die Entwurfsbegründung zu § 34 BGleG (BT-Drs. 18/3784, S. 114) wird davon ausgegangen, dass die nicht termingerechte Erstellung eines neuen Gleichstellungsplans in direkter Abfolge zum auslaufenden Gleichstellungsplan vor dem Verwaltungsgericht gerügt werden kann (vgl. v. Decker, in: v. Roetteken, BGleG, Stand: Juli 2023, § 34, Rn. 252 ff.).

Statusrechte sind durch das NGG zugewiesene Organrechte, die der Gleichstellungsbeauftragten nicht als individuell Beschäftigte, sondern allein in Hinblick auf das Amt als Gleichstellungsbeauftragte zugeordnet sind. Sie regeln die Rechtsstellung und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten selbst, etwa Beteiligungsrechte, Teilnahmerechte und ein Recht auf angemessene Ausstattung.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann auf dem Klageweg - sowohl durch Feststellungs- als auch durch Leistungsklage - die Rechte durchsetzen, die ihr im materiellen Recht eingeräumt sind. Verfahrensgegenstand ist dann ein konkreter Rechtsverstoß durch ein bestimmtes Handeln oder Unterlassen der Dienststelle.

Hat die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenen Erledigung übernommen (§ 35 Abs. 2) und werden in Angelegenheiten, für die sie zuständig ist, Statusrechte verletzt, bleibt klageberechtigt die Gleichstellungsbeauftragte. Das ergibt sich aus der Rechtsnatur der Klagebefugnis als Organstreitverfahren. Die Stellvertreterin ist aber befugt, die Gleichstellungsbeauftragte als Abwesenheitsvertreterin im Verfahren zu vertreten.

¹⁰⁸ Nachweise siehe Gutachten Papier, Papier, Hans-Jürgen/Heidebach, Martin: Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung, S. 53: BVerwG Beschl. v. 30.3.2006 – 2 B 8/06, Rn. 2 (juris); BVerwGE 136, 263, 264.

Verletzt die Dienststelle nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten die Bestimmungen des NGG, etwa in dem sie in einem Auswahlverfahren die Bevorzugungspflicht gemäß § 11 nicht beachtet, kann die Gleichstellungsbeauftragte dies nicht im Klagewege geltend machen - hier verbleibt es bei der Regelung des § 36, wonach der Gleichstellungsbeauftragten ein umfassendes Beanstandungsrecht gewährt wird.

Der Anrufung des Verwaltungsgerichts hat ein erfolgloses Beanstandungsverfahren nach § 36 Abs. 2 und Abs. 5 sowie das Scheitern eines anschließenden Einigungsversuchs vorauszugehen (Zulässigkeitsvoraussetzung für die Anrufung des Gerichts). Ein gerichtliches Verfahren soll nur als allerletztes Mittel und nur in besonderen Ausnahmefällen in Betracht kommen. Der außergerichtliche Einigungsversuch kann sowohl von der Gleichstellungsbeauftragten als auch von der Dienststelle ausgehen. Ein Einigungsversuch ist als gescheitert anzusehen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle hinsichtlich des Beanstandungsgegenstandes und möglichen gerichtlichen Streitgegenstandes keine einvernehmliche Lösung erzielt haben. Nach Absatz 2 Satz 2 kann das Scheitern des Einigungsversuchs sowohl durch die Gleichstellungsbeauftragte als auch durch die Dienststelle festgestellt werden. Die Feststellung muss schriftlich oder elektronisch erfolgen und der anderen Seite zugehen, damit die Frist für den Antrag auf gerichtlichen Rechtsschutz beginnen kann. Haben die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle schriftlich oder elektronisch den Verzicht auf einen außergerichtlichen Einigungsversuch erklärt, ist dieses dem Scheitern eines Einigungsversuchs gleichzusetzen.

Ein außergerichtlicher Einigungsversuch muss nur unternommen werden, wenn die Beanstandung erfolglos geblieben und entsprechend zurückgewiesen worden ist. Wurde über eine Beanstandung innerhalb angemessener Frist ohne zureichenden Grund nicht entschieden, bedarf es keines (nochmaligen) außergerichtlichen Einigungsversuchs.¹⁰⁹

Absatz 3 sieht einen Untätigkeitsantrag vor. Danach kann die Gleichstellungsbeauftragte Antrag auf gerichtliche Entscheidung auch stellen, wenn die Dienststelle über ihre Beanstandung ohne zureichenden Grund nicht in angemessener Frist entschieden hat. In diesem Fall entfällt das außergerichtliche Einigungsverfahren. Ein (nochmaliger) Einigungsversuch ist nur dann zu unternehmen, wenn die Beanstandung tatsächlich erfolglos geblieben ist. Welche Frist angemessen ist, richtet sich nach der Komplexität des Sachverhalts. Ähnlich wie nach § 75 Satz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) kann der Untätigkeitsantrag jedoch nicht vor Ablauf von drei Monaten seit der Einlegung des Einspruchs gestellt werden.

Absatz 4 stellt klar, dass die Dienststelle – wie nach § 34 auch für die übrige Aufgabenwahrnehmung durch die Gleichstellungsbeauftragte – die Kosten für diesen Rechtsstreit zu übernehmen hat. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Dienststelle und

¹⁰⁹ Kommentar v. Roetteken, BGG zu § 34 Rn 130

die Kostentragung für dienstliche Tätigkeiten erfolgt durch die Dienststelle. In Konsequenz muss eine Kostenübernahme auch im Fall des Unterliegens erfolgen.

Für die Kostenerstattung kommt es nicht darauf an, wer endgültig Erfolg hat. Zu den notwendigen Kosten gehören Kosten allerdings nur, wenn die Gleichstellungsbeauftragte aus vertretbaren Gründen, d. h. nicht mutwillig und unvernünftig, Rechte nach dem NGG verfolgt oder die Auslegung umstrittener Fragen, die eine aktuelle Bedeutung haben, erstrebt.¹¹⁰ Eine Rechtsverfolgung ist mutwillig, wenn eine Partei, die das Kostenrisiko selbst trägt, bei verständiger Würdigung aller Umstände von der Rechtsverfolgung ungeachtet der Erfolgsaussichten absehen würde. Aus haltlosen Gründen in Gang gesetzt ist ein Gerichtsverfahren, wenn die Rechtsverfolgung von vornherein aussichtslos war, d. h. wenn es an jeglichem rechtlich vertretbaren Ansatz zur Stützung des geltend gemachten Anspruch fehlt und ein verantwortungsbewusster Rechtsanwalt deswegen die Erfolgsaussichten als evident negativ beurteilt sowie von der Einleitung eines gerichtlichen Verfahrens abgeraten hätte.¹¹¹ Es ist nicht nötig, in Rechtsfragen, über die sich eine Gleichstellungsbeauftragte leicht unterrichten kann oder die eindeutig durch Gesetz oder Rechtsprechung geklärt sind, auf Kosten der Dienststelle einen Rechtsanwalt zu bemühen.¹¹²

Zu § 38 (Gleichstellungsbeauftragte im Schulwesen):

§ 38 NGG enthält besondere Bestimmungen für den Geschäftsbereich des Kultusministeriums.

Absatz 1 regelt, wie die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten an Schulen, die keine Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 NGG sind, erfolgt. In Anlehnung an die Regelungen in § 30 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 NGG müssen diese Schulen mit 50 oder mehr Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellen. Schulen mit weniger als 50 Beschäftigten können – auch gemeinsam mit anderen Schulen mit weniger als 50 Beschäftigten, die keine Dienststellen i. S. des NGG sind – eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellen. Die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten an Schulen ist somit künftig unabhängig davon, ob es sich um Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 NGG handelt.

Absatz 2 bestimmt, dass die Regelungen des ersten bis dritten Teils des NGG im Rahmen der Zuständigkeit der Schulen entsprechend anzuwenden sind. Die Regelungen aus dem vierten Teil, die für die Gleichstellungsbeauftragten, die nach Abs. 1 bestellt werden, entsprechend gelten, sind abschließend aufgeführt.

Die Regelungen in den Absätzen 1 und 2 betreffen alle Grundschulen sowie Real-, Haupt-, Ober- und Förderschulen mit weniger als 20 Vollzeitlehreereinheiten. Diese Schulen sind keine Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 NGG, da sie nach dem Gem. RdErl. des MK

¹¹⁰ vgl. zur vergleichbaren Kostenerstattung im Bereich der Personalvertretung BVerwG, ZBR 1959 S. 163 mit Anm. = PersV 1959 S. 160; OVG Lüneburg, OVGE 23, 506 = PersV 1968 S. 191

¹¹¹ vgl. zur vergleichbaren Kostenerstattung im Bereich der Personalvertretung OVG Bln-Bbg, PersV 2014 S. 463

¹¹²(vgl. zur vergleichbaren Kostenerstattung im Bereich der Personalvertretung OVG Lüneburg, OVGE 30, 359 = ZBR 1974 S. 142 = PersV 1974 S. 173; VGH BW, ZBR 1984 S. 348.

und des MS vom 22.01.2018, in der Fassung vom 01.04.2021, keine dienstrechtlichen Befugnisse haben.

Die Absätze 3 und 4 entsprechen den bisherigen Regelungen des § 24 NGG. In Absatz 3 sind die Regelungen des NGG genannt, die nicht für Schulen gelten, die Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 NGG sind. Die in Absatz 4 getroffene Regelung zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen gilt für alle Schulen.

Nach den Absätzen 2 und 3 ist § 32 Abs. 5 Sätze 2 und 3 in Schulen nicht anwendbar. Eine fiktive Nachzeichnung der beruflichen Entwicklung von Gleichstellungsbeauftragten im Lehrkräftebereich ist faktisch nicht realisierbar. Der größte Teil der überwiegend unterrichtenden Lehrkräfte verbleibt in aller Regel im Eingangsamtsamt. Auch werden überwiegend unterrichtende Lehrkräfte lediglich aus besonderem Anlass, wie einer Bewerbung, beurteilt. Damit erhält der Großteil der niedersächsischen Lehrkräfte lediglich zum Ende ihrer Probezeit eine Anlassbeurteilung, die mit der Feststellung der Bewährung oder Nichtbewährung endet; eine Rangstufe wird hierbei nicht vergeben.

Aufgrund der Rechtsprechung des OVG Lüneburg (Beschluss vom 13.08.2018 – 5 ME 91/18) zur fiktiven Nachzeichnung dienstlicher Beurteilungen von Freigestellten findet eine Nachzeichnung lediglich bei Vorliegen von Regelbeurteilungen Anwendung. Auch bei der fiktiven Nachzeichnung unter Einbeziehung einer Vergleichsgruppe wird an eine dienstliche (Regel-) Beurteilung angeknüpft. Überwiegend unterrichtende Lehrkräfte erhalten ausschließlich Anlassbeurteilungen.

Für überwiegend unterrichtende Lehrkräfte ist die Regelung der Nachzeichnung mangels Vorliegens von Regelbeurteilungen nicht anwendbar. Als anderes geeignetes Verfahren zur Nachzeichnung käme lediglich die Nachzeichnung einer vor der Freistellung erstellten Anlassbeurteilung in Betracht. Einen derartigen Beurteilungsanlass sieht der Gem. RdErl. d. MK u. d. MS „Dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte“ v. 20.12.2011, in der Fassung vom 14.3.2013, zurzeit nicht vor.

In Absatz 5 wird eine Vertretungsregelung entsprechend § 31 Abs. 3 Satz 3 innerhalb des Ressortbereichs des MK für behördenübergreifende Personalauswahlverfahren geschaffen. Eine solche Regelung ist notwendig geworden, da im Zuge der Neuordnung des Geschäftsbereichs des MK zum 30. November 2020 die landesweit tätige Niedersächsische Landesschulbehörde aufgelöst und zum 1. Dezember 2020 vier eigenständige Regionale Landesämter für Schule und Bildung (RLSB) errichtet wurden. Grundsätzlich sind danach die RLSB für alle Aufgaben ihres räumlichen Zuständigkeitsbereichs verantwortlich. Zudem können jedoch einzelne Aufgaben zentral und landesweit von einem RLSB für alle anderen RLSB wahrgenommen werden, sofern diese vom MK übertragen werden (sog. Vor-Ort-Aufgaben). Zu diesen landesweiten behördenübergreifenden Aufgaben gehören auch die Angelegenheiten des Vorbereitungsdienstes für Lehrkräfte. Insbesondere hier soll ermöglicht werden, dass sich die Gleichstellungsbeauftragten, die an den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung für Schulen und Studienseminare bestellt sind, gegenseitig vertreten können.

Zum Dritten Abschnitt: Berichtspflichten

Zu § 39 (Gleichstellungsstatistik):

In Anlehnung an das Bundesgleichstellungsgesetz (§ 38 BGleiG) wurde die Erstellung einer Gleichstellungsstatistik aufgenommen.

Bisher fehlen systematische und vergleichende Evaluationen, die eine Bewertung der gleichstellungsrechtlichen Regelungen im öffentlichen Dienst ermöglichen. Die Erkenntnisse sind unverzichtbar, um die zum jeweiligen geschlechterpolitischen Ziel und Kontext passenden geschlechterpolitischen Strategien und Instrumente zu definieren. Ziel des Gesetzentwurfs ist, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern durchzusetzen, also bestehende Nachteile für Frauen abzubauen. Damit sind auch Grundrechtseingriffe verbunden. Diese sind aufgrund der bestehenden Benachteiligung von Frauen gegenwärtig gerechtfertigt, dies kann sich im Lauf der Zeit aber ändern, etwa, weil sich die gesetzgeberischen Maßnahmen als ungeeignet herausstellen oder in einer veränderten gesellschaftlichen Lebenswirklichkeit als nicht mehr erforderlich erweisen. Die tatsächliche Wirkung und die Notwendigkeit dieser Regelungen sind mithin zu bewerten.

Das LSN erstellt im Auftrag des für Frauenpolitik und Gleichstellung zuständigen Ministeriums alle zwei Jahre eine Statistik zu gleichstellungsrelevanten Daten; Stichtag 30. Juni des Vorjahres, erstmalig zum 30. Juni 2026. Die Regelung nimmt Bezug zur Personalstandstatistik um einen Datenvergleich der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gewährleisten zu können. Der Berichtskreis wird entsprechend auf die Erhebungseinheiten eingeschränkt, die gemäß § 2 Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) Daten zur Personalstandstatistik gemäß § 6 FPStatG erfassen und melden. Die gleichstellungsrelevanten Daten, deren überwiegender Teil von den Dienststellen im Rahmen der allgemeinen Organisationsplanung und Personalentwicklung kontinuierlich zu erheben ist, fließen als Datengrundlage auch zu großen Teilen in die Erstellung der Gleichstellungspläne ein (vgl. zu § 28). Hier ist der Zweijahres-Rhythmus der Gleichstellungsstatistik mit der nunmehr vierjährigen Laufzeit der Gleichstellungspläne in Hinblick auf die Datenstichtage verzahnt. Die Erhebung der erforderlichen Daten erfolgt durch das LSN auf der Grundlage der Vorgaben in Absatz 2 in Verbindung mit einer entsprechenden Verordnung (vgl. Absatz 9). Davon auch erfasst sind auch Erhebungsmerkmale wie beispielsweise zur Gremienbesetzung, die nicht von der Personalstandstatistik erfasst sind.

Für den Schulbereich sind gleichstellungsrelevante Daten zu berücksichtigen, soweit dienstrechtliche Befugnisse bei den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung bzw. beim Kultusministerium liegen.

Datenschutzrechtliche Vorgaben sind zu beachten. In Hinblick auf Anonymisierung und die erforderliche Anzahl von Beschäftigten für die Bildung von Vergleichsgruppen wird auf die Begründung zu § 7 /1 verwiesen. Beschäftigte mit dem Geschlechtseintrag „divers“ oder „keine Angabe“ werden unter Beachtung der Vorgaben des Datenschutzrechts erfasst, soweit hierüber Informationen vorliegen.

Absatz 9 ermächtigt die Landesregierung zum Erlass einer Rechtsverordnung. Hier wird Näheres zu Auskunftspflichtigen sowie einzelne Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung

der statistischen Daten sowie zur Datenverarbeitung unter Berücksichtigung der Vorgaben der Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) in der aktuellen Fassung geregelt. Auch können Bestimmungen zu Inhalt, Ausarbeitung und zur Aktualisierung der Anlagen zur Rechtsverordnung getroffen werden.

Zu § 40 (Unterrichtung):

Die bisherige Berichtspflicht aus § 25 NGG 2010 wurde in eine Verpflichtung zur Unterrichtung des LT umgewandelt. Im zweiten Halbjahr des auf den Beginn der Wahlperiode folgenden Jahres unterrichtet die Landesregierung den LT hinsichtlich des Umsetzungsstandes der Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst. Die Grundlagen der Unterrichtung beruhen in erster Linie auf den Erkenntnissen der neu eingeführten Gleichstellungsstatistik (§ 39). Die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise, Artikel 3 Abs. 2 NV. Um den tatsächlichen Stand der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst bewerten zu können, ist der LT entsprechend zu informieren.

Zum Fünften Teil: Schlussvorschriften

Zu § 41 (Übergangsvorschrift, Inkrafttreten):

Gleichstellungspläne nach § 15 NGG 2010 bleiben auch nach Aufhebung dieser Vorschrift in Kraft, bis neue Gleichstellungspläne nach diesem Gesetz erstellt wurden.

Zu Artikel 2

Das NGG 2010 und das Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechtssprache werden mit Inkrafttreten des NGG durch dieses Gesetz ersetzt.

Zu Artikel 3 (Änderung der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten – Nds. ArbZVO)

Erforderliche redaktionelle Anpassung. Im Zuge der Verabschiedung von § 23 NGG-E ist § 9 Absatz 3 Satz 1 Nr. 3 wird Nds. ArbZVO anzupassen.

Statt § 14 NGG muss es dort künftig § 23 NGG heißen. Im Rahmen der Novellierung wurde Reihenfolge bzw. Bezeichnung der Paragraphen geändert.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Dieses Gesetz tritt am in Kraft.