



**Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
NGG
vom 9.12.2010 (Nds. GVBl. S. 558)**

NGG

Zum Inhalt:

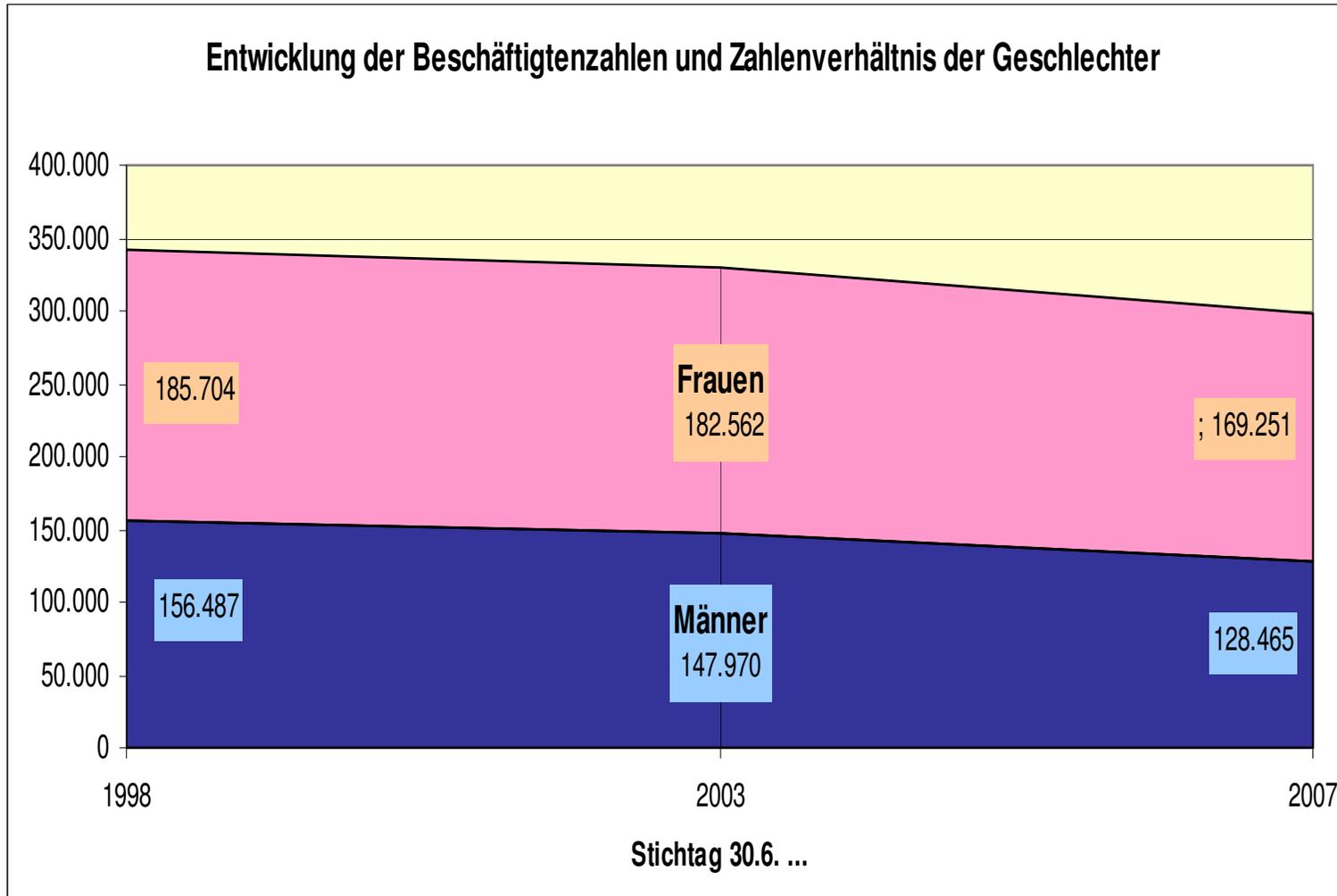
Gliederung

1. Notwendigkeit von Gleichstellungsregelungen
2. Ziele und Begriffe
3. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit
4. Abbau von Benachteiligungen
5. Abbau von Unterrepräsentanz
6. Gleichstellungsplan
7. Gleichstellungsbeauftragte



Warum?

Zahlenverhältnis der Geschlechter
Landes- und Kommunalverwaltung



**Zahlenver-
hältnis**

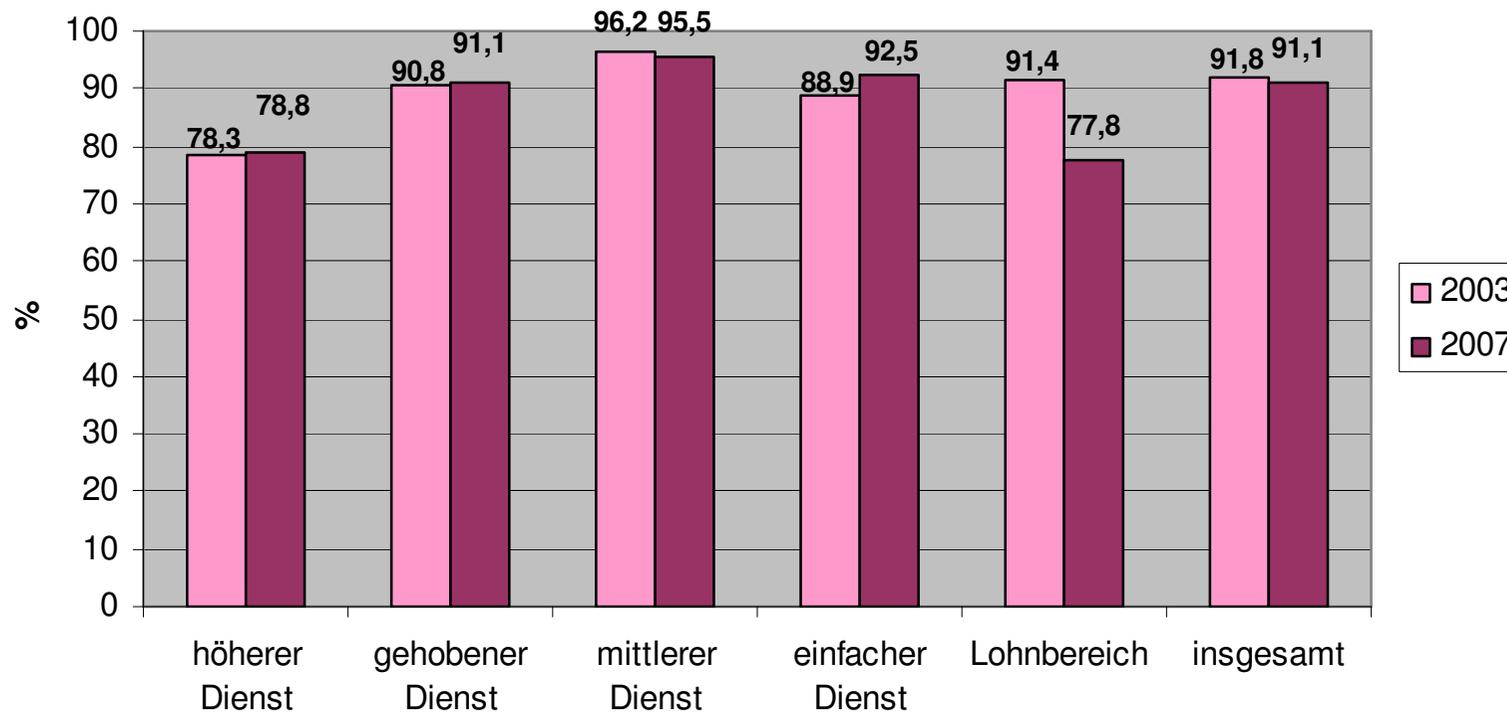


Warum?

Beschäftigungsumfang
alle Bereiche

Beschäftigungs-
umfang

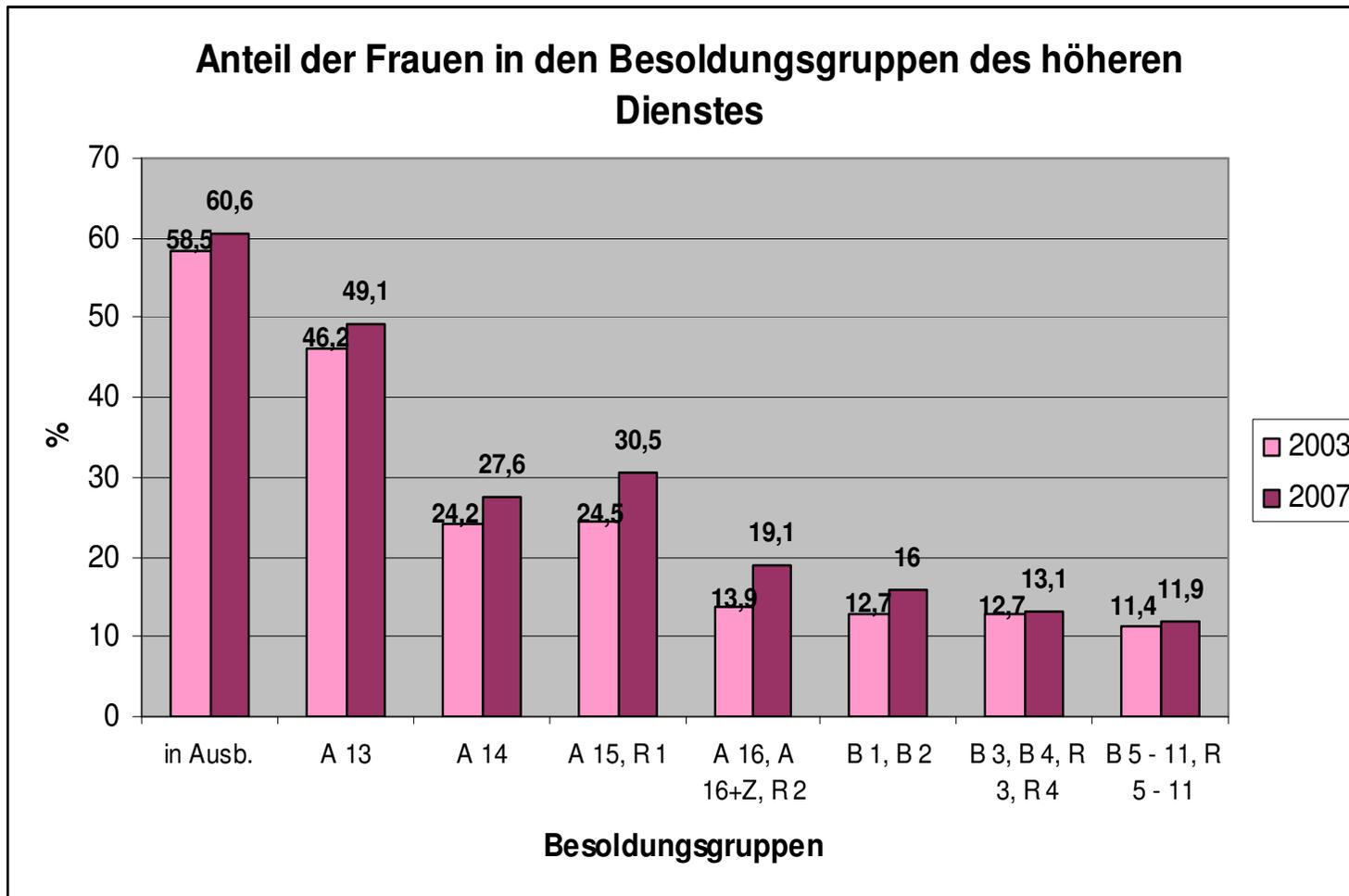
**Frauenanteil an den mindestens häftig Teilzeitbeschäftigten
2003 und 2007**



Warum?

Repräsentanz von Frauen im Landesdienst
 nachgeordneter Bereich
 höherer Dienst

Höherer
 Dienst

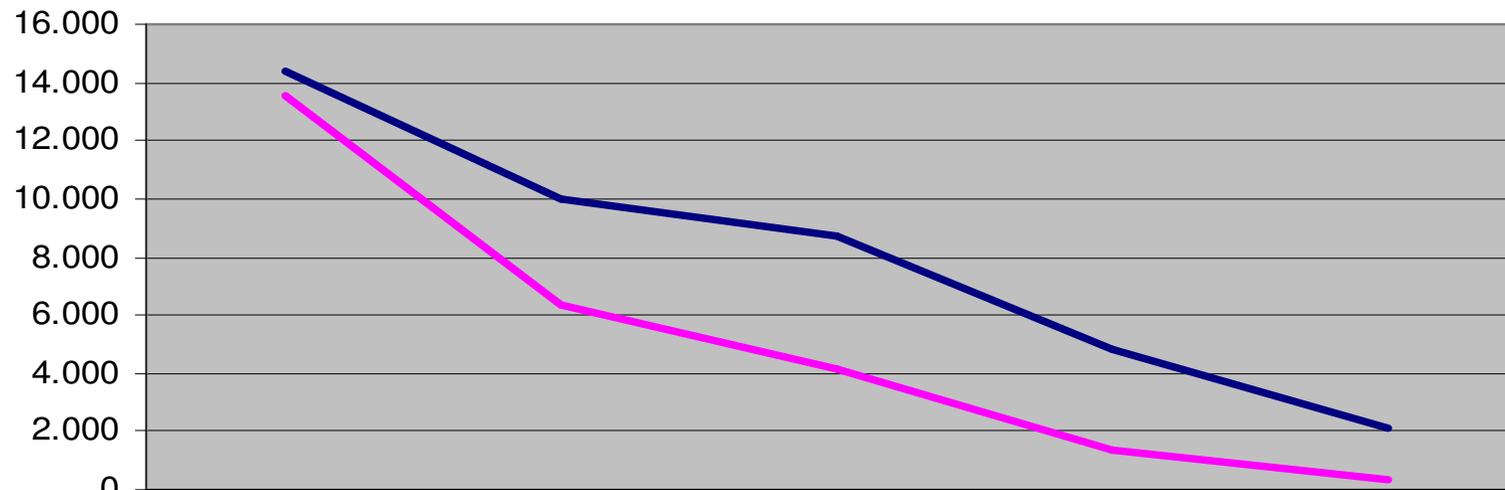


Warum?

Repräsentanz von Frauen im Landesdienst
nachgeordneter Bereich
gehobener Dienst

Gehobener
Dienst

**Beschäftigte im gehobenen Dienst des Landes 2007 nach
Besoldungs-/Entgeltgruppen und Geschlecht
(ohne Lehrkräfte)**



	A9/E 9	A 10/E10	A 11/E 11	A 12/E 12	A 13
— Männer	14.355	9.966	8.701	4.858	2.081
— Frauen	13.518	6.355	4.150	1.386	349



Was soll das neue Gesetz?

- Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit legen
- Benachteiligungen von Frauen und Männern in den Blick nehmen
- Den Dienststellen mehr Freiheit geben
- Bürokratie abbauen

Ziele



Die Ziele:

§ 1

Für Frauen und Männer

- Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit
- Gleiche Stellung in der öffentlichen Verwaltung



Die Unterziele:

Nach Maßgabe der folgenden Vorschriftenen

- Arbeitsbedingungen auf die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit ausrichten
- Weibliche und männliche Sichtweisen, Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern
- Berufliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern
- Gleiche berufliche Chancen

§ 1



Die Unterziele

§ 1

- Nachteilsausgleich
- Gerechte Beteiligung von Frauen und Männern
 - in den Besoldungs- und Entgeltgruppen
 - in Gremien



Was ist daran neu?

§ 1

1. Es gibt eine stringente Terminologie.

Gleichberechtigung

d.h. die Gleichheit vor dem Recht

+

Chancengleichheit

d.h. Benachteiligungsverbot und Förderung

= **Gleichstellung**



Was ist daran neu ?

§ 1

Die Vorschriften

- zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- zum Verbot von Benachteiligungen
- und zum Abbau der Unterrepräsentanz

gelten für Frauen **und für Männer !**



Was ist daran neu ?

§ 1

Die in § 1 Abs. 2 genannten Unterziele sind
Programmsätze.

Sie sollen nicht unmittelbar Rechte und
 Pflichten begründen, sondern gelten nur nach
 Maßgabe der folgenden Vorschriften.



Das Verhältnis zu den Antidiskriminierungsrichtlinien

AGG

- Die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien der EU erfolgt in Deutschland auch für das Recht der Länder durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (**AGG**).
- Das **NGG** regelt die nach § 5 AGG erlaubte Ungleichbehandlung zur Förderung benachteiligter Gruppen.
- Das **NGG** wiederholt das Benachteiligungsverbot des § 3 AGG deklaratorisch, um die maßgeblichen Vorschriften in einem Gesetz zur Hand zu haben.



Geltungsbereich

§ 2

- Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände
- Verwaltungen der auf Landesrecht beruhenden sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen d. ö. R. mit 30 und mehr Beschäftigten
- **Gerichte** und staatliche Hochschulen
- Öffentliche Schulen*
- Theater und Orchester, öffentliche außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen*

*soweit nicht Besonderheiten der Einrichtungen dem entgegenstehen

Neu:

- Kein Appell mehr an die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe



Begriffsbestimmungen

§ 3

➤ Beschäftigte:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Beamtinnen und Beamte,
- **(Richterinnen und Richter!)**
- Auszubildende

Nicht: Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte



Begriffsbestimmungen

§ 3

➤ Dienststellen

- die einzelnen Behörden
- die Landesbetriebe nach § 26 LHO
- die Verwaltungsstellen von Land, Gemeinden, Gemeindeverbänden, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, **Gerichte**, Hochschulen und Schulen, soweit sie keine Behörden haben

+ wenn sie befugt sind, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten wahrzunehmen



Begriffsbestimmungen

➤ Unterrepräsentanz:

Frauen- **oder Männeranteil** in einem Bereich unter
45 %

**Gerechnet nach Arbeitsvolumen, nicht mehr
nach Kopfszahlen!**

d.h.: Teilzeitkraft mit 70 % der Regelarbeitszeit „zählt“ mit 0,7

§ 3



Begriffsbestimmungen

Bereich:

Jede Entgelt- und Besoldungsgruppe +

ab 1.12.11

gesonderte Erhebung für Eingangsämtler

§ 3



Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

§ 4

Familiengerechte Arbeitsgestaltung:

Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitszeit, d.h.

z. B.

- Flexi, Telearbeit, Rufbereitschaften, Service- und Vertrauensarbeitszeit,

aber auch:

- Zeitpunkt von Besprechungen, Häufigkeit von Dienstreisen, Umsetzungen und Versetzungen, Zeitpunkt von Betriebsfeiern,

soweit die Aufgabenerledigung dies zulässt.



Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

21

Arbeitszeit bei familiären Betreuungsaufgaben:

- Kinder unter 12 Jahre,
- Pflegebedürftige Angehörige (§ 14 SGB XI).

Folge:

Bei Verlangen individuelle Arbeitszeitgestaltung,

soweit nicht **dringende dienstliche Bedürfnisse**
entgegenstehen

§ 5



Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

22

§ 6

- Die Dienststelle **hat** für genügend Teilzeitarbeitsplätze zu sorgen.
- Das gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
- Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (BGBI I 2000, 1966), bei Beamtinnen und Beamten ist das NBG (§§ 61 u. 62) zu beachten



Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

23

§ 6

- Auf die beamten- arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen ist hinzuweisen. (wie bisher)
- Das kann auch durch Merkblatt geschehen, wenn Zweifelsfragen geklärt werden können.
- Eine Rechtsberatung im Einzelfall ist nicht gefordert.



Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit

§ 6

Gleiche Chancen für Teilzeitbeschäftigte:

- Gleiche beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen
- Wie bisher Erhöhung der Arbeitszeit bei längeren Fortbildungen
- Benachteiligungsverbot bei Elternzeit und familienbedingter Beurlaubung
- Ermäßigung von Arbeitszeit ist grds. auszugleichen
- Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit sind bei Auswahlentscheidungen einzubeziehen, wenn sie für die übertragenen Aufgaben von Bedeutung sind



Gender Mainstreaming

§ 7

Verbesserung der Entscheidungsfindung:

Die Dienststelle soll sicherstellen, dass in ihre Entscheidungsprozesse

- weibliche und männliche Sichtweisen und Erfahrungen und
- Erfahrungen aus einem Leben mit Kindern

einfließen können.



Gremien

- Kommissionen, Arbeitsgruppen, Vorstände, Beiräte, Personalauswahlgremien usw. in der öffentlichen Verwaltung **mit Beschäftigten**

= je zur Hälfte Frauen und Männer
(Sollvorschrift)

- Gremium in der öffentlichen Verwaltung durch Benennung von außen
- Beschäftigte in Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung

= auf eine hälftige Besetzung ist hinzuwirken

§ 8



Gremien

Was ist neu?

- Fachkonferenzen sind nicht mehr genannt
- Vorstände sind hinzugekommen
(i.d.R. Vorstände von Stiftungen, Vereinen usw., nicht von Handelsunternehmen)

§ 8



Benachteiligungsverbot

- Neuformulierung in Anlehnung an §§ 2, 3 und 7 AGG
- Unmittelbare und mittelbare Benachteiligungen wegen des Geschlechts sind verboten.
- Unmittelbare Benachteiligung ist auch eine wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft.
- Mittelbare Benachteiligung:
anscheinend geschlechtsneutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren treffen ein Geschlecht in besonderem Maße (Beispiel: Benachteiligung wegen Beschäftigungsumfang)

Entfallen ist die Beschränkung auf Auswahl- und Beurteilungsmerkmale!

§ 9



Benachteiligungsverbot

Wann darf wegen des Geschlechts unterschieden werden?

Wenn das Geschlecht

- wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit
- oder der Bedingungen der Ausübung
- eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt,
- wenn der Zweck rechtmäßig ist
- und die Anforderung angemessen ist.

Beispiele: Nachtwache im Mädcheninternat, Betreuerinnen im Frauenhaus, Gleichstellungsbeauftragte (?)

- + wenn bestehende Nachteile wegen des Geschlechts verhindert oder ausgeglichen werden sollen (Quote!)

§ 9



Abbau von Unterrepräsentanz

Fördermaßnahmen:

- Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung und
- nach Maßgabe der folgenden Vorschriften Förderung bei
 - Ausbildung
 - Einstellung,
 - Beförderung
 - und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Personalabbau darf Unterrepräsentanz nicht verstärken

§ 10



Ausschreibungen

§ 11 gilt für alle Bereiche mit Unterrepräsentation eines Geschlechts. In solchen Bereichen gilt:

- Grundsätzlich ist auszuschreiben
- Dienststelle entscheidet, ob öffentlich oder intern.
- Ausdrückliche Ansprache des unterrepräsentierten Geschlechts
- Hinweis auf Teilzeit
- 2. Ausschreibung auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten

§ 11



Auswahlverfahren

Auswahl:

- Mindestens zur Hälfte Bewerberinnen oder Bewerber aus dem unterrepräsentierten Geschlecht einladen
- Keine Frage nach Familienplanung und Kinderbetreuung

§ 12



Auswahlkriterien

Berücksichtigung von Dienst- und Lebensalter

§ 13

a) Teil der Mindestanforderungen:

Wenn erforderlich für die Berufsausübung:

In der Ausschreibung nennen, vor Auswahl festlegen. Bewerberinnen und Bewerber kommen nur in die engere Auswahl, wenn sie die Mindestvoraussetzungen erfüllen.

(Achtung, nur zulässig nach § 10 AGG!)

b) Nicht Teil der Mindestanforderungen, aber für die Stelle förderlich:

Abbau der Unterrepräsentanz geht vor!



Auswahlkriterien

§ 13

- Erfahrungen aus der familiären und sozialen Arbeit einbeziehen.
- Unterbrechungen und Teilzeit vorher nicht als nachteilig bewerten.
- Keine Ablehnung, weil die Stellenreste nicht besetzt werden können
(außer bei zwingenden personalwirtschaftlichen Gründen)



Quote

Neues Quotensystem:

- Im Gleichstellungsplan wird eine Zielquote festgesetzt (§ 15 Abs. 3).
- Diese Vorgabe ist bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu beachten (§ 16 Abs. 1).
- § 13 Abs. 5 (bei Ausbildung Abs. 6) bietet dafür die Ermächtigung im Einzelfall.
- Ist die Zielquote erreicht, aber noch Unterrepräsentanz vorhanden, kann die Dienststelle (muss aber nicht) § 13 Abs. 5 weiterhin anwenden.

§ 13



Fortbildung

- Frauen und Männer gezielt ansprechen, um paritätische Besetzung zu erreichen.
- Beurlaubte Beschäftigte unterrichten
- Fortbildungsveranstaltungen so durchführen, dass Beschäftigte mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen teilnehmen können (wie, regelt Dienststelle)
- Zusätzliche Belastungen ausgleichen

§ 14



Gleichstellungsplan

§ 15

- Bei Dienststellen ab 50 Beschäftigte
- und Außenstellen ab 50 Beschäftigte, wenn personalrechtliche Befugnisse
- Erstmals bis zum **31.12.2011**, dann alle 3 Jahre.
Bis dahin gilt der alte Stufenplan und die landesweite Quote (§ 26 Abs. 2)
- Basis: Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur und erwartete Fluktuation



Gleichstellungsplan

38

§ 15

Ziele:

- **Abbau von Unterrepräsentanz**
- **Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit**



Gleichstellungsplan

Wirksamkeitskontrolle:

- Der Gleichstellungsplan ist allen Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben
- Nach Ablauf müssen Erfolge und Misserfolge konkret benannt und innerhalb von 6 Monaten nach Ablauf des Plans allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben werden
- Der Gleichstellungsplan ist Teil des Personalentwicklungsplans

§ 16



Gleichstellungsbeauftragte

§ 19

- Alle Dienststellen und Außenstellen, die einen Gleichstellungsplan aufstellen müssen, müssen eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Vertreterin haben.
- Dienststellen und Außenstellen mit weniger als 50 Beschäftigten **können** GB und Vertreterin haben.
- Weitere GB und Vertreterinnen **können** bestellt werden.



Gleichstellungsbeauftragte

§ 19

- Alle Beschäftigten (Männer wie Frauen) sind vorher anzuhören
- Amtszeit wie bisher 4 Jahre
- Widerruf nur aus wichtigem Grund



Gleichstellungsbeauftragte

- Es sind **weibliche** Gleichstellungsbeauftragte und Vertreterinnen zu bestellen!
- Grund: stärkere Beanspruchung durch Frauen bei Vereinbarkeit und Besetzung von Führungsämtern.
- Berichtspflicht der Landesregierung an den Landtag bis zum 1.7.2013, ob sich an diesem Grund etwas geändert hat (§ 25 Abs. 3)

§ 19



Aufgaben der GB

Änderung des Aufgabenkatalogs:

- Auch Vollzug des **AGG** hinsichtlich Geschlecht und sexueller Belästigung zu überwachen (originär bleibt für den Vollzug die Dienststelle zuständig).
- Zuständigkeit für **Männer** auch bei Unterrepräsentanz und Benachteiligung.
- Maßnahmen der **Verwaltungsreform**
- Organisatorische und individuelle Regelungen zur **Teilzeit** (auch die Teilzeitgeeignetheit von Stellen!)
- Auswahlentscheidungen bei **Abbau von Personal**
- **Mitvertretung** kleiner Dienststellen

§ 20



Befugnisse der GB

- Äußerungsrecht zu fachlichen Fragen mit Relevanz für die Gleichstellung und Vereinbarkeit
- Vorschlagsrecht für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung und Vereinbarkeit in der Dienststelle
- Beanstandungsrecht (wie bisher)

§§
20/21



Status der GB

Entlastung:

- Katalog wie bisher
- Mindestentlastung 3 Wochenstunden
- Kleine Dienststellen zählen zur Hälfte mit
- Beschäftigte untergeordneter Dienststellen, bei denen die personalrechtlichen Befugnisse bei der höheren Dienststelle liegen, zählen da zur Hälfte mit (zur anderen Hälfte bei ihrer Dienststelle)

§ 22



Status der GB

§ 22

- Wie bisher Ausstattung mit den notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln

- Neu:
 - Der GB und ihrer Vertreterin ist im angemessenen Umfang Gelegenheit zur **Fortbildung** in allen für die Aufgabenerfüllung notwendigen Fachthemen (z.B. also im Beamten- und Arbeitsrecht) zu geben.



Status der GB

- Wie bisher: Keine Weisungsgebundenheit
- Wie bisher: Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit
- Wie bisher: Kein Dienstweg bei Kommunikation mit MS
- Wie bisher: Behinderungs- und Diskriminierungsverbot

§ 23



Berichtspflicht

- Nur noch Landesregierung, nicht mehr Dienststellen.

Aber: [Beschäftigte erhalten Evaluation des Gleichstellungsplans](#)
(§ 16 Abs. 2)

- Bericht muss auch Entwicklung enthalten.
- Bericht zu männlichen GB zum 1.7.2013

§ 25



Inkrafttreten, Übergangsvorschriften

§ 26

- In Kraft getreten 1.1.2011
- Frauenbeauftragte sind mit ihrem Einverständnis Gleichstellungsbeauftragte geworden. Wenn sie nicht zugestimmt haben, ist eine neue Gleichstellungsbeauftragte bestimmt worden.
- Stufenpläne bleiben in Geltung, bis es Gleichstellungspläne gibt. Für diese Zeit gilt auch § 5 NGG 1994 (Quote) weiter



**Zur Gleichberechtigung
gibt es noch viel zu tun**

....

**Herzlichen Dank
für Ihre
Bereitschaft und Mitwirkung**

