

## **Allgemeine Informationen zu Stellenausschreibungen**

Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz vom 15. Juni 1994 (Nds. GVBl. S. 246), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Dezember 1997 (Nds. GVBl. S. 503)

### **§2 Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen**

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und der

Landkreise,

2. Verwaltungen der auf Landesrecht beruhenden sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit 30 und mehr Beschäftigten,

3. Gerichte und staatliche Hochschulen, soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist,

und

4. öffentliche Schulen, soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist und soweit nicht Besonderheiten dieser Einrichtungen einer Anwendung von Vorschriften dieses Gesetzes entgegenstehen.

(4) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende.

(5) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die einzelnen Behörden,

2. die selbständigen Betriebe einschließlich der Eigenbetriebe

und

3. sofern Behörden nicht vorhanden sind, die Verwaltungsstellen der in Absatz 1 genannten Verwaltungen, soweit sie über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen.

(6) Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauenanteil in einer Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe (Bereich) einer Dienststelle unter 50 vom Hundert liegt.

## **§7 Stellenausschreibung**

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Stellen intern und grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.

(2) Die Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden.

(3) In die Ausschreibung ist der Hinweis auf mögliche Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen.

(4) Die Frauenbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Frau beworben hat.

## **Kommentierung zu § 7**

Zu Absatz 1

1. Von einer öffentlichen Ausschreibung kann z. B. abgesehen werden, wenn

– ausreichend geeignete Bewerberinnen innerhalb der Dienststelle vorhanden sind oder

– Beschäftigte aufgrund der verwaltungsreformbedingten Umstrukturierung von Verwaltungsbereichen auf freie Stellen versetzt oder umgesetzt werden müssen.

Soll von der öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden, ist die Beteiligung der Frauenbeauftragten erforderlich.

2. Die Pflicht zur internen Stellenausschreibung gilt bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzung der Unterrepräsentanz ausnahmslos. Auch eine Zustimmung des Personalrates gemäß § 65 Abs. 1 Nr. 16 NPersVG beseitigt nicht die Pflicht zur internen Stellenausschreibung.

3. Umsetzungen innerhalb einer Dienststelle bei gleichbleibender Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe und ohne Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sind von Absatz 1 nicht erfasst. Entsprechendes gilt unter den vorstehenden Voraussetzungen für Versetzungen, soweit hierdurch nicht die Zuständigkeit für die Wahrnehmung der

dienstrechtlichen Befugnisse für die zu versetzenden Beschäftigten auf eine andere Dienststelle übergeht.

Zu Absatz 3

Bei der Ausschreibung einer teilzeitgeeigneten Stelle soll auf den Umfang der möglichen Teilzeitbeschäftigung hingewiesen werden.

Zu Absatz 4

1. Die Frauenbeauftragte ist, soweit sich keine Frau auf die Ausschreibung beworben hat, unverzüglich nach Bewerbungsschluss im erforderlichen Umfang über die Bewerberlage zu informieren, damit sie innerhalb einer von der Dienststelle bestimmten Frist eine Entscheidung nach Absatz 4 treffen kann.

2. Wird dem Verlangen der Frauenbeauftragten nach § 7 Abs. 4 nicht entsprochen, verbleibt ihr das Beanstandungsrecht nach § 21 Abs. 1 bzw. das Widerspruchsrecht nach § 99 Abs. 5 NHG.

## **§8 Auswahlverfahren**

(1) Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen mindestens zur Hälfte Frauen, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Grundvoraussetzungen erfüllen, in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

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

## **Kommentierung zu § 8**

Zu Absatz 2

Fragen nach Bestehen einer Schwangerschaft sind nach ständiger Rechtsprechung nicht zulässig; Absatz 2 verbietet Fragen nach der Familienplanung wie nach geplanter Heirat, Kinderwünschen und Fragen nach der Kinderbetreuung.

## **§9 Auswahlkriterien**

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

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

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

### **Kommentierung zu § 9**

Zu Absatz 2

1. Der Begriff Familienphase bezeichnet in diesem Zusammenhang Zeiten, in denen keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wurde. Durch Erfahrungen in der Kinderbetreuung und mit hauswirtschaftlicher und/oder pflegerischer Tätigkeit können die im Gesetz beispielhaft aufgeführten Qualifikationen erworben werden. Weitere Qualifikationen, die durch Familien- oder soziale Arbeit gewonnen werden können, sind z. B.

- Koordination verschiedenartiger Tätigkeiten,
- Herstellung von Interessenausgleich,
- Eingehen auf besondere Bedürfnisse Einzelner und Koordinierung mit dem Gesamtinteresse,
- Prioritäten setzen.

2. Das Vorhandensein entsprechender Qualifikationen kann sowohl schriftlich als auch ggf. in einem Bewerbungsgespräch von den Bewerberinnen und Bewerbern glaubhaft gemacht werden. Auf Verlangen sind - sofern möglich - Nachweise zu führen.