

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)

Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften

§1 Ziel des Gesetzes

Ziel dieses Gesetzes ist es, Frauen eine gleichberechtigte Stellung in den öffentlichen Verwaltungen zu verschaffen.

Hierzu gehören insbesondere

1. die Verwirklichung der beruflichen Gleichberechtigung und die Herstellung gleicher Chancen,
2. die stärkere Prägung der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen durch Frauen,
3. der Ausgleich von Nachteilen, die Frauen aufgrund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren, und
4. die gerechte Beteiligung von Frauen in den Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie in Gremien.

Verwaltungsvorschriften zum Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz

Runderlass vom 12. August 1998 (Nds. MBl. S. 1240)

§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.

(2) Für öffentliche Theater und Orchester sowie für außer-universitäre wissenschaftliche Einrichtungen gilt dieses Gesetz nur insoweit, als dem nicht ihre Eigenart entgegensteht; die Vorschriften dieses Gesetzes gelten insbesondere nicht bei Maßnahmen, die inhaltlich prägenden Einfluss auf die künstlerische oder wissenschaftliche Tätigkeit der Einrichtung haben können.

(3) Das Gesetz gilt nicht für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe; diese sollen jedoch bei ihrer Personalwirtschaft die Ziele dieses Gesetzes eigenverantwortlich beachten.

(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.

§3 Allgemeine Vorschriften

- (1) Die Verwirklichung der in § 1 genannten Ziele erfolgt durch Maßnahmen der Personalentwicklung und durch die Förderung von Frauen bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten.
- (2) Frauen dürfen durch die Anwendung von Auswahl- und Beurteilungsmerkmalen weder unmittelbar noch mittelbar benachteiligt werden.
- (3) Eine mittelbare Benachteiligung von Frauen liegt insbesondere vor, wenn sich eine Regelung oder ein Beurteilungsmerkmal tatsächlich auf Frauen erheblich häufiger nachteilig auswirkt oder auswirken kann als auf Männer, sofern diese Auswirkungen nicht durch zwingende Gründe gerechtfertigt werden, die sich aus der Art der Tätigkeit ergeben.

Zweiter Abschnitt: Ausgleichsmaßnahmen

§4 Stufenplan

- (1) Jede Dienststelle erstellt nach Maßgabe ihrer dienst-rechtlichen Befugnisse auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Stufenplan. Im Stufenplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des § 2 Abs. 6 abgebaut werden soll. Der Stufenplan ist alle zwei Jahre fortzuschreiben. Wird ein Teil der Beschäftigten voraussichtlich familiengerechte Arbeitszeit in Anspruch nehmen, so ist dies bei der Planung des Personalbedarfs zu berücksichtigen.
- (2) An der Erstellung des Stufenplans ist die Frauenbeauftragte frühzeitig zu beteiligen.

§5 Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Frauen sind bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten gegenüber männlichen Mitbewerbern mit gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sind. Bei der Feststellung der Voraussetzungen des Artikels 33 Abs. 2 des Grundgesetzes ist § 9 zu berücksichtigen. Der Vorrang einer Mitbewerberin gegenüber einem männlichen Mitbewerber entfällt, wenn in seiner Person schwerwiegende Gründe vorliegen, hinter denen das in Satz 1 genannte Ziel zurücktreten muss und die durch Gründe in der Person der Frau nicht aufgewogen werden.

§6 **Ausbildung**

- (1) Bewerberinnen für Ausbildungsplätze sind bei gleicher Eignung und Befähigung so lange gegenüber männlichen Bewerbern vorrangig zu berücksichtigen, bis sie 50 vom Hundert der bei der Dienststelle zu besetzenden Ausbildungsplätze innehaben; § 5 Satz 3 gilt entsprechend. Satz 1 gilt nicht bei Ausbildungen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird.
- (2) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Hat in einem Ausbildungsgang der Frauenanteil zuletzt weniger als 20 vom Hundert betragen, so ist dafür zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen.

§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.

§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.

§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.

§10 **Fortbildung**

- (1) Bei der inhaltlichen Gestaltung von Fortbildungsveranstaltungen sind auch die Themen Gleichberechtigung, Benachteiligung von Frauen und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzusehen. Diese Themen sind insbesondere Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte und für Beschäftigte, die im Organisations- und Personalwesen tätig sind.

- (2) Dienststellen haben Veranstaltungen für Frauen anzubieten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorbereiten.
- (3) Fortbildungsveranstaltungen zu Gleichberechtigungsfragen sollen vorrangig durch Frauen geleitet werden. Im Übrigen sollen Frauen im gleichen Umfang als Leiterinnen und Referentinnen bei Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden wie Männer.
- (4) Beurlaubte Beschäftigte sind rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten.
- (5) Bei der Konzeption von Fortbildungsveranstaltungen sind Frauen gezielt anzusprechen, damit eine Besetzung von 50 vom Hundert der Plätze mit Frauen möglich wird.
- (6) Fortbildungsveranstaltungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, teilnehmen können. Grundsätzlich ist Kinderbetreuung anzubieten. Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden auf Antrag die nachgewiesenen Mehrkosten für die Kinderbetreuung und für die Pflege von Angehörigen, die nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig sind, in angemessener Höhe erstattet.

§11 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

- (1) Die Dienststelle ist verpflichtet, Hinweisen auf sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz nachzugehen und durch geeignete Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass sie unterbleiben.
- (2) Eine sexuelle Belästigung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz durch sexuell geprägtes Verhalten, insbesondere durch
1. unerwünschte körperliche Berührungen oder Übergriffe,
 2. anstößige Äußerungen,
 3. das Zeigen pornografischer Darstellungen,
 4. das Anbringen pornografischer Darstellungen in den Diensträumen oder
 5. die Aufforderung zu sexuellen Handlungen beeinträchtigt wird.
- (3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.
- (4) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich an die zuständigen Stellen der Dienststelle zu wenden, wenn sie sich von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlen.
- Zuständige Stellen im Sinne des Satzes 1 sind
1. Dienstvorgesetzte,
 2. die zuständige Frauenbeauftragte,
 3. der zuständige Personalrat oder die zuständige Richtervertretung und
 4. die zuständige Schwerbehindertenvertretung.
- (5) Beschäftigte dürfen dienstlich nicht benachteiligt werden, weil sie sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt oder in zulässiger anderer Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

§12 Gremien

- (1) Kommissionen, Arbeitsgruppen, Fachkonferenzen, Beiräte sowie vergleichbare Gremien einschließlich Personalauswahlgremien, die durch Beschäftigte besetzt werden, sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden.
- (2) Wird ein Gremium aufgrund der Benennung oder des Vorschlags einer Stelle gebildet, die nicht zur öffentlichen Verwaltung gehört, oder werden Mitglieder in Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung entsandt, so ist auf eine hälftige Besetzung der Gremien mit Frauen hinzuwirken.

Dritter Abschnitt: Arbeitszeitregelungen und Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungs- oder Pflegearbeit

§13 Gleitende Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist, soweit die Erfüllung der Aufgaben der Dienststelle dies zulässt, in der Weise zu regeln, dass die Beschäftigten über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Mittagspause innerhalb festgelegter Grenzen selbst bestimmen können (gleitende Arbeitszeit). Liegt die Voraussetzung des Satzes 1 nicht vor, so ist zu prüfen, ob eine entsprechende Regelung für Teilbereiche einer Dienststelle getroffen werden kann.

§14 Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung

Beschäftigten, die Kinder unter zwölf Jahren oder nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige betreuen, ist auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, soweit nicht überwiegende dienstliche Belange entgegenstehen. Die Ablehnung eines Antrages ist schriftlich zu begründen.

§15 Beurlaubung und Teilzeitarbeit

- (1) Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung oder eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, ausdrücklich auf die beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen.
- (2) Die Dienststellen haben dafür zu sorgen, dass sie ihren Beschäftigten genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten können. Stellen von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben sollen hiervon nicht ausgeschlossen werden.
- (3) Teilzeitarbeitsverhältnisse, bei denen wegen ihrer Geringfügigkeit Beiträge zur Sozialversicherung nicht zu entrichten sind, dürfen nicht begründet werden, sofern nicht zwingende personalwirtschaftliche Gründe dafür vorliegen. Ausgenommen sind Nebentätigkeiten, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse sowie Beschäftigungsverhältnisse während der Dauer eines Studiums.
- (4) Die Ermäßigung von Arbeitszeit ist grundsätzlich personell auszugleichen; dabei sind verbleibende Stellenreste zu vollen Stellen oder Teilzeitstellen zusammenzuführen. Für die Beschäftigung von Ersatzkräften während der Zeit des Mutterschutzes sind Haushaltsmittel bereitzustellen.
- (5) Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sind vorrangig denjenigen Beschäftigten der Dienststelle anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt worden sind und die Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten bekundet haben.

§16 Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten

- (1) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Können Teilzeitbeschäftigte an einer längerfristigen Fortbildungsmaßnahme nur teilnehmen, wenn sie dabei ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit dauernd überschreiten, so soll ihnen für die Dauer der Maßnahme auf Antrag vorübergehend eine Vollzeitbeschäftigung gewährt werden.
- (2) Den Beschäftigten, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen.

Vierter Abschnitt: Frauenbeauftragte

§17 Geltungsbereich

Die §§ 18 bis 22 gelten nicht für die Verwaltungen der Gemeinden und Landkreise sowie für Hochschulen.

§18 Bestellung

(1) In jeder Dienststelle (§ 2 Abs. 5) sind innerhalb von drei Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes eine Frauenbeauftragte und eine Vertreterin zu bestellen. Bei jeder Fachabteilung einer Bezirksregierung, in der über Einstellungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen bei nachgeordneten Stellen entschieden wird, sind zusätzliche Frauenbeauftragte und Vertreterinnen zu bestellen. Die Dienststelle bestellt die Frauenbeauftragte und die Vertreterin mit deren Einverständnis. Vor der Bestellung sind die weiblichen Beschäftigten anzuhören. Das Ergebnis der Anhörung ist zu berücksichtigen.

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

§19 Rechte und Pflichten

(1) Die Frauenbeauftragte ist der Leitung der Dienststelle unmittelbar unterstellt. Sie darf keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Frauenbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(2) Die Frauenbeauftragte ist von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgelts oder der sonstigen Vergütungen ganz oder teilweise zu entlasten.

Die Entlastung beträgt

1. in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit,
2. in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten drei Viertel der regelmäßigen Wochenarbeitszeit und
3. in Dienststellen mit mehr als 1 000 Beschäftigten die volle regelmäßige Wochenarbeitszeit.

In Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten ist die Frauenbeauftragte so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist. Abweichend von den Sätzen 2 und 3 sind Frauenbeauftragte in den Fachabteilungen von Bezirksregierungen (§ 18 Abs. 1 Satz 2) im erforderlichen Umfang zu entlasten. Auf den gemeinsamen Antrag der Frauenbeauftragten und ihrer Vertreterin ist die Dienststelle verpflichtet, die Entlastung auf die Frauenbeauftragte und ihre Vertreterin aufzuteilen, sofern nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.

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

(4) Die Frauenbeauftragte darf bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.

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

Die Verpflichtung nach Satz 2 besteht nicht gegenüber

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

(6) Die Vertreterin der Frauenbeauftragten kann im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernehmen.

§20 Aufgaben und Befugnisse

(1) Die Frauenbeauftragte wirkt bei der Durchführung dieses Gesetzes mit und achtet auf die Einhaltung seiner Vorschriften. Sie ist an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten berühren können, rechtzeitig zu beteiligen.

Dazu gehören insbesondere

1. Arbeitszeitregelungen,
2. Teilzeitregelungen,
3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
4. Zulassungen zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn,
5. Versetzungen,
6. die Planung und Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen,
7. die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen,
8. Entsendungen in Gremien (§ 12),
9. Ausnahmen von der Pflicht zur öffentlichen Stellenausschreibung (§ 7 Abs. 1).

Die Frauenbeauftragte kann sich darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen mit Frauenrelevanz äußern.

(2) Die Rechte der zuständigen Personalräte, Richtervertretungen und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

(3) Die Frauenbeauftragte hat ein Vorschlagsrecht für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der

Frau in der Dienststelle.

(4) Der Frauenbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren; Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf die Frauenbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person nach Information im Einzelfall eingewilligt hat. Sie hat das Recht auf Teilnahme an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen.

(5) Weibliche Beschäftigte können sich in ihren Angelegenheiten unmittelbar an die Frauenbeauftragte ihrer Dienststelle wenden.

(6) Die Frauenbeauftragte richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein. Sie beruft mindestens einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle ein (Frauenversammlung). Kann nach den räumlichen oder dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung der weiblichen Beschäftigten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.

§21

Aussetzung der Vollziehung

(1) Hält die Frauenbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 für unvereinbar mit diesem Gesetz, so hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. Im Falle der Beanstandung hat die Dienststelle unter Abwägung der Einwände neu zu entscheiden. Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat sie dieses schriftlich gegenüber der Frauenbeauftragten zu begründen.

(2) Eine Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 darf nicht vollzogen werden, solange die Frauenbeauftragte sie noch

nach Absatz 1 beanstanden kann. Eine fristgerecht beanstandete Maßnahme darf vor der erneuten Entscheidung

der Dienststelle nicht vollzogen werden.

(3) Wird die Frauenbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 beteiligt, so kann sie verlangen, dass der Vollzug der Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Unterrichtung ausgesetzt wird.

§22

Unabhängigkeit

(1) Bei der rechtmäßigen Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die Frauenbeauftragte an Weisungen nicht gebunden.

(2) Die Frauenbeauftragten haben das Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit. Die Frauenbeauftragte kann sich unmittelbar an das für Frauenfragen zuständige Ministerium wenden.

§23

Schulfrauenbeauftragte

- (1) An jeder Schule wird eine Schulfrauenbeauftragte und eine Vertreterin bestellt. Dabei sind Vorschläge der weiblichen Landesbediensteten zu berücksichtigen.
- (2) Die Schulfrauenbeauftragte berät und unterstützt die Konferenzen und Ausschüsse der Schule sowie die Schulleitung bei der Verwirklichung des Gesetzes. Von allen Vorhaben der Schule, die die Belange der weiblichen Landesbediensteten berühren, ist sie rechtzeitig zu unterrichten. Sie kann in gleichem Umfang wie die von ihr beratenen oder sonst unterstützten Funktionsträger Auskünfte und Einsicht in Unterlagen verlangen. Die Rechte und Pflichten der Konferenzen und Ausschüsse, der Schulleitung sowie der Personalvertretung der Schule bleiben unberührt. Die Schulfrauenbeauftragte kann sich in Wahrnehmung ihrer Aufgaben unmittelbar an die Frauenbeauftragte der zuständigen Schulbehörde wenden.
- (3) Von der Bestellung einer Schulfrauenbeauftragten oder einer Vertreterin kann abgesehen werden, wenn es an einer Schule wegen der geringen Zahl der Landesbediensteten oder wegen des großen Anteils weiblicher Landesbediensteter einer Schulfrauenbeauftragten nicht bedarf.
- (4) Das Kultusministerium wird ermächtigt, durch Verordnung*) das Nähere zu bestimmen über
1. das Verfahren zur Bestellung einer Schulfrauenbeauftragten und ihrer Vertreterin,
 2. Aufgaben, Pflichten und Rechte der Schulfrauenbeauftragten und ihrer Vertreterin,
 3. Ausnahmen nach Absatz 3.

*) Verordnung über Schulfrauenbeauftragte (SchulFB-VO)
siehe Anhang, S. 28

Fünfter Abschnitt: Berichtspflicht, Übergangs- und Schlussvorschriften

§24 Berichtspflicht

- (1) Jede Dienststelle erstellt zum 1. Januar des auf den Beginn der Wahlperiode des Landtages folgenden Jahres einen Bericht zur Situation der weiblichen Beschäftigten. Der Bericht ist innerhalb der Dienststelle bekannt zu machen. Der Frauenbeauftragten, dem Personalrat und dem Richterrat ist rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- (2) In dem Bericht sind insbesondere darzustellen
1. die Zahlenverhältnisse der Geschlechter
 - a) in den einzelnen Bereichen (§ 2 Abs. 6) und
 - b) in Gremien (§ 12), soweit die Mitglieder nicht aufgrund ihres Amtes oder ihrer Funktion entsandt werden,
 2. die Altersstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen (§ 2 Abs. 6) und
 3. die bereits durchgeführten und die geplanten Maßnahmen zur Herstellung der Gleichberechtigung der Frau.
- (3) Die Landesregierung berichtet dem Landtag im zweiten Halbjahr des auf den Beginn der Wahlperiode folgenden Jahres über die Durchführung dieses Gesetzes. Absatz 2 gilt entsprechend.

§25 (gestrichen)

§26

In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1994 in Kraft. Abweichend von Satz 1 tritt § 23 Abs. 1 bis 3 am 1. Januar 1998 in Kraft.

(2) Die §§ 5 und 6 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2010 außer Kraft.

Verordnung über Schulfrauenbeauftragte (SchulFB-VO)

Vom 25. März 1998 (Nds. GVBl. S. 297)

Aufgrund des § 23 Abs. 4 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) vom 15. Juni 1994 (Nds. GVBl. S. 246), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Dezember 1997 (Nds. GVBl. S. 503), wird verordnet:

§1

Bestellung

(1) An jeder öffentlichen Schule mit

1. einem Personalanteil von weniger als 50 vom Hundert weiblicher Landesbediensteter und
 2. insgesamt mehr als 10 Landesbediensteten bestellt die Schulleiterin oder der Schulleiter eine Schulfrauenbeauftragte sowie eine Vertreterin mit deren Einverständnis aus dem Kreis der an dieser Schule tätigen weiblichen Landesbediensteten; ausgenommen sind die Schulleiterin, die ständige Vertreterin der Schulleiterin oder des Schulleiters und Mitglieder des Personalrats der Schule. Im übrigen gilt § 18 Abs. 2 NGG entsprechend.
- (2) Entfallen im Lauf eines Schuljahres die Voraussetzungen für die Bestellung, so gilt diese weiter. Liegen die Voraussetzungen auch zu Beginn des neuen Schuljahres nicht vor, so endet das Amt der Schulfrauenbeauftragten.

§2

Aufgaben, Pflichten und Rechte

(1) Im Rahmen des § 23 Abs. 2 NGG berät und unterstützt die Schulfrauenbeauftragte die Schule bei deren Entscheidungen

1. zur Vergabe besonderer Aufgaben an der Schule,
 2. über Grundsätze
 - a) der Unterrichtsverteilung und Stundenpläne,
 - b) der Stundenanrechnungen auf die Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte,
 - c) der Regelung von Vertretungsstunden,
 - d) der Tätigkeit der Landesbediensteten, die keine Lehrkräfte sind,
 3. für Vorschläge zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Vorschläge für Themen der Fortbildung,
 4. zu der Regelung des Einsatzes Teilzeitbeschäftigter,
 5. für Vorschläge zur Entsendung in Gremien.
- (2) Die Schulfrauenbeauftragte ist bei allen Maßnahmen im Sinne des Absatzes 1 rechtzeitig vor Abschluss der Meinungsbildung an der Schule zu beteiligen. Im Übrigen gilt § 19 Abs. 4 bis 6 NGG entsprechend.
- (3) Die Schulfrauenbeauftragte berichtet der Gesamtkonferenz jährlich über ihre Tätigkeit.
- (4) Die Schulfrauenbeauftragte kann Konferenzen und Ausschüssen oder der Schulleitung Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung an der Schule vorschlagen.
- Kommt eine Entscheidung der Schulleitung oder der Konferenz gegen das Votum der Schulfrauenbeauftragten

zustande, so kann sie ihre Stellungnahme zu den Schulakten oder zu dem Konferenzprotokoll abgeben. Soweit Vorgänge der Schulbehörde vorzulegen sind, ist das Votum der Schulfrauenbeauftragten beizufügen.

(5) Die Schulfrauenbeauftragte kann bei Bedarf Frauenversammlungen der weiblichen Landesbediensteten der Schule einberufen. Soweit es die dienstlichen oder räumlichen Verhältnisse erfordern, sind Teilversammlungen einzuberufen.

Die Versammlungen finden außerhalb der Unterrichtszeit statt.

(6) Die Schulfrauenbeauftragten sollen von außerunterrichtlichen Aufgaben entlastet werden.

(7) Der Schulfrauenbeauftragten und ihrer Vertreterin soll die Teilnahme an aufgabenbezogenen Qualifizierungsangeboten ermöglicht werden.

§3

In-Kraft-Treten

Diese Verordnung tritt am Tage nach ihrer Verkündung in Kraft.

Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)

Artikel 10 des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz – 2. GleichBG) vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406)

§1

Ziel, Anwendungsbereich

(1) Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts

(Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten; für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister;

2. die Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts;

3. die Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder;

4. weibliche und männliche Soldaten (§ 6).

§2

Schutz vor sexueller Belästigung

(1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt

sind, sowie

2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

§3

Beschwerderecht der Beschäftigten

(1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt im Sinne des § 2 Abs. 2 fühlen. Die Vorschriften der §§ 84, 85 des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

(2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

§4

Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht

(1) Bei sexueller Belästigung hat

1. der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Die Rechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, §§ 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 bis 4a und Abs. 3 Nr. 15, § 77 Abs. 2 und § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt;

2. der Dienstvorgesetzte die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. Die Rechte des Personalrates in Personalangelegenheiten der Beamten nach den §§ 76, 77 und 78 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt.

(2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

(3) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

§5

Fortbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbildern sowie Mitgliedern des Personalrates und Frauenbeauftragten.

§6

Sonderregelungen für Soldaten

Für weibliche und männliche Soldaten bleiben die Vorschriften des Soldatengesetzes, der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung unberührt.

§7

Bekanntgabe des Gesetzes

In Betrieben und Dienststellen ist dieses Gesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

Abkürzungsverzeichnis

ABI.	EG Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft
ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
Abs.	Absatz
Bek.	Bekanntmachung
BesGr.	Besoldungsgruppe
BGBl.	Bundesgesetzblatt
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
Gem.	RdErl. Gemeinsamer Runderlass
GleiBG	Gleichberechtigungsgesetz
i. S.	im Sinne
NBG	Niedersächsisches Beamtengesetz
NGG	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz
MFAS	Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales
MFr	Niedersächsisches Frauenministerium
MI	Niedersächsisches Innenministerium
Nds. GVBl.	Niedersächsisches Gesetz- und Verordnungsblatt
Nds. MBl.	Niedersächsisches Ministerialblatt
NHG	Niedersächsisches Hochschulgesetz
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NPersVG	Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
S.	Seite
SchulFB-VO	Verordnung über Schulfrauenbeauftragte
SGB	Sozialgesetzbuch
StK	Niedersächsische Staatskanzlei
v. H.	vom Hundert
VV	Verwaltungsvorschriften

Herausgegeben vom
Niedersächsischen Ministerium
für Frauen, Arbeit und Soziales
Hinrich-Wilhelm-Kopf-Platz 2
30159 Hannover
Aktualisierte Auflage, April 2000