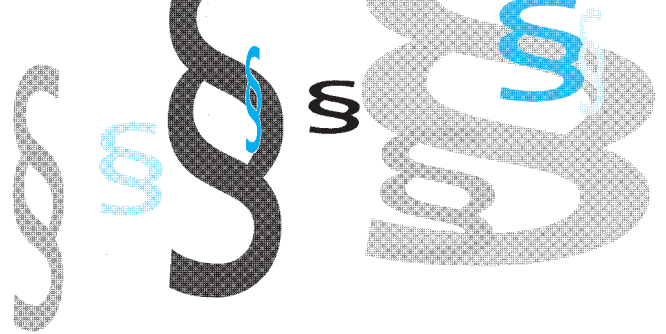




(R)echt gleich

Niedersächsisches
Gleichberechtigungsgesetz

Inhalt



Einführung	5
Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)	6
Erster Abschnitt: Allgemeine Vorschriften	
§ 1 Ziel des Gesetzes	6
§ 2 Geltungsbereich und Begriffsbestimmungen	7
Zweiter Abschnitt: Ausgleichsmaßnahmen	
§ 3 Allgemeine Vorschriften	8
§ 4 Stufenplan	8
§ 5 Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	9
§ 6 Ausbildung	10
§ 7 Stellenausschreibung	10
§ 8 Auswahlverfahren	11
§ 9 Auswahlkriterien	11
§ 10 Fortbildung	12
§ 11 Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	13
§ 12 Gremien	14
Dritter Abschnitt: Arbeitszeitregelungen und Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Betreuungs- oder Pflegearbeit	
§ 13 Gleitende Arbeitszeit	15
§ 14 Familiengerechte Arbeitszeitgestaltung	15
§ 15 Beurlaubung und Teilzeitarbeit	16
§ 16 Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten	16
Vierter Abschnitt: Frauenbeauftragte	
§ 17 Geltungsbereich	17
§ 18 Bestellung	17
§ 19 Rechte und Pflichten	18
§ 20 Aufgaben und Befugnisse	19
§ 21 Beanstandungsrecht, Aussetzung der Vollziehung	20
§ 22 Unabhängigkeit	20
§ 23 Schulfrauenbeauftragte	21
Fünfter Abschnitt: Berichtspflicht, Übergangs- und Schlussvorschriften	
§ 24 Berichtspflicht	22
§ 26 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten	22
Anhang	
Stufenplan nach § 4 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (Runderlass)	24
Verordnung über Schulfrauenbeauftragte	28
Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz)	29
Literaturhinweise	31
Abkürzungsverzeichnis	32

Einführung



Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes ist 1994 um folgenden Passus ergänzt worden: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Das am 1. Juli 1994 in Kraft getretene Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) setzt diese Vorgabe für den öffentlichen Dienst im Land Niedersachsen um. Die gesetzlichen Regelungen können und sollen aber auch Vorbildfunktion und Ausstrahlung auf die Privatwirtschaft – die der Regelungskompetenz des Landes entzogen ist – haben.

Ziel des Gleichberechtigungsgesetzes ist es, Frauen die Chancengleichheit im öffentlichen Dienst einzuräumen, und zwar auf allen Ebenen des Erwerbslebens und der beruflichen Qualifikation. Die gesetzliche Regelung war insofern unumgänglich, als die Praxis – trotz verfassungsmäßig garantierter Gleichberechtigung – eine andauernde Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben belegt.

Obwohl sich der Anteil aller weiblichen Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung in Niedersachsen von 52,7 Prozent im Jahr 1994 auf 54,3 Prozent im Jahr 1998 erhöht hat, zeigt die Aufschlüsselung nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen, dass Frauen in höheren Positionen noch unterrepräsentiert sind:

Frauenanteil in Vergütungsgruppe ¹⁾	1994	1998
	8,6 %	19,3 %
BAT I	10,6 %	10,5 %
BAT I a	20,0 %	23,9 %
BAT I b	31,0 %	33,7 %
BAT II a, II b, II	37,2 %	43,7 %
BAT II a S, II S, Kr. XIII	29,7 %	29,9 %
BAT III, Kr. XII	30,8 %	36,2 %
BAT IV a, Kr. XI, X	31,0 %	33,9 %
BAT IV b, Kr. IX	52,2 %	54,4 %
BAT V a, V b, Kr. VIII, VII	59,0 %	61,6 %
Frauenanteil in Besoldungsgruppe ¹⁾	1994	1998
B 11 – B 5, R 10 – R 5	7,1 %	6,1 %
B 4, B 3, R 4, R 3	5,4 %	9,7 %
B 2, B 1	6,2 %	8,1 %
A 16 + Z, A 16, R 2	8,2 %	9,5 %
A 15, R 1	15,3 %	18,0 %
A 14	19,0 %	20,2 %
A 13	38,4 %	41,2 %
A 16 L – A 13 L	46,8 %	49,7 %
A 14 S, A 13 S + Z, A 13 S	14,2 %	15,5 %
A 12	64,7 %	66,2 %
A 11	20,3 %	23,2 %
A 10	31,1 %	31,9 %
A 9	39,4 %	26,8 %

¹⁾ Grundlage für die Zahlen ist das vom Niedersächsischen Landesamt für Statistik bereitgestellte Datenmaterial aus der Personalstandstatistik 1994 und 1998, das für den Bericht der Landesregierung nach § 24 Abs. 3 NGG zielgerichtet ausgewertet wurde.

Zwar zeigen diese Zahlen eine durchschnittliche Erhöhung des Frauenanteils am Personalbestand, zufriedenstellend sind sie aber noch lange nicht. Um den Frauenanteil weiter zu erhöhen, enthält das NGG (Zweiter Abschnitt) besondere Bevorzugungsregelungen und andere Ausgleichsmaßnahmen.

So sieht das Gesetz bei gleicher Qualifikation grundsätzlich die bevorzugte Einstellung und Beförderung von Frauen in den Bereichen vor, in denen sie unterrepräsentiert sind. Einen Meilenstein für die Frauenförderung stellt die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 11. November 1997 (Marshall-Urteil) dar, nach der Quotenregelungen grundsätzlich mit europäischem Recht vereinbar sind, wenn sie eine sogenannte Härteklausele enthalten, die den Automatismus einer Bevorzugung von Frauen ausschließt. Die niedersächsische Quotenregelung in der Neufassung vom 21. November 1997 trägt dieser Entscheidung Rechnung.

Eine weitere Ausgleichsmaßnahme mit dem Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen, sind auf die Dienststellen zugeschnittene individuelle Stufenpläne. Die Effektivität, Reichweite und Zielgenauigkeit der Stufenpläne nach dem NGG ist wissenschaftlich untersucht worden. Die Ergebnisse wurden in der Studie der Hans-Böckler-Stiftung *Frauenförderpläne unter Reformdruck* veröffentlicht. Danach leistet das NGG einen beachtlichen Beitrag zur Chancenverbesserung für Frauen. Festgestellt wird allerdings auch, dass die Möglichkeiten, die das NGG bietet, in der Praxis noch nicht genügend ausgeschöpft werden.

Darüber hinaus sollen besondere Bestimmungen über Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Auswahlkriterien dem unbewussten, mittelbar diskriminierenden Ausschluss von Frauen aus dem engeren Kreis der Bewerbungen bereits zu Beginn des Verfahrens der Stellenbesetzung bzw. Beförderung entgegenwirken.

Eine der Ursachen für die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben ist darin zu sehen, dass sich Frauen überwiegend der Kinderbetreuung widmen und für eine begrenzte Zeit aus dem Beruf aussteigen. Hier setzt das NGG Rahmenbedingungen für Frauen und Männer mit Familienaufgaben, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentlich erleichtern (Dritter Abschnitt). Verwaltungen sind gehalten, grundsätzlich auf individuelle Arbeitszeitbedürfnisse der Bediensteten Rücksicht zu nehmen.

Einen weiteren Schwerpunkt bilden die Bestimmungen über die Rechte und Aufgaben der Frauenbeauftragten in den Dienststellen (Vierter Abschnitt). Die Frauenbeauftragten haben auf die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes hinzuwirken. Sie haben das Recht zur Information der Beschäftigten sowie zur Zusammenarbeit mit anderen Frauenbeauftragten und wirken bei der Erstellung des Stufenplans sowie bei Personalentscheidungen rechtzeitig mit. Bei Verstößen gegen Bestimmungen des Gesetzes hat die Frauenbeauftragte ein Beanstandungsrecht.

Schließlich ist durch die Berichtspflicht (Fünfter Abschnitt) ein Überprüfungsinstrument installiert worden, in dem das Vorankommen der Frauenförderung im niedersächsischen Landesdienst in regelmäßigen Abständen durch die Dienststellen und schließlich durch die Landesregierung gegenüber dem Niedersächsischen Landtag dokumentiert werden muss.

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.

Zu § 2

Zu Absatz 4

1. Beschäftigte i. S. des Gesetzes sind auch
 - 1.1 beurlaubte Beschäftigte sowie im Mutterschutz oder Erziehungsurlaub befindliche Personen,
 - 1.2 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen von mehr als drei Monaten Dauer,
 - 1.3 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen,
 - 1.4 Beschäftigte, die in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehen (§ 22 Abs. 1, § 24 Abs. 2 NBG).
2. Beschäftigte i. S. des Gesetzes sind nicht
 - 2.1 Zivildienstleistende, die zur Ableistung des Zivildienstes zugewiesen worden sind, oder Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr ableisten,
 - 2.2 Praktikantinnen und Praktikanten, die in einem Praktikantenverhältnis stehen,
 - 2.3 Personen, die innerhalb eines Jahres bis zu einer Dauer von zwei Monaten mit weniger als 15 Stunden wöchentlich beschäftigt werden oder die nebenamtlich oder nebenberuflich mit weniger als 18 Stunden wöchentlich tätig sind.

Zu Absatz 5

Die Befugnis, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen, muss nicht für alle Beschäftigten der in den Nrn. 1 bis 3 genannten Behörden, Betriebe und Verwaltungsstellen bestehen; soweit eine dieser Befugnisse für mindestens eine oder einen Beschäftigten ausgeübt wird, ist von einer Dienststelle i. S. des § 2 Abs. 5 auszugehen.

Zu Absatz 6

Berechnungsgrundlage für die Prüfung, ob eine Unterrepräsentanz i. S. des § 2 Abs. 6 vorliegt, ist die Gesamtzahl der Beschäftigten (§ 2 Abs. 4), für die die Dienststelle die dienstrechtlichen Befugnisse besitzt.

Zweiter Abschnitt: Ausgleichsmaßnahmen

§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.

§4 Stufenplan

(1) Jede Dienststelle erstellt nach Maßgabe ihrer dienstrechtlichen 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.

Zu § 4

1. Der Stufenplan ist in die Personalentwicklungsplanung der Dienststelle einzupassen.

2. Der Stufenplan ist von jeder Dienststelle nur für die Beschäftigten zu erstellen, für die die Dienststelle die dienstrechtlichen Befugnisse besitzt. Für Beschäftigte, für die die dienstrechtlichen Befugnisse bei der Landesregierung liegen, erstellt die zuständige oberste Dienstbehörde den Stufenplan. Im Übrigen wird auf den Gem. RdErl. des MFr, der StK und der übrigen Ministerien vom 2. 6. 1995 (Nds. MBl. S. 709) Bezug genommen.

3. Die Dienststellen schreiben den Stufenplan zwei Jahre nach dem erstmaligen Erstellungszeitpunkt fort.

§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.

Zu § 5

1. Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 11. 11. 1997 in der Rechtssache C-409/95 (NJW 1997, S. 3429) entschieden, dass eine nationale Bevorzugungsregelung mit Öffnungsklausel mit der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. 2. 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 39 S. 40) vereinbar ist, wenn die Regelung den männlichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie die Bewerberinnen besitzen, in jedem Einzelfall garantiert, dass die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den Bewerberinnen eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen und solche Kriterien gegenüber den Bewerberinnen keine diskriminierende Wirkung haben. Schwerwiegende Gründe in der Person des männlichen Mitbewerbers können gegeben sein, wenn z. B. nach schwerer Krankheit eine Wiedereingliederung in das Berufsleben erfolgen soll oder wenn nach längerfristigem, familienbedingtem Ausscheiden eine Berufstätigkeit wieder aufgenommen werden soll. Auch eine Schwerbehinderung kann ein schwerwiegender Grund sein. Die Bevorzugungspflicht gegenüber der Frau entfällt nur dann, wenn die Gründe in der Person des Bewerbers so schwerwiegend sind, dass deshalb das Ziel der hälftigen Repräsentanz von Frauen in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe zurücktreten muss und in der Person der Mitbewerberin keine Gründe vorliegen, die diejenigen des Mitbewerbers aufwiegen.

2. Den schwerwiegenden Gründen kommt ein unterschiedliches Gewicht zu, je nachdem, ob es sich um eine Einstellung, Beförderung oder Höhergruppierung handelt. Bei einer Beförderungsentscheidung ist beispielsweise ein höheres Lebensalter des Mannes und die letzte Chance auf eine Beförderung oder allein die Tatsache, dass der gleichqualifizierte Mitbewerber verheiratet ist und Kindern gegenüber unterhaltspflichtig ist, kein Grund für die Annahme eines Härtegrundes. Die soziale Absicherung des Mannes ist in beiden Fällen nicht erkennbar berührt. Darauf, dass bei einer Einstellung etwas anderes gelten kann, hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Vorlagebeschluss vom 22. 6. 1993 – 1 AZR 590/92 – (NZA 1994 S. 77) bereits hingewiesen.

§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.

Zu § 6

Zu Absatz 1

Bei der Feststellung des Frauenanteils an den Ausbildungsplätzen ist auf den jeweiligen Ausbildungsjahrgang (Ausbildungsplätze innerhalb eines Kalenderjahres) abzustellen. Satz 2 bezieht sich u. a. auf den Vorbereitungsdienst für Lehrerinnen und Lehrer sowie Juristinnen und Juristen.

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.

§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.

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.

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.

§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.

Zu § 10

Zu Absatz 6

1. Um Personen mit Familienpflichten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen, sollten Halbtagsveranstaltungen oder dezentrale Veranstaltungen angeboten werden.
2. Für die Erstattung von Mehrkosten für die Kinderbetreuung gilt Folgendes:
 - 2.1 Der Antrag auf Übernahme von Kinderbetreuungsmehrkosten ist vor Beginn der Fortbildungsveranstaltung zu stellen.
 - 2.2 Die Erstattung von Kinderbetreuungsmehrkosten ist nur möglich für Kinder unter zwölf Jahren.
 - 2.3 Ein Anspruch auf Betreuungsmehrkosten gemäß Absatz 6 ist nur dann gegeben, wenn kein anderer in häuslicher Gemeinschaft mit der antragstellenden Person lebender Angehöriger die Betreuung übernehmen kann.
 - 2.4 Erstattungsfähig sind Kinderbetreuungsmehrkosten für die notwendige Tages- und/oder Nachtbetreuung (ohne Verpflegungskosten); die Kosten sind angemessen, wenn sie die Leistungen, die Krankenkassen üblicherweise für Haushaltshilfen nach § 38 SGB V gewähren, nicht übersteigen. Unabhängig von der Zahl der Kinder kann pro Stunde ein Betrag bis zu 13,25 DM, insgesamt maximal 106,- DM pro Tag als angemessen angesehen werden.
 - 2.5 Die Erstattung von Kinderbetreuungsmehrkosten entfällt, wenn bei der Fortbildung Betreuungsangebote für Kinder in Anspruch genommen werden können.
 - 2.6 Bei Maßnahmen i. S. des § 16 Abs. 1 Satz 2 (z. B. Angestelltenlehrgänge) werden Betreuungsmehrkosten nicht übernommen.
3. Bei Kosten für die Pflege von Angehörigen, die nicht von der Pflegeversicherung abgedeckt sind, gilt Nr. 2.1 entsprechend.

§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.

Zu § 11

Das Beschäftigtenschutzgesetz*) ist an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen (§ 7 des Beschäftigtenschutzgesetzes).

*) siehe Anhang, S. 29

§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.

Zu § 12

Zu Absatz 1

1. 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. Auf die Befugnis, Entscheidungen zu treffen, kommt es nicht an.

2. Die Vorgabe der hälftigen Besetzung bindet die Dienststellen und findet nur in Ausnahmefällen keine Anwendung. Ein solcher Ausnahmefall liegt beispielsweise vor, wenn keine Frau beschäftigt ist, die die entsprechende Sachnähe zu den in dem Gremium zu behandelnden Fragen hat oder gesetzliche Regelungen der paritätischen Besetzung entgegenstehen, z. B. bei Mitgliedschaften kraft Amtes oder Funktion.

3. Setzt sich ein Gremium aus mehreren Beschäftigten verschiedener Dienststellen zusammen, so hat jede Dienststelle die Vorgabe des Absatzes 1 zu beachten. Entsendet jede Dienststelle nur eine Person, so hat die federführende Stelle auf die paritätische Besetzung hinzuwirken.

Zu Absatz 2

1. Entsendet eine Dienststelle mehrere Beschäftigte in ein Gremium außerhalb der öffentlichen Verwaltung, so gilt Nr. 2 zu Absatz 1.

2. Bei der Zusammensetzung eines Gremiums aufgrund der Benennung oder des Vorschlags von Stellen, die nicht zur öffentlichen Verwaltung gehören (z. B. Vereine oder Verbände), sollen die Stellen aufgefordert werden, gleich viele Frauen und Männer zu benennen oder bei der Mitgliedschaft von nur einer Person Frauen und Männer von Amtszeit zu Amtszeit alternierend zu berücksichtigen.

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.

Zu § 14

1. Kinder i. S. der Vorschrift sind z. B. leibliche Kinder, Adoptivkinder, Enkel, Stiefkinder, Pflegekinder, Geschwister, Nichten und Neffen, also jedes dem oder der Beschäftigten nahe stehende Kind. Als Angehörige gelten u. a. Kinder über 18 Jahre, die pflegebedürftig sind, Großeltern, Eltern, andere Verwandte in gerader und in Seitenlinie sowie Schwägerte. Die Begriffe „Kinder“ und „Angehörige“ sind weit auszulegen.
2. Die Regelung stellt weder auf die Unterhaltspflicht gegenüber Kindern und sonstigen Angehörigen noch auf eine häusliche Gemeinschaft mit der Antragstellerin oder dem Antragsteller ab. Voraussetzung ist die tatsächliche Betreuung, die ggf. nachzuweisen ist.
3. Sofern für die Betreuung erforderlich, kann innerhalb des Arbeitszeitrahmens gemäß Nr. 6 der Vereinbarung über die Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit in der niedersächsischen Landesverwaltung (Gleitzeitvereinbarung), Bek. des MI vom 9. 12. 1996 (Nds. MBl. S. 1803), eine von den Gleitzeitvereinbarungen abweichende Festsetzung der Kernzeiten erfolgen.
4. Die Regelungen zur familiengerechten Arbeitszeitgestaltung gelten auch für Teilzeitbeschäftigte.

§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 Aushilftätigkeiten 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.

Zu § 15

Zu Absatz 2

Nach dem Gem. RdErl. des MI, der StK und der übrigen Ministerien vom 4. 7. 1984 (Nds. MBl. S. 671), geändert 11. 8. 1987 (Nds. MBl. S. 805), trifft die oberste Landesbehörde die Entscheidung, dass ein Arbeitsplatz nicht teilzeitgeeignet ist oder ein Teilzeitarbeitsplatz nicht geschaffen werden kann.

Zu § 16

Zu Absatz 1

Bei längerfristigen Fortbildungsmaßnahmen handelt es sich um Fortbildungsveranstaltungen von mehrmonatiger Dauer, wie z. B. den Angestelltenlehrgängen.

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.

Zu § 18

Zu Absatz 1

1. Zur Vorbereitung des Personalvorschlags für die Bestellung der Frauenbeauftragten und ihrer Vertreterin hat die Dienststelle Frauen auszuwählen, von denen zu erwarten ist, dass diese die Akzeptanz der weiblichen Beschäftigten besitzen werden. Das Anhörungsverfahren kann schriftlich oder im Rahmen einer Personalversammlung aller weiblichen Beschäftigten stattfinden.

2. Liegen für einen Teil der Beschäftigten einer Dienststelle (§ 2 Abs. 5) dienstrechtliche Befugnisse in einer übergeordneten Dienststelle und ist die Frauenbeauftragte der übergeordneten Dienststelle insofern für Angelegenheiten der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststelle zuständig, so ist auch deren Anteil weiblicher Beschäftigter in die Anhörung einzubeziehen. Dies kann beispielsweise durch Aushang oder im Umlaufverfahren geschehen.

Zu Absatz 2

Bei der Umstrukturierung von Verwaltungsbereichen gilt Folgendes:

- Wird die Dienststelle aufgelöst, erlischt die Bestellung der Frauenbeauftragten und ihrer Vertreterin.
- Wird aus zwei oder mehreren Dienststellen eine neue Dienststelle gebildet, liegt ein wichtiger Grund für die Aufhebung der Bestellung der Frauenbeauftragten und Vertreterinnen der bisherigen Dienststellen vor. Ein neues Bestellungsverfahren ist von der neuen Dienststelle einzuleiten. Bis zur Neubestellung der Frauenbeauftragten nimmt übergangsweise diejenige Frauenbeauftragte die Aufgaben und Befugnisse wahr, in deren bisherigem Zuständigkeitsbereich die überwiegende Anzahl der weiblichen Beschäftigten war.
- Wird eine Dienststelle in eine andere eingegliedert, wird die Funktion der Frauenbeauftragten von der Frauenbeauftragten der übernehmenden Dienststelle wahrgenommen. Die übrigen Bestellungen sind aus wichtigem Grund aufzuheben.

§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 Richtervertretungen,
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.

Zu § 19

Zu Absatz 1

1. Die Frauenbeauftragte und die Vertreterin können zu Personalratswahlen kandidieren. Die Unvereinbarkeit zwischen der Tätigkeit als Frauenbeauftragte oder als Vertreterin und als Personalratsmitglied oder Ersatzmitglied beginnt mit der Benachrichtigung über die Wahl durch den Wahlvorstand. Diese Unvereinbarkeit gilt auch, wenn ein Personalratsmitglied oder Ersatzmitglied zur Frauenbeauftragten oder Vertreterin bestellt werden soll.

2. Soll eine bislang mit Personalangelegenheiten für den zu betreuenden Personenkreis betraute Beschäftigte Frauenbeauftragte werden, so hat die Dienststelle dafür zu sorgen, dass sie einen anderen als den bisherigen Aufgabenbereich zugewiesen bekommt.

Zu Absatz 2

1. Beschäftigte einer Dienststelle, für die die dienstrechtlichen Befugnisse einer vorgesetzten Dienststelle obliegen, werden bei der Berechnung der Entlastung der Frauenbeauftragten der beteiligten Dienststelle jeweils mit 50 v. H. bezogen auf die Anzahl dieser Beschäftigten berücksichtigt.

Beispiel: Beschäftigungsdienststelle X hat 400 Beschäftigte; davon liegen für 200 Beschäftigte die dienstrechtlichen Befugnisse bei der Behörde Y, deren Frauenbeauftragte an entsprechenden Personalentscheidungen beteiligt ist. Daraus folgt rechnerisch bei einer 50-prozentigen Einbeziehung der Beschäftigten: $400 - (50 \text{ v. H. v. } 200) = 400 - 100 = 300$ Beschäftigte, was zu einer Entlastung gemäß § 19 Abs. 2 Nr. 1 führt. Diese rechnerischen 100 Beschäftigten werden wiederum zugunsten der Entlastung der Frauenbeauftragten von Y berücksichtigt.

2. Für Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten soll sich die ggf. notwendige Entlastung an Nr. 1 bezogen auf die jeweilige Beschäftigtenzahl der Dienststelle orientieren.

Zu Absatz 3

Es ist sicherzustellen, dass der Frauenbeauftragten für die Abhaltung von Sprechstunden ein Raum zur Verfügung steht, in dem sie ungestört mit Beschäftigten Gespräche führen kann. Dabei kann es sich um ihr eigenes Dienstzimmer handeln, das ihr zur alleinigen Nutzung zusteht.

Zu Absatz 4

1. Die Frauenbeauftragte hat einen Anspruch auf Beurteilung ihrer Tätigkeit als Frauenbeauftragte. Diese hat von der Dienststellenleitung zu erfolgen.

2. Bei einer Frauenbeauftragten, die teilweise von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben entlastet ist, haben die zuständigen Vorgesetzten der Dienststellenleitung einen Beurteilungsbeitrag zu liefern. Bei nicht entlasteten Frauenbeauftragten erhält die Dienststellenleitung Gelegenheit zur Stellungnahme.

§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, Richterververtretungen 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.

Zu § 20

Zu Absatz 1

1. Der Aufgabenbereich der Frauenbeauftragten erstreckt sich gemäß der Sätze 2 und 3 auch auf personelle Einzelmaßnahmen. Satz 3 enthält hierzu eine nichtabschließende Aufzählung.

2. Eine rechtzeitige Beteiligung der Frauenbeauftragten bedeutet, dass die Frauenbeauftragte in die Entscheidungsfindung der Dienststelle einbezogen wird. Die Beteiligung hat daher grundsätzlich vor der Beteiligung des Personalrates zu erfolgen.

3. Zu beteiligen ist die Frauenbeauftragte der Dienststelle, die die Entscheidung trifft.

Zu Absatz 5

Bei dienstlichen Telefongesprächen von Frauenbeauftragten werden die Zielrufnummern nicht erfasst und nicht gespeichert.

Zu Absatz 6

1. Die Einladung zu einer Frauenversammlung sollte im Einvernehmen mit der Dienststellenleitung ergehen und den Hinweis „Die Teilnahme an der Frauenversammlung ist Dienst i. S. der Dienstunfallvorschriften oder der entsprechenden Vorschriften für den Tarifbereich“ enthalten, um sicherzustellen, dass auch bei der Teilnahme der beurlaubten Beschäftigten Dienstunfallschutz besteht.

2. § 44 NPerVG ist auf Frauenversammlungen analog anzuwenden.

§21 Beanstandungsrecht, 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.

Zu § 24

Zu Absatz 1

1. Jede Dienststelle gemäß § 2 Abs. 5 erstellt für die Gesamtheit der bei ihr Beschäftigten den Bericht unabhängig davon, wo die dienstrechtlichen Befugnisse für die Beschäftigten im Einzelnen liegen. Die Form der Bekanntmachung ist der Dienststelle freigestellt; den Beschäftigten ist Gelegenheit zur Kenntnisnahme zu geben.

2. Für die Erstellung der Berichte ist jeweils der 30. Juni im gesetzlich vorgeschriebenen Abstand Erhebungstichtag. Die Bekanntmachung sollte spätestens zwei Monate nach der Berichtserstellung erfolgen.

Zu Absatz 2

1. Die tabellarische Darstellung erfolgt nach dem Muster der Anlage 2 zum Gem. RdErl. des MFr, der StK und der übrigen Ministerien vom 2. 6. 1995 (Nds. MBI. S. 709). Die Darstellung der Gremien kann sowohl tabellarisch als auch textlich erfolgen. Es sind auch diejenigen Gremien darzustellen, deren Frauenanteil 50 v. H. und mehr beträgt.

2. Bei der Berichterstattung über die Gremien, deren Mitglieder aufgrund ihres Amtes oder ihrer Funktion entsandt werden, ist darauf abzustellen, ob es Vorschriften über die Zusammensetzung der Gremien gibt, die bestimmte Ämter oder Funktionen vorgeben (z. B. § 116 NBG, § 4 Abs. 2 des Niedersächsischen Richtergesetzes zur Zusammensetzung des Landespersonalausschusses) oder ob Einsetzungsbeschlüsse der Landesregierung vorhanden sind, die bestimmte Ämter oder Funktionen bezeichnen.

Den Gemeinden und Landkreisen sowie den auf Landesrecht beruhenden sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, soweit sie der Aufsicht des Landes unterliegen, wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.

Der Bezugserlass (Runderlass vom 27. 10. 1995/Nds. MBI. S. 1173) wird aufgehoben.

Anhang

Stufenplan nach § 4 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes

Runderlass vom 2. Juni 1995 (Nds. MBl. S. 709)

I.

Nach § 4 Abs. 1 NGG erstellt jede Dienststelle nach Maßgabe ihrer dienstrechtlichen Befugnisse, d. h. auch für den Teil der Bediensteten anderer Dienststellen, für die sie die dienstrechtlichen Befugnisse besitzt, auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Stufenplan. Im Stufenplan (= Frauenförderplan) ist für einen Zeitraum von sechs Jahren festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen i. S. des § 2 Abs. 6 NGG abgebaut werden soll. Die Feststellung der Unterrepräsentanz hat hierbei grundsätzlich für die jeweilige Dienststelle zu erfolgen, bei der die Bediensteten tätig sind; Schulen fallen nicht darunter. Von einer Erstellung von Stufenplänen für das Personal an niedersächsischen Hochschulen ist abzusehen, da § 103 Abs. 2 NHG i. V. m. § 86 Abs. 2 Nr. 1 NHG den Entwurf eines Frauenförderplans für die Gesamtheit der weiblichen Bediensteten als Teil der Entwicklungsplanung der jeweiligen Hochschule normiert.

Um eine landesweit einheitliche Verfahrensweise zu gewährleisten, sind die in den **Anlagen 1 bis 4** abgedruckten Anforderungen an einen Stufenplan sowie Mustererhebungsbögen nebst Erläuterungen zu beachten. Bei den Erhebungsbögen handelt es sich um Muster für die BesGr. des höheren und gehobenen Dienstes. Entsprechende Erhebungsbögen sind für alle Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen zu erstellen.

Hinsichtlich der nach § 4 NGG geforderten Bestandsaufnahme (siehe hierzu Anlage 2) ist bei der erstmaligen Erstellung zum 1. 7. 1995 die Ist-Analyse, die Bestandteil des zum Stichtag 31. 12. 1994 zu erstellenden Berichts nach § 24 NGG ist, zugrunde zu legen. Soweit erforderlich, d. h., wenn die Dienststelle, die über die dienstrechtlichen Befugnisse für Bedienstete verfügt, nicht mit der Dienststelle, bei der diese Bediensteten beschäftigt sind, identisch ist, sind die Berichte des nachgeordneten Bereichs anzufordern.

II.

Den Gemeinden und Landkreisen sowie den auf Landesrecht beruhenden sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.

Anlage 1

Anforderungen an einen Stufenplan nach § 4 NGG

1. Tabellarischer Teil

1.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur
Siehe Anlage 2

1.2 Aussagen über zu erwartende Fluktuation
Siehe Anlage 3 (ggf. zuzüglich Aussagen im textlichen Teil)

2. Textlicher Teil

2.1 Analyse des Ist-Zustandes

– Tendenzen benennen

(z. B. Unter- oder Überrepräsentanz von Frauen; Teilzeitarbeit überwiegend in bestimmten Bereichen; Teilzeit mit durchschnittlich niedrigem oder hohem Beschäftigungsvolumen)

– Ursachenforschung

(z. B. keine öffentlichen Stellenausschreibungen; keine gezielte Ansprache von Frauen in Ausschreibungen; keine Ermutigung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen; mangelnde Kenntnisse und Unterrichtung über Qualifizierungsangebote; organisatorische Hemmnisse für Frauen, bestimmte Tätigkeiten zu übernehmen)

2.2 Angabe der jeweiligen dienstrechtlichen Befugnisse
Benennung, um einen Gesamtüberblick über die jeweiligen Entscheidungskompetenzen und Einflussmöglichkeiten zu erhalten.

2.3 Nennung personeller, organisatorischer und fortbildender Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen

– Personelle Maßnahmen

(z. B. Stellenbesetzungen durch Neueinstellungen; Beförderungen; Höhergruppierungen; Aufstiegsmöglichkeiten; Ausbildung)

– Organisatorische Maßnahmen

(z. B. flexible Arbeitszeit; Teilbarkeit von Leitungsfunktionen)

– Fortbildende Maßnahmen

Vorbereitung: z. B. Umfragen über Inhalte und Organisation von Fortbildungen zur Bedarfsermittlung und Motivationseinschätzung

Durchführung: z. B. größeres Fortbildungsangebot an Personen in Leitungsfunktionen; verändertes inhaltliches Angebot (§ 10 Abs. 1 NGG); kürzere Seminarzeiten zur Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Betreuungsaufgaben

Nachbereitung: z. B. Feedback der Teilnehmenden

Anzugeben ist auch, wenn bisher keine hausinterne Fortbildung angeboten wurde und ob hierfür Mittel und Möglichkeiten bestehen.

Fachrichtung/Laufbahn/Berufsgruppe/Organisationseinheit oder ähnliches:

BesGr.	Nr.	Beschäftigte insgesamt						davon Frauen						Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen	Anteil der beschäftigten Frauen in v. H.
		Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte		Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der beschäftigten Frauen		
			Personen	Beschäftigungsvolumen					Personen	Beschäftigungsvolumen					
A		B	C	D	E	F = B + D	G = B + C + E	H	I	J	K	L = H + J	M = H + I + K	$N = \frac{L * 100}{F}$	$O = \frac{M * 100}{G}$
B 8	1														
B 7	2														
B 6	3														
B 5	4														
B 4	5														
B 3	6														
B 2	7														
B 1	8														
A 16 + A 16 "Z"	9														
A 15	10														
A 14	11														
A 13	12														
Höherer Dienst insgesamt	13														
A 13 + A 13 "Z"	14														
A 12	15														
A 11	16														
A 10	17														
A 9	18														
Gehobener Dienst insgesamt	19														

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz) und Ziel Frauenförderung																			Blatt 2		
Besoldungs- gruppen	Nr.	Stellen- bestand	Fluktuationsabschätzung						Stellenveränderungen (Zu-/Abgänge)			Summe der zu besetzenden Stellen			Ziel Verwendung von höherwertigen Stellen für Frauen (Beförderung/ Höhergruppierung)			Ziel Stellenbesetzung durch Neueinstellung von Frauen			
			Freiwerden von Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			vorübergehende Stellenvakanz			95/96	97/98	99/00	95/96	97/98	99/00	95/96	97/98	99/00	95/96	97/98	99/00	95/96
		P	Q 1	Q 2	Q 3	R 1	R 2	R 3	S 1	S 2	S 3	T 1*)	T 2*)	T 3*)	U 1	U 2	U 3	V 1	V 2	V 3	
B 8	1																				
B 7	2																				
B 6	3																				
B 5	4																				
B 4	5																				
B 3	6																				
B 2	7																				
B 1	8																				
A 16 + A 16 "Z"	9																				
A 15	10																				
A 14	11																				
A 13	12																				
Höherer Dienst insgesamt	13																				
A 13 + A 13 "Z"	14																				
A 12	15																				
A 11	16																				
A 10	17																				
A 9	18																				
Gehobener Dienst insgesamt	19																				

*) T = Q + R + S

Anlage 4

Erläuterungen zu den Erhebungsbögen

Blatt 1

- Spalten D und J: Umfang der Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung
- Abgeordnete Beschäftigte sind nicht mehr zu berücksichtigen, wenn zum Stichtag die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat und zu diesem Zeitpunkt feststeht, dass die oder der Beschäftigte nicht innerhalb von weiteren sechs Monaten an die bisherige Dienststelle zurückkehrt.
- ABM-Kräfte sind zu berücksichtigen (durch Fußnoten kenntlich machen).
- Im Tarifbereich erfolgt die Erhebung nach der Grundvergütung: Bewährungsaufstiege bleiben unberücksichtigt.
- Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist die tatsächliche BesGr. anzuführen; die Wertigkeit der Stelle bleibt unberücksichtigt.
- Unterrepräsentanz liegt vor, wenn das Ergebnis in Spalte O weniger als 50 v. H. beträgt.

Blatt 2

Diesem Erhebungsbogen sollen Schätzungen aufgrund bisheriger Erfahrungswerte zugrunde gelegt werden, wobei für 1995 auf das gesamte Kalenderjahr abzustellen ist.

Spalten Q 1 bis Q 3

Sonstige dauerhafte Abgänge sind Kündigungen, Versetzungen, Auflösungsverträge.

Spalten R 1 bis R 3

Abordnungen, Beurlaubungen, Mutterschutzfristen.

Spalten S 1 bis S 3

Z. B. Umsetzung von Stelleneinsparauflagen.

Bei den Spalten U 1 bis U 3 und V 1 bis V 3 sind realistische Einschätzungen abzugeben.

Verordnung über Schulfrauenbeauftragte (SchulFB-VO)

Vom 25. März 1998 (Nds. GVBl. S. 297)

Aufgrund des § 23 Abs. 4 des Niedersächsischen Gleichbehandlungsgesetzes (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 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

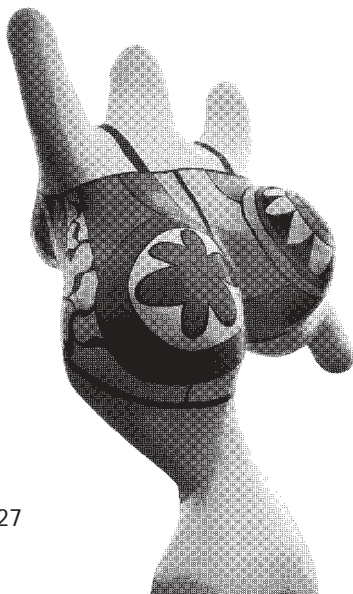
Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der 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.





Literaturhinweise

Bednarz-Braun, Bruhns: Personalpolitik und Frauenförderung im öffentlichen Dienst. Gleichstellungsgesetze zwischen Anspruch und Alltag. Weinheim und München, 1997.

Domsch, Kleiminger, Ladwig, Strasse: Teilzeitarbeit für Führungskräfte – Eine empirische Analyse am Beispiel des hamburgischen öffentlichen Dienstes/Senatsamt für die Gleichstellung (Hrsg.). München und Mering, Hampp, 1994.

Domsch, Lieberum, Hünke: Chancen von Frauen im Bewerbungsprozess – Eine Analyse von 3400 Stellenanzeigen und eine Telefonbefragung von 140 Unternehmen. I. P. A. Institut für Personalwesen und Internationales Management, Universität der Bundeswehr Hamburg, 1998.

Krell (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik – Wiesbaden: Gabler, 1997.

Niedersächsisches Landesamt für Statistik: Personal im öffentlichen Dienst, 30. Juni 1998 – Statistische Berichte Niedersachsen L III 2 – j/98.

Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales (Hrsg.)/Niedersächsischer Landtag: Bericht der Landesregierung über die Durchführung des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes (NGG) für den Zeitraum 1. Juli 1994 bis 31. Dezember 1998, Drucksache 14/1290, Januar 2000.

Oppen/Wiechmann: Frauenförderpläne unter Reformdruck – Effektivität und Innovationserfordernisse am Beispiel der niedersächsischen Stufenpläne; Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung – Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Forschungsschwerpunkt „Technik-Arbeit-Umwelt“ (FS II 98-207).

Schiek, Buhr, Dieball, Fritsche, Klein-Schonfeld, Malzahn, Wankel: Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder. Kommentar für die Praxis – Köln: Bund-Verlag, 1996.

Soluk, Sabine: Rechtsstellung und Tätigkeitsfelder der Kommunalen Frauenbeauftragten in Niedersachsen – Mit empirischer Untersuchung – Frankfurt/M: Peter Lang GmbH, Europäischer Verlag der Wissenschaften, ISBN 3-631-36886-0

Abkürzungsverzeichnis

ABl. EG	Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft
ABM	Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
Abs.	Absatz
Bek.	Bekanntmachung
BesGr.	Besoldungsgruppe
BGBI.	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