Beschlussempfehlung

Hannover, den 11.11.2026

Ausschuss für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung

Entwurf eines Gesetzes zur Verwirklichung der Gleichberechtigung

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500

Berichterstattung: Abg. Sophie Ramdor (CDU)
(Es ist ein schriftlicher Bericht vorgesehen.)

Der Ausschuss für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung empfiehlt dem Landtag, den Gesetzentwurf der Landesregierung in der Drucksache 19/7500 mit den aus der Anlage ersichtlichen Änderungen anzunehmen.

Oliver Lottke
Vorsitzender

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500

Gesetz
zur Verwirklichung der Gleichberechtigung

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

Inhaltsübersicht

Erster Teil
Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung
§ 2 Geltungsbereich und Aufforderung zur Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen
§ 3 Begriffsbestimmungen
§ 4 Allgemeine Pflichten
§ 5 Benachteiligungsverbot
§ 6 Schutz vor sexueller Belästigung

Zweiter Teil
Gleichstellung von Frauen und Männern

Erster Abschnitt
Organisationsplanung und Personalentwicklung

§ 7 Grundsatz
§ 8 Statistiken, Datenverarbeitung
§ 9 Arbeitsplatzausschreibung
§ 10 Auswahlverfahren
§ 11 Auswahlkriterien
§ 12 Auswahlentscheidung
§ 13 Beurteilungsverfahren
§ 14 Fort- und Weiterbildung
§ 15 Beruflicher Wiedereinstieg

Zweiter Abschnitt
Allgemeines Verwaltungshandeln

§ 16 Fachaufgaben, Gender Mainstreaming
§ 17 Geschlechtergerechte Sprache
§ 18 Zuwendungen

Dritter Abschnitt
Gremien

§ 19 Gremienbesetzung
§ 20 Entsendung in Aufsichtsgremien

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung

Gesetz
zur Verwirklichung der Gleichberechtigung
<u>im öffentlichen Dienst in Niedersachsen</u>

Artikel 1
Niedersächsisches Gesetz
zur Verwirklichung der Gleichberechtigung
im öffentlichen Dienst
(Niedersächsisches Gleich**stellungs**gesetz - NGG)

Inhaltsübersicht

Erster Teil
Allgemeine Vorschriften

§ 1 *unverändert*
§ 2 Geltungsbereich und _____ **abweichende** Gleichstellungsmaßnahmen
§ 3 *unverändert*
§ 4 Allgemeine Pflichten**, Gender Mainstreaming**
§ 5 *unverändert*
§ 6 *unverändert*

Zweiter Teil
Gleichstellung von Frauen und Männern

Erster Abschnitt
Organisationsplanung und Personalentwicklung

§ 7 *unverändert*
§ 8 *unverändert*
§ 9 *unverändert*
§ 10 *unverändert*
§ 11 *unverändert*
§ 12 *unverändert*
§ 13 *unverändert*
§ 14 *unverändert*
§ 15 *unverändert*

Zweiter Abschnitt
Allgemeines Verwaltungshandeln

§ 16 ***wird gestrichen***
§ 17 *unverändert*
§ 18 *unverändert*

Dritter Abschnitt
Gremien

§ 19 *unverändert*
§ 20 *unverändert*

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
Dritter Teil **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit**	Dritter Teil **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit**
§ 21 Arbeitsgestaltung	§ 21 *unverändert*
§ 22 Arbeitszeitgestaltung bei Familien- und Pflegeaufgaben	§ 22 *unverändert*
§ 23 Teilzeit und Beurlaubung	§ 23 *unverändert*
Vierter Teil **Durchsetzung der Ziele**	Vierter Teil **Gleichstellungsplan, Gleichstellungbeauftragte**
Erster Abschnitt **Gleichstellungsplan**	Erster Abschnitt **Gleichstellungsplan**
§ 24 Erstellung	§ 24 *unverändert*
§ 25 Inhalte und Aufstellungsverfahren	§ 25 *unverändert*
§ 26 Wirkungen und Erfolgskontrolle	§ 26 *unverändert*
Zweiter Abschnitt **Gleichstellungsbeauftragte**	Zweiter Abschnitt **Gleichstellungsbeauftragte**
§ 27 Geltungsbereich	§ 27 *unverändert*
§ 28 Bestellung	§ 28 *unverändert*
§ 29 Aufgaben, Rechte und Pflichten	§ 29 *unverändert*
	§ 29/1 Verschwiegenheitspflicht
§ 30 Status	§ 30 *unverändert*
§ 31 Entlastung	§ 31 *unverändert*
§ 32 Ausstattung	§ 32 Ausstattung **und Unterstützung**
§ 33 Stellvertreterin	§ 33 Stellvertreterin**nen**
§ 34 Beanstandungsrecht und Beanstandungsverfahren	§ 34 *unverändert*
§ 35 Rechtsschutz	§ 35 *unverändert*
§ 36 Gleichstellungsbeauftragte im Schulwesen	§ 36 *unverändert*
Dritter Abschnitt **Berichtspflichten**	**Fünfter Teil** **Gleichstellungsstatistik, Unterrichtung und Übergangsvorschrift**
§ 37 Gleichstellungsstatistik	§ 37 *unverändert*
§ 38 Unterrichtung	§ 38 *unverändert*
Fünfter Teil **Schlussvorschrift**	_____ _____
§ 39 Übergangsvorschrift	§ 39 *unverändert*

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
Erster Teil **Allgemeine Vorschriften**	Erster Teil **Allgemeine Vorschriften**
§ 1 Zielsetzung	§ 1 Zielsetzung
(1) Ziel des Gesetzes ist, den Verfassungsauftrag zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes und Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 der Niedersächsischen Verfassung) umzusetzen und die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern.	(1) Ziel des Gesetzes ist **es**, **die** Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern **zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken** (Artikel 3 Abs. 2 **Satz 2** des Grundgesetzes und Artikel 3 Abs. 2 Satz 3 der Niedersächsischen Verfassung) _____.
(2) Um dieses Ziel zu erreichen, sind nach Maßgabe dieses Gesetzes insbesondere	(2) Um dieses Ziel zu erreichen, sind nach Maßgabe dieses Gesetzes insbesondere
1. bestehende strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftig zu verhindern,	1. bestehende strukturelle Benachteiligungen **wegen** des Geschlechts**, vor allem von Frauen,** zu beseitigen und **künftige** zu verhindern,
2. strukturelle Benachteiligungen von Frauen durch deren gezielte Förderung zu beheben,	2. strukturelle Benachteiligungen von Frauen **wegen ihres Geschlechts** durch deren gezielte Förderung zu **beseitigen**,
3. die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns durch eine geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung zu fördern,	3. die **Gleichstellung** von Frauen und Männern im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns **und bei allen Entscheidungen _____ als durchgängiges Leitprinzip** zu **beachten**,
4. auf eine paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken und	4. *unverändert*
5. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für alle Beschäftigten zu verbessern.	5. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für alle Beschäftigten zu **ermöglichen und zu erleichtern**.
§ 2 Geltungsbereich und Aufforderung zur Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen	§ 2 Geltungsbereich und _____ **abweichende** Gleichstellungsmaßnahmen
(1) Dieses Gesetz gilt für	(1) Dieses Gesetz gilt für
1. die Verwaltungen des Landes und der Kommunen,	1. *unverändert*
	1/1. die Hochschulen in staatlicher Verantwortung**,**
2. die Verwaltungen der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit 30 oder mehr Beschäftigten, die ihren Sitz in Niedersachsen haben,	2. die Verwaltungen der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit 30 oder mehr Beschäftigten, die ihren Sitz in Niedersachsen haben, **sowie**
3. die Hochschulen in staatlicher Verantwortung sowie	3. _____ *(jetzt in Nummer 1/1)*

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
4. die öffentlichen Schulen sowie die Gerichte und Staatsanwaltschaften, soweit nicht Besonderheiten dieser Einrichtungen einer Anwendung von Vorschriften dieses Gesetzes entgegenstehen.	4. die öffentlichen Schulen sowie die Gerichte und Staatsanwaltschaften, soweit nicht Besonderheiten dieser Einrichtungen einer Anwendung von Vorschriften dieses Gesetzes entgegenstehen**; mit dieser Maßgabe gelten für Schulen, die keine Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 sind, die Regelungen dieses, des Zweiten und des Dritten Teils im Rahmen ihrer Zuständigkeit entsprechend**.
(2) [1]Für öffentliche Theater und Orchester sowie für öffentliche außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen gelten die Vorschriften dieses Gesetzes nur insoweit, als dem nicht die Eigenart dieser Einrichtungen entgegensteht. [2]Sie gelten insbesondere nicht bei Maßnahmen, die die künstlerische Gestaltung von Aufführungen oder Veranstaltungen wesentlich beeinflussen können.	(2) *unverändert*
(3)	(3) [1]**D**ieses Gesetz gilt
[1]1. Die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe,	___ **abweichend von Absatz 1 Nr. 2 für d**ie Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe_
2. wirtschaftlich selbstständig geführte Einrichtungen von Kommunen sowie	_____
3. juristische Personen des Privatrechts oder rechtsfähige Personengesellschaften mit 30 oder mehr Beschäftigten (Unternehmen), auf welche das Land, eine Kommune oder eine sonstige der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts mit Sitz in Niedersachsen beherrschenden Einfluss hat,	_____ *(jetzt in Absatz 4 Satz 1)*
sollen Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne dieses Gesetzes entwickeln, die geeignet sind, struktureller Benachteiligung - insbesondere von Frauen - entgegenzuwirken. [2]In den Fällen der Nummer 3 sollen Einzelheiten in der jeweiligen Rechtsgrundlage, durch die die juristische Person des Privatrechts oder die Personengesellschaft gegründet wurde oder wird, geregelt werden. [3]Ist das Land, eine Kommune oder eine sonstige der Aufsicht des Landes unterstehende Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts mit Sitz in Niedersachsen an einem Unternehmen beteiligt, ohne beherrschenden Einfluss auf dieses zu haben, so ist aktiv darauf hinzuwirken, dass auch das Unternehmen die Zielsetzung dieses Gesetzes verfolgt. [4]Im Übrigen gilt dieses Gesetz für die in den Sätzen 1 und 3 genannten Stellen nicht.	_____ *(jetzt in Satz 1/1 und Absatz 4 Satz 1)* **mit Ausnahme des Satzes 1/1** nicht. **[1/1]Die in Satz 1 genannten Stellen** sollen **durch** geeignete ____**M**aßnahmen **darauf hinwirken, das Ziel** dieses Gesetzes **zu erreichen** _____**.** [2]_____ *(jetzt in Absatz 4 Satz 1 Halbsatz 2)* [3]_____ *(jetzt in Absatz 4 Satz 2)* [4]_____ *(jetzt in Satz 1 und in Absatz 4 Satz 1)*

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
	(4) [1]**Für** juristische Personen des Privatrechts oder rechtsfähige Personengesellschaften mit 30 oder mehr Beschäftigten (Unternehmen), **an denen eine oder mehrere der in Absatz 1 Nrn. 1 und 2 genannten juristischen Personen des öffentlichen Rechts (öffentliche Stellen) unmittelbar oder mittelbar beteiligt sind**, **gilt Absatz 3 entsprechend, falls die öffentlichen Stellen allein oder gemeinsam einen** beherrschenden Einfluss auf **das Unternehmen haben; in diesem Fall** sollen Einzelheiten in der jeweiligen Rechtsgrundlage, durch die **das Unternehmen** gegründet wurde oder wird, geregelt werden. [2]**Andernfalls haben die öffentlichen Stellen nur** darauf hinzuwirken, dass auch das Unternehmen **das Ziel** dieses Gesetzes verfolgt.
§ 3 Begriffsbestimmungen	§ 3 Begriffsbestimmungen
(1) [1]Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt. [2]Ausgenommen vom Begriff der Beschäftigten sind Personen in Ehrenamtsverhältnissen.	(1) [1]Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind alle **Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen,** unabhängig davon, ob **es sich um** ein Beamten-, ____ Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis **handelt, mit Ausnahme der ehrenamtlich beschäftigten** Personen. [2]_____ *(jetzt in Satz 1)* [3]**Für Personen, die in einem Richterverhältnis stehen, gilt dieses Gesetz nach Maßgabe der §§ 1 und 2 Abs. 1 des Niedersächsischen Richtergesetzes (NRiG).**
(2) Vom Begriff des Arbeitsplatzes im Sinne dieses Gesetzes sind auch Stellen, Dienstposten und Ausbildungsplätze umfasst.	(2) _____ Arbeitspl**ätze** im Sinne dieses Gesetzes sind **alle öffentlichen Ämter im Sinne des Artikels 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, die mit Beschäftigten besetzt werden sollen, einschließlich** ____ Stellen, Dienstposten und Ausbildungsplätze ____.
(3) Führungspositionen im Sinne dieses Gesetzes sind alle Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.	(3) *unverändert*
(4) Familienaufgabe im Sinne dieses Gesetzes ist die tatsächliche Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) ein.	(4) Familienaufgabe im Sinne dieses Gesetzes ist die tatsächliche Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ____ ein.
(5) Pflegeaufgaben bestehen, wenn eine beschäftigte Person die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne des Siebten Kapitels des Zwölften Buchs Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person übernimmt; dies schließt auch die Inanspruchnahme von Zeiten zur Pflege nach bundesgesetzlichen Regelungen ein.	(5) Pflegeaufgabe_ **im Sinne dieses Gesetzes ist** _____ die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne des Siebten Kapitels des Zwölften Buchs **des** Sozialgesetzbuch**s** pflegebedürftigen Person ____; dies schließt auch die Inanspruchnahme von Zeiten zur Pflege nach bundesgesetzlichen Regelungen ein.

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
(6) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind	(6) *unverändert*
1. die einzelnen Behörden,	
2. die Landesbetriebe nach § 26 der Niedersächsischen Landeshaushaltsordnung und,	
3. soweit Behörden nicht vorhanden sind, die Verwaltungsstellen der in § 2 Abs. 1 genannten Verwaltungen,	
wenn sie befugt sind, Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen.	
	(6/1) Nächsthöhere Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind bei den in § 2 Abs. 1 Nr. 2 genannten Verwaltungen der Aufsichts- oder Verwaltungsrat oder ein vergleichbares Aufsichtsorgan.
(7) [1]Jeweils einen Bereich im Sinne dieses Gesetzes bilden	(7) [1]Jeweils einen Bereich im Sinne dieses Gesetzes bilden **in einer Dienststelle oder, falls nach § 24 ein Gleichstellungsplan erstellt wurde, im Geltungsbereich des jeweiligen Gleichstellungsplans**
1. eine einzelne Besoldungs- oder Entgeltgruppe oder	1. eine einzelne Besoldungs- oder Entgeltgruppe**,** ____
2. eine Besoldungs- und Entgeltgruppe zusammengefasst, soweit sie vergleichbar sind, oder	2. eine Besoldungs- und **eine vergleichbare** Entgeltgruppe zusammengefasst_____, ____
3. innerhalb einer Besoldungsgruppe, soweit vorhanden, jeweils die Einstiegsämter und die übrigen Ämter oder	3. innerhalb einer Besoldungsgruppe, soweit vorhanden, jeweils die Einstiegsämter und die übrigen Ämter**,** ____
4. Führungspositionen, soweit innerhalb der Bereiche gemäß den Nummern 1 und 2 vorhanden, sowie	4. Führungspositionen, soweit innerhalb der Bereiche gemäß den Nummern 1 und 2 vorhanden, ____
5. für Auszubildende alle Ausbildungsplätze der Dienststelle.	5. _____ alle Ausbildungsplätze _____ **sowie**
	6. die in einem Gleichstellungsplan **festgelegten weiteren Bereiche** (§ **25 Abs. 1 Sätze 2 und 3**)**.**
[2]Der Gleichstellungsplan (§§ 24 ff) kann festlegen, dass ergänzend auch nach Laufbahn, Laufbahngruppe sowie für bestimmte Berufsgruppen oder Lehrbefähigungen gesonderte Bereiche gebildet werden. [3]Für Schulen kann bei den Ämtern der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung zwischen den nach dem ersten Einstiegsamt und den nach dem zweiten Einstiegsamt regelmäßig zu durchlaufenden Ämtern unterschieden werden. [4]Die Entscheidung für die jeweils gewählte Bereichsdefinition muss für die Zielerreichung des Gesetzes erforderlich sein.	[2 bis 4] _____ *(Satz 2 teilweise in Satz 1 Nr. 6 - neu -, Sätze 2 bis 4 im Übrigen in § 25 Abs. 1 Sätze 2 und 3 - neu -)*

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
(8) Eine strukturelle Benachteiligung liegt vor, wenn bestehende gesellschaftliche Strukturen, wie politische und rechtliche Rahmenbedingungen, vorherrschende Rollenbilder oder die Organisation von Familienaufgaben und Berufstätigkeit, zu einer kontinuierlich ungleichen Verteilung der Verwirklichungschancen und Risiken zulasten einer bestimmten Personengruppe führen.	(8) Eine strukturelle Benachteiligung **im Sinne dieses Gesetzes** liegt vor, wenn bestehende gesellschaftliche Strukturen, wie politische **oder** rechtliche Rahmenbedingungen oder vorherrschende Rollenbilder oder die Organisation von Familien**- oder Pflegeaufgaben oder** Berufstätigkeit, zu einer **nicht notwendigerweise dauerhaften Beeinträchtigung** der Verwirklichungschancen **oder** ungleichen Verteilung **der Risiken und Chancen im Lebensverlauf** zulasten einer bestimmten Personengruppe führen.
(9) [1]Unterrepräsentanz liegt vor, wenn nach Maßgabe des Satzes 2 in einem Bereich einer Dienststelle weniger Frauen als Männer beschäftigt sind; maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht. [2]Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer Arbeitszeit berücksichtigt. [3]Unterrepräsentanz von Frauen indiziert das Bestehen einer strukturellen Benachteiligung im Sinne von Absatz 8.	(9) [1]Unterrepräsentanz **im Sinne dieses Gesetzes** liegt vor, wenn _____ in einem Bereich _____ weniger Frauen als Männer beschäftigt sind**, wobei** Teilzeitbeschäftigte entsprechend ihrer Arbeitszeit berücksichtigt werden**. [1/1]M**aßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht. [2]_____ *(jetzt in Satz 1)* [3]Unterrepräsentanz von Frauen indiziert das Bestehen einer strukturellen Benachteiligung im Sinne von Absatz 8.
(10) Nächsthöhere Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind bei den in § 2 Abs. 1 Nr. 2 genannten Verwaltungen der Aufsichts- oder Verwaltungsrat oder ein vergleichbares Aufsichtsorgan.	(10) _____ *(jetzt in Absatz 6/1)*
§ 4 Allgemeine Pflichten	§ 4 Allgemeine Pflichten**, Gender Mainstreaming**
[1]Die Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche in Führungspositionen, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen. [2]Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen und bei allen Entscheidungen der Dienststellen und bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.	[1]Die Dienststellen und die dort Beschäftigten, insbesondere solche in Führungspositionen, sind verpflichtet, die Zielsetzung dieses Gesetzes zu verwirklichen **sowie Gleichstellungsaspekte und Auswirkungen auf die Geschlechter von vornherein zu beachten**. [2]Diese Verpflichtung **gilt im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns** und bei allen Entscheidungen _____ **sowie** bei der Zusammenarbeit von Dienststellen als durchgängiges Leitprinzip _____. **[3]Die Dienststellen haben** sicherzustellen, dass in **ihre** _____ Entscheidungs**findung** die Vielfalt unterschiedlicher gesellschaftlicher Lebens- und Sichtweisen einbezogen **wird**.
§ 5 Benachteiligungsverbot	§ 5 Benachteiligungsverbot
(1) Beschäftigte dürfen weder unmittelbar noch mittelbar wegen des Geschlechts benachteiligt werden.	*unverändert*

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
(2) [1]Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen des Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. [2]Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.	
(3) [1]Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen des Geschlechts gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. [2]Das gilt nicht, wenn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.	
(4) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist nur zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.	
(5) Ungeachtet der in den Absätzen 3 und 4 genannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen des Geschlechts ausgeglichen oder künftig verhindert werden sollen.	
§ 6 Schutz vor sexueller Belästigung	§ 6 Schutz vor sexueller Belästigung
(1) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Diskriminierung sowie eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.	(1) Sexuelle Belästigung **im Sinne des § 3 Abs. 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes** am Arbeitsplatz ist eine Diskriminierung sowie eine Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten.
(2) [1]Die Dienststelle hat sexueller Belästigung aktiv vorzubeugen und bei bekannt gewordenen Fällen die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zur Unterbindung der Belästigung zu ergreifen. [2]Beschäftigte in Führungspositionen haben sexueller Belästigung von Beschäftigten am Arbeitsplatz entgegenzuwirken und bekannt gewordene Pflichtverletzungen der Dienststelle zu melden.	(2) *unverändert*
(3) [1]Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen. [2]Die disziplinarrechtlichen Befugnisse bleiben hiervon unberührt.	(3) *unverändert*

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500

Zweiter Teil
Gleichstellung von Frauen und Männern

Abschnitt 1
Organisationsplanung und Personalentwicklung

§ 7
Grundsatz

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

§ 8
Statistiken, Datenverarbeitung

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

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

§ 9
Arbeitsplatzausschreibung

(1) [1]Alle zu besetzenden Arbeitsplätze sollen ausgeschrieben werden. [2]Dies gilt nicht für Arbeitsplätze für Personen nach § 39 NBG sowie für Arbeitsplätze im Leitungsbereich einer Dienststelle, die ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis zur Dienststellenleitung oder deren Stellvertretung erfordern. [3]In Bereichen, in denen Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, soll eine Arbeitsplatzausschreibung öffentlich erfolgen. [4]Auf eine öffentliche Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn zu erwarten ist, dass die

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung

Zweiter Teil
Gleichstellung von Frauen und Männern

Erster Abschnitt _
Organisationsplanung und Personalentwicklung

§ 7
Grundsatz

[1]Die Dienststellen _____ sind verpflichtet, durch Organisationsplanung und Personalentwicklung **einen Beitrag zu leisten,** bestehende ____ Benachteiligungen **wegen** des Geschlechts**, vor allem von Frauen,** zu beseitigen und künftig**e** zu verhindern. [2]Auch bei grundlegenden Änderungen von Verfahrensabläufen in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten, insbesondere durch Automatisierung oder Auslagerung, ist die Durchsetzung dieses Gesetzes sicherzustellen.

§ 8
Statistiken, Datenverarbeitung

(1) **[1]Bei der Erstellung jeder** Statistik**__, für die Daten von** Beschäftigten **erhoben werden, ist als Erhebungsmerkmal immer auch das Geschlecht zu erfassen. [2]Die in der Statistik darzustellenden Angaben** sind geschlechterdifferenziert auszuweisen**. [3]Satz 2 gilt nicht, wenn die betreffende Gruppe weniger als sechs Beschäftigte umfasst. [4]Die Sätze 1 und 2 gelten** nicht**,** soweit gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen**; soweit andere Rechtsvorschriften den Sätzen 1 und 2 entsprechende Regelungen enthalten, bleiben diese unberührt**.

(1/1) Auch im Übrigen sollen Datenerhebungen _____ geschlechterdifferenziert erfolgen; **Absatz 1 Sätze 3 und 4 gilt entsprechend**.

(2) ***wird gestrichen***

§ 9
Arbeitsplatzausschreibung

(1) [1]Alle zu besetzenden Arbeitsplätze **sind auszuschreiben**. [2]Dies gilt nicht für Arbeitsplätze für Personen nach § 39 **des Niedersächsischen Beamtengesetzes (**NBG**)** sowie für Arbeitsplätze im Leitungsbereich einer Dienststelle, die ein besonderes persönliches Vertrauensverhältnis zur Dienststellenleitung oder deren Stellvertretung erfordern. **2/1**Soll_ **ein** Arbeits**platz** mit **einer oder einem** Beschäftigten besetzt werden, für die **oder den** diese Maßnahme nicht mit einer höheren Besoldungs- oder Entgeltgruppe verbunden ist, so kann von

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
Besetzung mit einer internen oder mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. [5]Sollen Arbeitsplätze mit Beschäftigten besetzt werden, für die diese Maßnahme nicht mit einer höheren Besoldungs- oder Entgeltgruppe verbunden ist, so kann von einer Ausschreibung abgesehen werden. [6]Die Sätze 1 bis 4 sowie Absatz 2 gelten für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit entsprechend, wenn die Maßnahme mit einer höheren Eingruppierung verbunden ist.	einer Ausschreibung abgesehen werden. [3]In Bereichen, in denen Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, soll eine Arbeitsplatzausschreibung öffentlich erfolgen. [4]Auf eine öffentliche Ausschreibung kann verzichtet werden, wenn zu erwarten ist, dass die Besetzung mit einer internen oder mit einer dienststellenübergreifenden Ausschreibung erreicht werden kann. [5]_____ *(jetzt teilweise in Satz 2/1)* [6]Die Sätze 1 bis 4 sowie Absatz 2 gelten für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit entsprechend, wenn die Maßnahme mit einer höheren Eingruppierung verbunden ist.
(2) [1]Ausschreibungen von zu besetzenden Arbeitsplätzen müssen geschlechtsneutral erfolgen. [2]Von der Neutralitätspflicht kann abgewichen werden, wenn das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. [3]Zum Abbau von Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung ist verstärkt zu einer entsprechenden Bewerbung von Frauen aufzufordern. [4]Jede Ausschreibung hat einen Hinweis zur Teilzeiteignung zu enthalten.	(2) [1]Ausschreibungen von zu besetzenden Arbeitsplätzen müssen **diskriminierungsfrei** erfolgen. [2]Von **Satz 1** kann abgewichen werden, wenn das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt**, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist**. **[3]**_____ **Sind** Frauen **im jeweiligen Bereich** aufgrund struktureller Benachteiligung **unterrepräsentiert, so sind sie zur** _____ Bewerbung aufzufordern. [4]Jede Ausschreibung hat einen Hinweis zur Teilzeiteignung **des Arbeitsplatzes** zu enthalten.
(3) Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich in einem Bereich, in dem Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, keine Frau beworben hat, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweist.	(3) *unverändert*
(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht, soweit besondere gesetzliche Regelungen über eine Pflicht zur Ausschreibung oder die Voraussetzungen, unter denen von einer Ausschreibung abgesehen werden kann, bestehen.	(4) *unverändert*
§ 10 Auswahlverfahren	§ 10 Auswahlverfahren
(1) [1]Werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, Personalauswahlgespräche oder besondere Auswahlverfahren durchgeführt, sollen mindestens ebenso viele Frauen, die die in der Ausschreibung angegebenen Anforderungen erfüllen, wie Männer eingeladen werden. [2]Satz 1 gilt für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit entsprechend, wenn die Maßnahme mit einer höheren Eingruppierung verbunden ist. [3]Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für Neueinstellungen von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten.	(1) [1]Werden bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich, in dem Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, Personalauswahlgespräche oder besondere Auswahlverfahren durchgeführt, sollen mindestens ebenso viele Frauen **wie Männer**, die **jeweils das** in der Ausschreibung **vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen**, _____ eingeladen werden**, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen**. [2]Satz 1 gilt für die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit entsprechend, wenn die Maßnahme mit einer höheren Eingruppierung verbunden ist. [3]____ **Satz** 1 _____ **gilt** nicht für Neueinstellungen von Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten.

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
(2) In Auswahlverfahren sind insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig.	(2) *unverändert*
§ 11 Auswahlkriterien	§ 11 Auswahlkriterien
(1) Im Auswahlverfahren dürfen für die Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen des zu übertragenden Amtes, der Laufbahn, des zu besetzenden Arbeitsplatzes, der zu übertragenden Tätigkeit oder des Berufs maßgebend sein.	(1) Im Auswahlverfahren dürfen für die Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen _____ des zu besetzenden Arbeitsplatzes, der zu übertragenden Tätigkeit**, des zu übertragenden Amtes, der Laufbahn** oder des Berufs maßgebend sein.
(2) Spezifische, durch Familien- oder Pflegeaufgaben und in der sozialen Arbeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind bei der Bewertung der Eignung und Befähigung zu berücksichtigen, soweit diese Fähigkeiten für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind.	(2) *unverändert*
(3) Folgende Umstände dürfen in der Regel nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein:	(3) Folgende Umstände dürfen _____ nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein:
1. durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte	1. durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte
a) Unterbrechungen der Berufstätigkeit,	a) *unverändert*
b) geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre,	b) *unverändert*
c) Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge,	c) **Teilzeitbeschäftigung** oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge,
d) zeitliche Belastungen,	d) *unverändert*
2. die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen,	2. *unverändert*
3. organisatorische und personalwirtschaftliche Erwägungen.	3. *unverändert*
§ 12 Auswahlentscheidung	§ 12 Auswahlentscheidung
(1) [1]Sind Frauen in einem Bereich aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert, so hat die Dienststelle sie bei der Besetzung von Arbeitsplätzen sowie der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu	(1) [1]Sind Frauen in einem Bereich aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert, so hat die Dienststelle sie bei der Besetzung von Arbeitsplätzen sowie der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung **wie**

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
bevorzugen. [2]Die bevorzugte Berücksichtigung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen überwiegen, die in der Person Mitbewerbender liegen.	**ihre Mitbewerber bevorzugt zu berücksichtigen**. [2]Die bevorzugte Berücksichtigung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen überwiegen, die in der Person **eines Mitbewerbers** liegen.
(2) Absatz 1 Satz 1 gilt nicht bei Auszubildenden für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird.	(2) Absatz 1 Satz 1 gilt nicht **für die Besetzung von Ausbildungsplätzen** für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird.
§ 13 Beurteilungsverfahren	§ 13 Beurteilungsverfahren
(1) [1]Das Beurteilungsverfahren ist diskriminierungsfrei zu gestalten. [2]Es sind Maßnahmen zu treffen, die zu einer geschlechtergerechten dienstlichen Beurteilung führen. [3]Die Dienststellen sollen hierzu Schulungen anbieten. [4]Insbesondere ist bei der Ausgestaltung der Beurteilungsmaßstäbe und der Maßstäbe für Zeugnisse sowie bei der Auslegung von Beurteilungskriterien dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen. [5]Geschlechterspezifische Ausgangsbedingungen und Auswirkungen sind zu berücksichtigen. [6]Die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens und dessen diskriminierungsfreier Umsetzung zu beteiligen.	(1) [1]_____ [2]Es sind Maßnahmen zu treffen, die zu einer geschlechtergerechten dienstlichen Beurteilung führen **und Diskriminierungen wegen des Geschlechts verhindern**. [3]Die Dienststellen sollen hierzu **Beurteilerinnen und Beurteilern** Schulungen anbieten. [4]_____ **Bei** der Ausgestaltung der Beurteilungsmaßstäbe und der Maßstäbe für Zeugnisse sowie bei der Auslegung von Beurteilungskriterien **ist** dem Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen. [5]Geschlechterspezifische Ausgangsbedingungen und Auswirkungen sind zu berücksichtigen. [6]Die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Ausgestaltung des Beurteilungsverfahrens und dessen ____ Umsetzung zu beteiligen.
(2) Folgende Umstände dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken: 1. Teilzeitbeschäftigung, 2. eine bestehende Schwangerschaft, 3. schwangerschafts- oder mutterschaftsbedingte Abwesenheiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote, 4. Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben, 5. Inanspruchnahme mobiler Arbeitsformen.	(2) *unverändert*
(3) [1]Die Beurteilungspraxis ist in Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und auszuwerten. [2]Dazu haben die Dienststellen insbesondere die Ergebnisse von Regelbeurteilungen darauf zu untersuchen, ob signifikante Unterschiede bei der Vergabe von Rangstufen im Gesamtergebnis zwischen Frauen und Männern sowie zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern bestehen. [3]Die Untersuchung soll alle drei Jahre, in der Regel innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss des jeweiligen Regelbeurteilungsverfahrens,	(3) [1]Die **Dienststellen haben das** Beurteilungs**verfahren fortlaufend auf Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot hin** zu überprüfen und auszuwerten. [2]Dazu haben die Dienststellen insbesondere die Ergebnisse von Regelbeurteilungen darauf zu untersuchen, ob signifikante Unterschiede bei der Vergabe von Rangstufen im Gesamtergebnis zwischen Frauen und Männern sowie zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern bestehen. [3]Die Untersuchung soll _____ innerhalb von sechs Monaten nach

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
erfolgen. [4]Zusätzliche Differenzierungen können getroffen werden, wenn dadurch weitere Beurteilungsverzerrungen sichtbar werden. [5]Für die Regelbeurteilungen von Personen im Richteramt, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten ist die Untersuchung alle drei Jahre vorzunehmen; Beginn und das nähere Verfahren bestimmt die Niedersächsische Verordnung über die dienstliche Beurteilung der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.	Abschluss des jeweiligen Regelbeurteilungsverfahrens erfolgen. [4]**Die Dienststelle kann die Ergebnisse der Regelbeurteilung darauf untersuchen, ob signifikante Unterschiede bei der Vergabe von Rangstufen im Gesamtergebnis zwischen anderen als den in Satz 2 genannten Beschäftigtengruppen bestehen.** [5]Für die Regelbeurteilungen von **Richterinnen und Richtern sowie** Staatsanwältinnen und Staatsanwälten ist die Untersuchung **nach Satz 2** alle drei Jahre vorzunehmen_____.
(4) Die Ergebnisse der Auswertung sind den Beschäftigten durch Veröffentlichung in der Dienststelle zeitnah bekanntzugeben.	(4) **[1]**Die Ergebnisse der **Untersuchung** sind den Beschäftigten durch Veröffentlichung in der Dienststelle zeitnah bekanntzugeben**, wenn die Anonymität der Beurteilung gewahrt bleibt**. **[2]Die Anonymität ist in der Regel gewahrt, wenn die bekanntgegebenen Ergebnisse jeweils eine Personengruppe von mindestens sechs Beschäftigten abbilden.**
(5) [1]Wenn sich aus der Auswertung signifikante Unterschiede zulasten eines Geschlechts oder von Teilzeitbeschäftigten ergeben, ohne dass hierfür sachliche Gründe erkennbar sind, die diese Unterschiede rechtfertigen, hat die Dienststelle insbesondere durch Schulungen oder andere in gleicher Weise geeignete Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass die Beurteilungskriterien diskriminierungsfrei angewendet werden und sich bei künftigen Beurteilungen solche Unterschiede nicht ergeben werden. [2]Satz 1 gilt auch in Hinblick auf Auswertungen nach Absatz 3 Satz 3.	(5) [1]Wenn sich aus der **Untersuchung** signifikante Unterschiede zulasten eines Geschlechts oder von Teilzeitbeschäftigten ergeben, ohne dass hierfür sachliche Gründe erkennbar sind, die diese Unterschiede rechtfertigen, hat die Dienststelle insbesondere durch Schulungen oder andere in gleicher Weise geeignete Maßnahmen darauf hinzuwirken, dass die Beurteilungskriterien diskriminierungsfrei angewendet werden und sich bei künftigen Beurteilungen solche Unterschiede nicht ergeben werden. [2]Satz 1 gilt auch in Hinblick auf **Untersuchungen** nach Absatz 3 Satz **4**.
§ 14 Fort- und Weiterbildung	§ 14 Fort- und Weiterbildung
(1) [1]Zum Abbau struktureller Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts haben die Dienststellen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel Fortbildungen gezielt für bestimmte Beschäftigtengruppen anzubieten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme höher bewerteter Arbeitsplätze vorbereiten. [2]Sie sollen hierfür auch Mentoring-Programme oder die Teilnahme an Mentoring-Programmen vorsehen.	(1) [1]_____ **Die** Dienststellen haben für ____ Beschäftigtengruppen**, die wegen** ihres Geschlechts strukturell_ **benachteiligt sind,** im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel Fort**- und Weiter**bildungen ____ anzubieten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme höher bewerteter Arbeitsplätze vorbereiten. [2]Sie sollen hierfür auch Mentoring-Programme oder die Teilnahme an Mentoring-Programmen vorsehen.
(2) [1]Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel sollen die Dienststellen in ausreichendem Maße Fortbildungen anbieten, die den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern. [2]Die Teilnahme an einer von der Dienststelle genehmigten Fortbildung, die im überwiegenden dienstlichen Interesse liegt, während der Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung innerhalb von 12 Monaten nach dem Ende der	(2) [1]Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel sollen die Dienststellen in ausreichendem Maße Fort**- und Weiter**bildungen anbieten, die den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern. [2]Die Teilnahme an einer von der Dienststelle genehmigten Fort**- oder Weiter**bildung, die im überwiegenden dienstlichen Interesse liegt, während der Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienst- oder Arbeitsbefreiung innerhalb von

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
Beurlaubung. [3]Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung.	**zwölf** Monaten nach dem Ende der Beurlaubung. [3]Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fort**- oder Weiter**bildung.
(3) [1]Die Dienststellen haben dafür Sorge zu tragen, dass sich die Beschäftigten der Personalverwaltung und die Beschäftigten in Führungspositionen, insbesondere zu den Themen Gender Mainstreaming, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sowie zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit informieren können. [2]Sie sollen entsprechende Fortbildungen besuchen. [3]Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel sollen Dienststellen auch ihren Beschäftigten die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen ermöglichen.	(3) [1]Die Dienststellen haben dafür Sorge zu tragen, dass sich die Beschäftigten der Personalverwaltung und die Beschäftigten in Führungspositionen_ ____ **über die** Themen Gender Mainstreaming, _____ Gleichstellung **der Geschlechter, insbesondere** von Frauen _____, **Vermeidung** sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie ____ Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit informieren können. [2]Sie sollen **an** entsprechende**n** Fortbildungen **teilnehmen**. [3]Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel sollen Dienststellen auch **anderen als den in Satz 1 genannten** Beschäftigten die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen ermöglichen.
(4) [1]Die Dienststellen haben der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in angemessenem Umfang Gelegenheit zur Fortbildung in allen für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Fachthemen zu geben. [2]Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind verpflichtet, sich über die Themen Gender Mainstreaming, Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu informieren.	(4) [1]Die Dienststellen haben der Gleichstellungsbeauftragten und ihre**n** Stellvertreterin**nen** in angemessenem Umfang Gelegenheit zur Fortbildung in allen für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen ____**T**hemen zu geben. [2]Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin**nen** sind verpflichtet, sich über die Themen Gender Mainstreaming, Gleichstellung von Frauen und Männern**,** Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit** zu informieren.
(5) [1]Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. [2]Fortbildungen sind so durchzuführen, dass Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte sowie Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben gleichermaßen teilnehmen können. [3]Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden auf Antrag die angemessenen nachgewiesenen Mehrkosten für Betreuung oder Pflege erstattet. [4]Soweit erforderlich, sind im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche Veranstaltungen anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen. [5]Können Teilzeitbeschäftigte an einer längerfristigen Fortbildungsmaßnahme nur teilnehmen, wenn sie dabei ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, so soll für die Dauer der Maßnahme auf Antrag die individuelle wöchentliche Arbeitszeit entsprechend erhöht werden.	(5) [1]**Die Dienststellen haben** Teilzeitbeschäftigten **und Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben nach Maßgabe der Sätze 2 bis 5** die gleichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten **und Beschäftigen ohne Familien- oder Pflegeaufgaben.** [2]**Die von den Dienststellen angebotenen** Fort**- und Weiter**bildungen **sind in angemessenem Umfang** so durchzuführen, dass Teilzeit**beschäftige** und _____ Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben ____ **daran** teilnehmen können. [3]Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden auf Antrag die angemessenen nachgewiesenen Mehrkosten für Betreuung oder Pflege erstattet. [4]Soweit erforderlich, **haben die Dienststellen** im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten zusätzliche **Fort- und Weiterbildungen** anzubieten, die den räumlichen und zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben entsprechen. [5]Können Teilzeitbeschäftigte an einer längerfristigen Fortbildungsmaßnahme nur teilnehmen, wenn sie dabei ihre individuelle wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, so soll für die Dauer der Maßnahme auf Antrag die individuelle wöchentliche Arbeitszeit entsprechend erhöht werden.

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
§ 15 Beruflicher Wiedereinstieg	§ 15 Beruflicher Wiedereinstieg
(1) Die Dienststellen haben den aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg durch geeignete Maßnahmen zu erleichtern.	(1) *unverändert*
(2) [1]Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, im Rahmen der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen. [2]Die bevorzugte Berücksichtigung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen anderer Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben überwiegen. [3]Satz 1 gilt nicht in Fällen des § 12 Abs. 1.	(2) [1]Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung **hat die Dienststelle ____ bei** der Besetzung von Arbeitsplätzen Beschäftigte, die **aufgrund von** Familien- oder Pflegeaufgaben **beurlaubt sind** und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen, _____ **bevorzugt** zu berücksichtigen. [2]Die bevorzugte Berücksichtigung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen anderer Beschäftigte**r** mit Familien- oder Pflegeaufgaben überwiegen. [3]Satz 1 gilt nicht in Fällen des § 12 Abs. 1.
(3) Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sollen vorrangig denjenigen Beschäftigten der Dienststelle angeboten werden, die aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind und Interesse an der Übernahme solcher Tätigkeiten gegenüber der Dienststelle bekundet haben.	(3) *unverändert*
(4) Die Dienststellen unterrichten beurlaubte Beschäftigte und Beschäftigte in Elternzeit rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsangebote.	(4) Die Dienststellen unterrichten ____ Beschäftigte**, die aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben** beurlaubt_ **sind,** _____ rechtzeitig und umfassend über Fort**- und Weiter**bildungsangebote.
(5) Die Dienststellen haben rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben den betroffenen Beschäftigten Personalgespräche anzubieten, in denen deren weitere berufliche Entwicklung zu erörtern ist.	(5) Die Dienststellen haben rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung **aufgrund** von Familien- oder Pflegeaufgaben den betroffenen Beschäftigten Personalgespräche anzubieten, in denen deren weitere berufliche Entwicklung zu erörtern ist.
Zweiter Teil **Gleichstellung von Frauen und Männern**	_____ _____
Abschnitt 2 **Allgemeines Verwaltungshandeln**	**Zweiter** Abschnitt _ **Allgemeines Verwaltungshandeln**
§ 16 Fachaufgaben, Gender Mainstreaming	§ 16 ***wird gestrichen***
[1]Die Dienststellen und die dort Beschäftigten haben Gleichstellungsaspekte und Auswirkungen auf die Geschlechter von vornherein im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns und bei allen Entscheidungen zu beachten. [2]Es ist sicherzustellen, dass in die Diskussions- und Entscheidungsprozesse die Vielfalt unterschiedlicher gesellschaftlicher Lebens- und Sichtweisen einbezogen wird. [3]Datenerhebungen sollen unter Berücksichtigung	

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
datenschutzrechtlicher Vorgaben in der Regel geschlechterdifferenziert erfolgen.	
§ 17 Geschlechtergerechte Sprache	§ 17 Geschlechtergerechte Sprache
[1]In allen Bereichen des öffentlichen Dienstes ist einer Geschlechterdiskriminierung durch geschlechtergerechte Sprache und Darstellung entgegenzuwirken. [2]In Rechtsvorschriften sowie in Geschäftsordnungen und Verwaltungsvorschriften des Landes sowie der seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist die Gleichstellung der Geschlechter sprachlich zum Ausdruck zu bringen. [3]Gleiches gilt für den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit sowie für Veröffentlichungen des Landes. [4]In der internen und externen Kommunikation sollen Bezeichnungen so gewählt werden, dass sie sprachlich der Gleichstellung der Geschlechter Rechnung tragen.	*unverändert*
§ 18 Zuwendungen	§ 18 Zuwendungen
Gewähren Dienststellen Zuwendungen als institutionelle Förderungen, so sollen sie durch Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder vertragliche Vereinbarung sicherstellen, dass die Empfängerinnen und Empfänger institutioneller Zuwendungen die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden.	Gewähren Dienststellen Zuwendungen als institutionelle Förderungen, so sollen sie durch Nebenbestimmung zum Zuwendungsbescheid oder vertragliche Vereinbarung sicherstellen, dass die Empfängerinnen und Empfänger institutioneller Zuwendungen**, für die dieses Gesetz gemäß § 2 nicht gilt, durch geeignete Maßnahmen darauf hinwirken, das Ziel dieses Gesetzes zu erreichen**.
Zweiter Teil **Gleichstellung von Frauen und Männern**	_____ _____
Abschnitt 3 **Gremien**	**Dritter** Abschnitt _ **Gremien**
§ 19 Gremienbesetzung	§ 19 Gremienbesetzung
(1) Werden Kommissionen, Ausschüsse, Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Beiräte und vergleichbare Gremien der öffentlichen Verwaltung einschließlich Personalauswahlgremien ausschließlich mit Beschäftigten besetzt, so sind diese zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu besetzen, wenn nicht zwingende Gründe für eine Abweichung vorliegen.	(1) **1**____ Kommissionen, Ausschüsse, Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Beiräte und vergleichbare Gremien der öffentlichen Verwaltung einschließlich Personalauswahlgremien**, die** ausschließlich mit Beschäftigten besetzt **werden**, ____ sind ____ zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern zu besetzen, wenn nicht zwingende Gründe für eine Abweichung vorliegen. **2**Zwingende Gründe sind insbesondere dann gegeben, wenn

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
	1. für das Gremium die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion _____ vorgesehen ist oder 2. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben aus **rechtlichen oder** tatsächlichen Gründen nicht möglich ist. **[3]Satz 1 gilt nicht, soweit besondere gesetzliche Regelungen über die Berücksichtigung von Frauen oder Männern bei der Besetzung von Gremien bestehen.**
(2) [1]Sollen in ein Gremium der Dienststelle durch eine Stelle außerhalb der Dienststelle Mitglieder entsandt werden, so ist aktiv auf eine Besetzung der Gremien mit Frauen und Männern zu gleichen Anteilen hinzuwirken. [2]Soweit die Dienststellen für Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht in Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung haben, sind in der Regel Frauen und Männer zu gleichen Anteilen zu berücksichtigen.	(2) [1]Sollen in ein Gremium der Dienststelle durch eine Stelle außerhalb der Dienststelle Mitglieder entsandt werden, so ist ____ auf eine Besetzung der Gremien mit Frauen und Männern zu gleichen Anteilen hinzuwirken. [2]Soweit die Dienststellen für Beschäftigte der öffentlichen Verwaltung ein Entsendungs-, Bestellungs- oder Vorschlagsrecht in Gremien außerhalb der öffentlichen Verwaltung haben, sind in der Regel Frauen und Männer zu gleichen Anteilen zu berücksichtigen.
§ 20 Entsendung in Aufsichtsgremien	§ 20 Entsendung in Aufsichtsgremien
(1) [1]Bei der Besetzung von Aufsichtsgremien, für die dem Land für mindestens zwei Mitglieder ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen ab 1. Januar 2026 die durch das Land zu bestimmenden Mitglieder zu gleichen Anteilen Frauen und Männer sein, soweit nicht eine Ausnahme aus zwingenden Gründen nach Absatz 4 vorliegt. [2]Satz 1 gilt nicht für Entsendungen durch Beschluss der Landesregierung.	(1) [1]Bei der Besetzung von Aufsichtsgremien, für die dem Land für mindestens zwei Mitglieder ein Berufungs-, Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht, müssen _____ die durch das Land zu bestimmenden Mitglieder zu gleichen Anteilen Frauen und Männer sein, soweit nicht zwingende_ Gründe_ **für** eine Ausnahme _____ vorlieg**en**. **[1/1]§ 19 Abs. 1 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend.** [2]Satz 1 gilt nicht für Entsendungen durch Beschluss der Landesregierung.
(2) Aufsichtsgremien im Sinne dieses Gesetzes sind: 1. Aufsichts- und Verwaltungsräte, 2. vergleichbare Aufsicht führende Organe, 3. sonstige Kollegialorgane und 4. vergleichbare Mitwirkungsgremien unabhängig von ihrer Bezeichnung, auch wenn deren Mitglieder durch Wahl bestimmt werden.	(2) *unverändert*
(3) [1]Absatz 1 ist bei einer erforderlichen Neuwahl, bei Berufungen und Entsendungen, zur Besetzung einzelner oder mehrerer Sitze zu beachten. [2]Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.	(3) [1]Absatz 1 ist bei einer ____ Neuwahl **sowie** bei Berufungen und Entsendungen_ zur Besetzung **eines Sitzes** oder mehrerer Sitze zu beachten. [2]Bestehende Mandate können bis zu ihrem vorgesehenen Ende wahrgenommen werden.

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
(4) [1]Ausnahmen sind nur aus zwingenden Gründen zulässig. [2]Zwingende Gründe sind insbesondere dann gegeben, wenn	(4) [1]_____ *(jetzt in Absatz 1 Satz 1)* [2]_____ *(jetzt teilweise in Absatz 1 Satz 1/1)*
1. für das Gremium die Besetzung von Mitgliedern Kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion (geborene Mitglieder) vorgesehen ist oder	
2. der entsendenden Stelle die Einhaltung der Vorgaben aus tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.	
[3]Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der zu bestimmende Gremiensitz nach § 20 bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei.	[3]Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der zu bestimmende Gremiensitz nach § 20 bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei.
Dritter Teil **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit**	Dritter Teil **Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit**
§ 21 Arbeitsgestaltung	§ 21 Arbeitsgestaltung
[1]Die Dienststelle ist verpflichtet, geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit anzubieten. [2]Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitszeiten in der Dienststelle sind, soweit die Erfüllung der dienstlichen Belange dies zulässt, unter Beachtung der beamtenrechtlichen Arbeitszeitbestimmungen und im Rahmen der jeweils geltenden tariflichen Vorschriften so zu gestalten, dass sie für alle Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufsstätigkeit ermöglichen.	[1]Die Dienststelle ist verpflichtet, geeignete Maßnahmen _____ anzubieten**, um** die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für alle Beschäftigten zu **ermöglichen und zu erleichtern**. [2]Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitszeiten in der Dienststelle sind, soweit die Erfüllung der dienstlichen Belange dies zulässt, unter Beachtung der beamtenrechtlichen Arbeitszeitbestimmungen und im Rahmen der jeweils geltenden tariflichen Vorschriften so zu gestalten, dass **es** für alle Beschäftigten _____ **ermöglicht und erleichtert wird,** Familie, Pflege und Berufstätigkeit **miteinander zu vereinbaren**. **[3]**Sollen Arbeitsplätze nicht oder nur eingeschränkt teilzeitgeeignet sein, so soll diese Feststellung im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden. **[4]**Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buchs **des** Sozialgesetzbuchs sollen nur ausnahmsweise begründet werden.
§ 22 Arbeitszeitgestaltung bei Familien- und Pflegeaufgaben	§ 22 Arbeitszeitgestaltung bei Familien- und Pflegeaufgaben
[1]Die Dienststellen haben Beschäftigten, die Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen, auf Verlangen über die für alle Beschäftigten geltenden Regelungen hinaus unter Beachtung der beamtenrechtlichen Arbeitszeitbestimmungen und im Rahmen der jeweils geltenden tariflichen Vorschriften eine individuelle Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu ermöglichen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen. [2]Die Ablehnung des Verlangens ist von der Dienststelle schriftlich oder elektronisch zu begründen.	*unverändert*

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
§ 23 Teilzeit und Beurlaubung	§ 23 Teilzeit und Beurlaubung
(1) [1]Die Dienststellen haben den Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu entsprechen, soweit dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. [2]Dies gilt auch für Anträge von Beschäftigten in Führungspositionen. [3]Sollen Arbeitsplätze nicht oder nur eingeschränkt teilzeitgeeignet sein, so soll diese Feststellung im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden. [4]Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuchs sollen nur ausnahmsweise begründet werden.	(1) [1]Die Dienststellen haben den Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zu entsprechen, soweit **zwingende** dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. [2]Dies gilt auch für Anträge von Beschäftigten in Führungspositionen. [3 und 4]_____ *(jetzt in § 21 Sätze 3 und 4)*
(2) Die Dienststellen müssen Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Beurlaubung stellen, frühzeitig in Textform auf die generellen Folgen einer Bewilligung, insbesondere in beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlicher Hinsicht, hinweisen.	(2) Die Dienststellen müssen Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Beurlaubung stellen, frühzeitig in Textform auf die ____ Folgen einer Bewilligung, insbesondere in beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlicher Hinsicht, **sowie die Möglichkeit einer Befristung mit Verlängerungsoption und deren Folgen** hinweisen.
(3) Die Dienststellen haben darauf zu achten, dass	(3) *unverändert*
1. die Beschäftigten eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten und	
2. sich aus der ermäßigten Arbeitszeit oder einer Beurlaubung dauerhaft keine dienstlichen Mehrbelastungen für andere Beschäftigte der Dienststelle ergeben.	
(4) [1]Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen Teilzeitbeschäftigte, die Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen oder unmittelbar zuvor wahrgenommen haben und die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, auch vor Ablauf der Befristung und bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung, vorrangig berücksichtigt werden. [2]Satz 1 gilt nicht in Fällen des § 12 Abs. 1.	(4) [1]Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung **hat die Dienststelle** bei der Besetzung von Arbeitsplätzen Teilzeitbeschäftigte, die Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen oder unmittelbar zuvor wahrgenommen haben und die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, auch vor Ablauf der Befristung und bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung, **bevorzugt zu berücksichtigen**. **[1/1]Die bevorzugte Berücksichtigung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen anderer Beschäftigter mit Familien- oder Pflegeaufgaben überwiegen.** [2]Satz 1 gilt nicht in Fällen des § 12 Abs. 1.
(5) Beschäftigte, die wegen Familien- und Pflegeaufgaben einen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit für höchstens fünf Jahre stellen und bei Antragsstellung bereits angeben, dass sie nach Ablauf dieser Zeit zu der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren wollen, haben nach dieser Zeit einen Anspruch auf einen Arbeitsplatz, der ihnen dieses ermöglicht.	(5) Beschäftigte, die wegen Familien- **oder** Pflegeaufgaben einen Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit für höchstens fünf Jahre stellen und bei Antragsstellung bereits angeben, dass sie nach Ablauf dieser Zeit zu der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückkehren wollen, haben nach dieser Zeit einen Anspruch auf einen Arbeitsplatz, der ihnen dieses ermöglicht.

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500

(6) [1]Den Beschäftigten, die eine Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben oder Elternzeit in Anspruch nehmen, dürfen aus diesen Gründen keine dienstlichen Nachteile entstehen. [2]Insbesondere dürfen Beurlaubungen die zukünftige berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen.

(7) [1]Die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zur Teilzeitbeschäftigung sowie sonstige gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung und zur Beurlaubung bleiben von den Absätzen 1 bis 6 unberührt. [2]Für Beamtinnen und Beamte gelten die Regelungen der §§ 62, 62 a NBG abschließend. [3]§ 7 des Niedersächsischen Richtergesetzes geht § 23 vor.

Vierter Teil
Durchsetzung der Ziele

Abschnitt 1
Gleichstellungsplan

§ 24
Erstellung

[1]Jede Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten hat erstmals nach diesem Gesetz bis zum 31. Dezember 2026 für jeweils vier Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen. [2]Außenstellen mit 50 oder mehr Beschäftigten, die befugt sind, Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen, müssen jeweils einen eigenen Gleichstellungsplan erstellen.

§ 25
Inhalte und Aufstellungsverfahren

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

1. bestehende strukturelle Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts beseitigt und künftig verhindert,

2. Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung abgebaut,

Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung

(6) [1]Den Beschäftigten, die eine Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben _____ **oder eine Teilzeitbeschäftigung** in Anspruch nehmen, dürfen aus diesen Gründen keine dienstlichen Nachteile entstehen. [2]Insbesondere dürfen Beurlaubungen **und Teilzeitbeschäftigungen** die zukünftige berufliche Entwicklung einschließlich des beruflichen Aufstiegs nicht beeinträchtigen.

(7) [1]Die Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zur Teilzeitbeschäftigung sowie sonstige gesetzliche Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung und zur Beurlaubung bleiben von den Absätzen 1 bis 6 unberührt. [2]Für **Beschäftigte in einem Beamtenverhältnis** gelten **anstelle des Absatzes 1** die _____ §§ 62 und 62 a NBG **und für Beschäftigte in einem Richterverhältnis anstelle der Absätze 1 bis 6 die §**§ 7 **und 7 a NRiG jeweils** abschließend. [3]_____ *(jetzt in Satz 2)*

Vierter Teil
_____
Gleichstellungsplan, Gleichstellungsbeauftragte

Erster Abschnitt _
Gleichstellungsplan

§ 24
Erstellung

[1]Jede Dienststelle mit 50 oder mehr Beschäftigten hat erstmals _____ bis zum 31. Dezember 2026 jeweils für vier Jahre einen Gleichstellungsplan zu erstellen**; der Gleichstellungsplan gilt auch dann für vier Jahre, wenn er verspätet erstellt wurde**. [2]Außenstellen mit 50 oder mehr Beschäftigten, die befugt sind, Einstellungen, Beförderungen, Versetzungen oder Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten vorzunehmen, müssen jeweils einen eigenen Gleichstellungsplan erstellen.

§ 25
Inhalte und Aufstellungsverfahren

(1) **[1]**Im Gleichstellungsplan ist für seine Geltungsdauer und nach Maßgabe der dienstrechtlichen Befugnisse **der ihn erstellenden Dienst- oder Außenstelle und der Absätze 2 und 3** festzulegen, wie

1. bestehende strukturelle Benachteiligungen **wegen** des Geschlechts**, vor allem von Frauen,** beseitigt und **künftige** verhindert,

2. *unverändert*

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
3. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit verbessert und	3. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit **ermöglicht und erleichtert** und
4. die Besetzung von Gremien in Hinblick auf Geschlechterparität erreicht	4. die **paritätische Vertretung von Frauen und Männern in** Gremien **(§§ 19 und 20)** _____ erreicht
werden soll.	werden soll**en**. **[2]Soweit** die **Erreichung des Ziels dieses** Gesetzes **dadurch verbessert werden kann, können im** Gleichstellungsplan ergänzend **zu den Bereichen nach § 3 Abs. 7 Nrn. 1 bis 5 weitere** Bereiche **innerhalb einer** Laufbahn **oder** Laufbahngruppe **oder** für bestimmte Berufsgruppen oder Lehrbefähigungen gebildet werden. **[3]**Für Schulen kann bei den Ämtern der Laufbahn der Laufbahngruppe 2 der Fachrichtung Bildung zwischen den nach dem ersten Einstiegsamt und den nach dem zweiten Einstiegsamt regelmäßig zu durchlaufenden Ämtern unterschieden werden.
(2) [1]Zum Abbau von Unterrepräsentanzen aufgrund struktureller Benachteiligung werden, gesondert für jeden Bereich, Zielzahlen in Prozent bezogen auf den Anteil von Frauen ermittelt und im Gleichstellungsplan festgelegt. [2]Die zu erwartende Fluktuation und die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen, Dienststellen und Außenstellen sind zu berücksichtigen. [3]Der Gleichstellungsplan hat konkret zu benennen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielzahlen in den jeweiligen Bereichen erreicht werden sollen.	(2) [1]Zum Abbau von Unterrepräsentanz__ aufgrund struktureller Benachteiligung **(Absatz 1 Satz 1 Nr. 2)** werden, gesondert für jeden Bereich, Zielzahlen in Prozent bezogen auf den Anteil von Frauen ermittelt und im Gleichstellungsplan festgelegt. [2]Die zu erwartende Fluktuation und die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen, Dienststellen und Außenstellen sind zu berücksichtigen. [3]Der Gleichstellungsplan hat konkret zu benennen, mit welchen personellen, organisatorischen und fort**- und weiter**bildenden Maßnahmen die Zielzahlen in den jeweiligen Bereichen erreicht werden sollen.
(3) Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit sind im Gleichstellungsplan geeignete Bemessungskriterien, Zielvorgaben und erforderliche Maßnahmen festzulegen.	(3) **Um die** Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit **zu ermöglichen und zu erleichtern (Absatz 1 Satz 1 Nr. 3),** sind im Gleichstellungsplan geeignete Bemessungskriterien, Zielvorgaben und erforderliche Maßnahmen festzulegen.
(4) [1]Als Grundlage des Gleichstellungsplans dienen eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, eine Analyse der Ursachen unter Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte sowie eine Abschätzung der zu erwartenden Fluktuation. [2]Die Untersuchungsergebnisse gemäß § 13 Abs. 3 aus den jeweiligen Beurteilungsdurchgängen sind zu berücksichtigen.	(4) [1]Als Grundlage des Gleichstellungsplans dienen eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, eine Analyse der Ursachen unter Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte sowie eine Abschätzung der zu erwartenden Fluktuation. [2]Die **Ergebnisse der Auswertung nach** § 13 Abs. 3 aus den jeweiligen Beurteilungsdurchgängen sind zu berücksichtigen.
(5) Jede Dienststelle und jede Außenstelle hat ihren Gleichstellungsplan innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer den Beschäftigten durch Veröffentlichung in der Dienststelle zur Kenntnis zu geben und digital zur Verfügung zu stellen.	(5) Jede Dienststelle und jede Außenstelle hat ihren Gleichstellungsplan innerhalb eines Monats nach Beginn seiner Geltungsdauer den Beschäftigten durch Veröffentlichung in der Dienststelle zur Kenntnis zu geben und **während des gesamten Geltungszeitraums** digital zur Verfügung zu stellen.

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
(6) Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten.	(6) Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten**; § 13 Abs. 4 gilt entsprechend**.
§ 26 Wirkungen und Erfolgskontrolle	§ 26 Wirkungen und Erfolgskontrolle
(1) [1]Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. [2]Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten in Führungspositionen sowie der Dienststellenleitung.	(1) [1]Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung. [2]Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung, der Beschäftigten in Führungspositionen sowie der Dienststellen**- und der Außenstellen**leitung.
(2) Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielzahlen und Maßnahmen müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen sowie bei der mit einer höheren Eingruppierung verbundenen Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, beim Personalabbau, bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen und bei der Organisationsplanung und Personalentwicklung beachtet werden.	(2) Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielzahlen und Maßnahmen müssen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen sowie bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**, wenn diese** mit einer höheren Eingruppierung verbund**en ist,** beim Personalabbau, bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen**,** bei der Organisationsplanung und **bei der** Personalentwicklung beachtet werden.
(3) [1]Im Rahmen der Bestandsaufnahme ist vor Ablauf der jeweiligen Geltungsdauer des Gleichstellungsplans von der Dienststelle der Umsetzungsstand in Hinblick auf die Zielerreichung zu ermitteln und die Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen für den Zeitraum des vorangegangenen Gleichstellungsplans zu bewerten. [2]Insbesondere ist die Entwicklung bezüglich der unter § 25 Abs. 1 bis 4 getroffenen Festlegungen darzustellen. [3]Hierzu sind die statistischen Daten nach § 37 Abs. 2 zum Stichtag 30. Juni des Jahres vor Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans zu erheben und auszuwerten. [4]Die Ergebnisse der Auswertung sind bei der Erstellung des nachfolgenden Gleichstellungsplans darzustellen und entsprechend zu berücksichtigen. [5]Sind Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden, so sind im aktuellen Gleichstellungsplan die Gründe für die Zielverfehlung darzulegen.	(3) [1]Im Rahmen der Bestandsaufnahme **(§ 25 Abs. 4 Satz 1)** ist vor Ablauf der Geltungsdauer des jeweiligen Gleichstellungsplans von der Dienst**- oder Außen**stelle der Umsetzungsstand in Hinblick auf die Zielerreichung zu ermitteln und die Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen für **die Geltungsdauer des aktuellen** Gleichstellungsplans zu bewerten. [2]Insbesondere ist die Entwicklung bezüglich der **nach** § 25 Abs. 1 bis **3** getroffenen Festlegungen darzustellen. [3]Hierzu sind die statistischen Daten nach § 37 Abs. 2 zum Stichtag 30. Juni des Jahres vor Ablauf der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans _____ auszuwerten. [4]Die Ergebnisse der Auswertung sind bei der Erstellung des nachfolgenden Gleichstellungsplans darzustellen und entsprechend zu berücksichtigen. [5]Sind Zielvorgaben des **aktuellen** Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden, so sind im **nachfolgenden** Gleichstellungsplan die Gründe für die Zielverfehlung darzulegen.
(4) [1]Sind Frauen in einem Bereich aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert, kann eine Personalentscheidung zu ihren Ungunsten nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt werden, wenn sechs Monate nach Ablauf der gesetzlichen Frist nach § 24 Satz 1 kein Gleichstellungsplan erstellt wurde.	(4) **W**urde sechs Monate nach Ablauf der gesetzlichen Frist nach § 24 ____ kein Gleichstellungsplan erstellt**, so** kann eine Personalentscheidung zu ____ Ungunsten **von Frauen** in einem Bereich**, in dem sie** aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert **s**ind, nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten **getroffen** werden.

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
Vierter Teil **Durchsetzung der Ziele**	_____ _____
Abschnitt 2 **Gleichstellungsbeauftragte**	**Zweiter** Abschnitt _ **Gleichstellungsbeauftragte**
§ 27 Geltungsbereich	§ 27 Geltungsbereich
Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht für die Verwaltungen der Kommunen, die gemeinsamen kommunalen Anstalten, die kommunalen Zweckverbände, den Regionalverband „Großraum Braunschweig“ und die Hochschulen in staatlicher Verantwortung.	Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten nicht für die Verwaltungen der Kommunen, **die kommunalen Anstalten,** die gemeinsamen kommunalen Anstalten, die kommunalen Zweckverbände, den Regionalverband „Großraum Braunschweig“ und die Hochschulen in staatlicher Verantwortung.
§ 28 Bestellung	§ 28 Bestellung
(1) [1]Jede Dienststelle und jede Außenstelle, die zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verpflichtet ist, hat eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin zu bestellen. [2]Für abgegrenzte Aufgabenbereiche können weitere Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterinnen bestellt werden. [3]Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgt für die Dauer von vier Jahren.	(1) [1]Jede Dienststelle und jede Außenstelle, die **nach § 24** zur Erstellung eines Gleichstellungsplans verpflichtet ist, hat **jeweils** eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin zu bestellen. [2]Für abgegrenzte Aufgabenbereiche können weitere Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterinnen bestellt werden. [3]_____ *(jetzt in Absatz 3 Satz 1/1)*
(2) Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten können, auch gemeinsam mit anderen Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten, eine Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin bestellen; dies gilt für Außenstellen im Sinne des § 24 mit weniger als 50 Beschäftigten entsprechend.	(2) **Eine** Dienststelle_ mit weniger als 50 Beschäftigten **kann**, auch gemeinsam mit **einer oder mehreren** anderen Dienststellen mit **jeweils** weniger als 50 Beschäftigten, eine Gleichstellungsbeauftragte und **in diesem Fall auch** ____ eine **oder mehrere** Stellvertreterin**nen** bestellen; dies gilt für **eine** Außenstelle_ im Sinne des § 24 **Satz 2** mit weniger als 50 Beschäftigten entsprechend.
(3) [1]Jede Gleichstellungsbeauftragte und jede Stellvertreterin ist mit ihrem Einverständnis zu bestellen. [2]Vor der Bestellung sind die Beschäftigten anzuhören. [3]Das Ergebnis der Anhörung ist zu berücksichtigen. [4]Die Bestellung kann mit dem Einverständnis oder auf Antrag der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertreterin aufgehoben werden. [5]Im Übrigen kann die Bestellung nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.	(3) [1]Jede Gleichstellungsbeauftragte und jede Stellvertreterin ist mit ihrem Einverständnis zu bestellen. **1/1**[1]Die Bestellung **jeder** Gleichstellungsbeauftragten und **jeder** Stellvertreterin erfolgt für die Dauer von vier Jahren. [2]Vor der Bestellung sind die Beschäftigten**, insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte,** anzuhören. [3]Das Ergebnis der Anhörung ist zu berücksichtigen. [4]Die Bestellung kann mit dem Einverständnis oder auf Antrag der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertreterin aufgehoben werden. [5]Im Übrigen kann die Bestellung nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
(4) Hat eine Dienststelle oder eine Außenstelle, die in Personalangelegenheiten der Fachaufsicht unterliegt, zulässigerweise keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt, so werden die Aufgaben und Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten durch die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle wahrgenommen, die in Personalangelegenheiten die Fachaufsicht führt.	(4) *unverändert*
(5) Bei Gleichstellungsbeauftragten, die von einer Außenstelle bestellt worden sind, gelten die §§ 28 bis 35 mit der Maßgabe entsprechend, dass an die Stelle der Dienststelle die Außenstelle tritt.	(5) **Für** Gleichstellungsbeauftragte_, die von einer Außenstelle bestellt worden sind, gelten die §§ **29 bis 30 und 32** bis 35 mit der Maßgabe entsprechend, dass an die Stelle der Dienststelle die Außenstelle tritt.
§ 29 Aufgaben, Rechte und Pflichten	§ 29 Aufgaben, Rechte und Pflichten
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie den Schutz vor sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen.	(1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes sowie **des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Hinblick auf** den Schutz vor **Benachteiligungen wegen des Geschlechts und** sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen.
(2) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der Dienststelle bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, einschließlich der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit, berühren können. [2]Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist und die Gleichstellungsbeauftragte auf die Entscheidungsfindung der Dienststelle noch Einfluss nehmen kann. [3]Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten soll einem Beteiligungsverfahren der Personalvertretung, der Richtervertretung, der Staatsanwaltsvertretung und der Schwerbehindertenvertretung vorausgehen. [4]Erfolgt entgegen Satz 3 eine parallele Beteiligung von Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, ist die Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe zu informieren. [5]Zu den Maßnahmen nach Satz 1 gehören insbesondere auch	(2) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der Dienststelle bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern_ _____**sowie die** Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit_ berühren können. [2]Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die jeweilige _____ Maßnahme noch gestaltungsfähig ist _____. [3]Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten soll einem Beteiligungsverfahren der Personalvertretung, _____ der Schwerbehindertenvertretung und **der Vertretungen der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte** vorausgehen. **3/1Sie muss spätestens parallel erfolgen.** [4]Erfolgt **sie erst** _____ parallel_ **zur** Beteiligung **der** Personal**vertretung, der** Schwerbehindertenvertretung**, der Vertretung der Richterinnen und Richter oder der Vertretung der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte**, **so** ist die Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe zu informieren. [5]Zu den Maßnahmen nach Satz 1 gehören insbesondere ____
1. Arbeitszeitregelungen,	1. *unverändert*
2. Ablehnungen von Anträgen auf Telearbeit oder mobile Arbeit,	2. Ablehnungen von Anträgen auf **Teilnahme an der** Telearbeit oder **an der** mobile**n** Arbeit,
3. Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, von Aufgaben höherwertiger Ämter und herausgehobener Funktionen,	3. Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, von Aufgaben höherwertiger Ämter und **von** herausgehobene**n** Funktionen,

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
4. Entlassungen und Kündigungen,	4. *unverändert*
	4/1. Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal,
5. Versetzungen sowie Abordnungen von mehr als drei Monaten,	5. *unverändert*
6. Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,	6. *unverändert*
7. Besetzung von Gremien und Entsendung in Gremien,	7. Besetzung von ____ und Entsendung in Gremien **(§§ 19 und 20)**,
8. Ausschreibungen und Verzicht auf diese,	8. Ausschreibungen und Verzicht auf diese,
9. Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal,	9. _____ *(jetzt in Nummer 4/1)*
10. die Erstellung des Gleichstellungsplans und dessen Evaluierung,	10. *unverändert*
11. die Zusammenstellung und Bewertung statistischer Daten, die die Gleichstellung von Frauen und Männer abbilden können.	11. die Zusammenstellung und **die** Bewertung statistischer Daten, die die Gleichstellung von Frauen und Männer**n** abbilden können.
(3) [1]Die Dienststelle soll der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen in personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten geben. [2]Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen. [3]Bei ressortübergreifenden Personalauswahlverfahren kann sich die Gleichstellungsbeauftragte hierbei mit Zustimmung der zuständigen Dienststelle von Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen vertreten lassen. [4]Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Personalversammlungen teilnehmen.	(3) [1]Die Dienststelle soll der Gleichstellungsbeauftragten **auch über die Fälle des Absatzes 2 Satz 1 hinaus** Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen **bei** personellen, sozialen und organisatorischen **Maßnahmen** geben. [2]Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen teilzunehmen. [3]Bei ressortübergreifenden Personalauswahlverfahren kann sich die Gleichstellungsbeauftragte ____ mit Zustimmung der zuständigen Dienststelle von Gleichstellungsbeauftragten anderer Dienststellen vertreten lassen. [4]Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Personalversammlungen teilnehmen.
(4) Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, sich in der Dienststelle zu fachlichen Fragen mit möglicher Relevanz für die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu äußern.	(4) *unverändert*
(5) Die Gleichstellungsbeauftragte hat in allen Angelegenheiten, die nach Absatz 2 ihrer Mitwirkung unterliegen, das Recht, Vorschläge gegenüber der Dienststelle zu unterbreiten.	(5) Die Gleichstellungsbeauftragte hat **bei** allen **Maßnahmen**, **bei denen sie** nach Absatz 2 **zu beteiligen ist**, das Recht, Vorschläge gegenüber der Dienststelle zu unterbreiten.
(6) Beschäftigte können sich in Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit betreffen, unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden.	(6) *unverändert*

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
(7) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte kann für besondere Zielgruppen Sprechstunden durchführen sowie jährlich entsprechende Versammlungen einberufen. [2]Ist sie für mehrere Dienststellen zuständig, so kann sie in jeder der Dienststellen entsprechende Versammlungen einberufen. [3]Sie kann Teilversammlungen abhalten.	(7) *unverändert*
(8) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse der Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind, ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung sowie über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.	(8) _____ *(jetzt in § 29/1)*
	§ 29/1 **Verschwiegenheitspflicht** Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin**nen** sind hinsichtlich persönlicher Verhältnisse der Beschäftigten und anderer vertraulicher Angelegenheiten in der Dienststelle, die ihnen im Rahmen ihrer Tätigkeit bekannt geworden sind, ab dem Zeitpunkt ihrer Bestellung sowie über die Zeit ihrer Bestellung hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.
§ 30 Status	§ 30 Status
(1) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind Teil der Dienststelle und üben ihre Funktionen als dienstliche Tätigkeit aus. [2]Sie sind in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte der Leitung der Dienststelle unmittelbar zugeordnet. [3]Sie dürfen keiner Personalvertretung, Richtervertretung, Staatsanwaltsvertretung oder Schwerbehindertenvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein.	(1) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin**nen** sind Teil der Dienststelle und üben ihre Funktionen als dienstliche Tätigkeit aus. [2]Sie sind in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte der Leitung der Dienststelle unmittelbar zugeordnet. [3]Sie dürfen keiner Personalvertretung, Richtervertretung, Staatsanwaltsvertretung oder Schwerbehindertenvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterin mit Personalangelegenheiten befasst sein.
(2) Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin an Weisungen nicht gebunden.	(2) Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin**nen** an Weisungen nicht gebunden.
(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.	(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin**nen** dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert _____ *(jetzt ggf. in Absatz 5 Satz 1)* werden.
(4) Vor Kündigung, Versetzung, Abordnung und Umsetzung sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretung wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.	(4) Vor Kündigung, Versetzung, Abordnung und Umsetzung sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertret**erinnen** wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
(5) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte darf wegen ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte in ihrer beruflichen Entwicklung nicht benachteiligt oder begünstigt werden. [2]Gleichstellungsbeauftragte, die für ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte während des Beurteilungszeitraums überwiegend oder vollumfänglich von ihrer dienstlichen Tätigkeit entlastet wurden, haben einen Anspruch auf fiktive Nachzeichnung ihres beruflichen Werdegangs in ihrer dienstlichen Beurteilung. [3]Eine fiktive Nachzeichnung im Sinne des Satzes 2 kann bei Gleichstellungsbeauftragten, die nicht regelmäßig beurteilt werden, auch durch ein anderes geeignetes Verfahren erfolgen. [4]Die Dienststellen haben der Gleichstellungsbeauftragten auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte zu erteilen.	(5) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte **und ihre Stellvertreterinnen dürfen** wegen ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte **oder deren Stellvertreterin** in ihrer beruflichen Entwicklung **und auch sonst** nicht benachteiligt oder begünstigt werden. [2]**Die für** ihre_ dienstliche_ Beurteilung **geltenden Regelungen und der** Anspruch auf **eine dort vorgesehene Fortschreibung und** fiktive Nachzeichnung **bleiben unberührt**. [3]**Falls für eine** Gleichstellungsbeauftragte_ **oder eine ihrer Stellvertreterinnen keine Regelungen** im Sinne des Satzes 2 **gelten, sind die für Landesbeamtinnen und Landesbeamte allgemein bestimmten Regelungen zur Fortschreibung und** fiktiven Nachzeichnung **von Beurteilungen im Niedersächsischen Beamtengesetz oder einer aufgrund des Niedersächsischen Beamtengesetzes erlassenen Verordnung entsprechend anzuwenden**. [4]Die Dienststellen haben der Gleichstellungsbeauftragten **und ihren Stellvertreterinnen** auf deren Antrag hin eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte **oder Stellvertreterin** zu erteilen.
(6) [1]Der Gleichstellungsbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. [2]Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf die Gleichstellungsbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat.	(6) [1]Der Gleichstellungsbeauftragten **und ihren Stellvertreterinnen sind** in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. [2]Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen **dürfen** die Gleichstellungsbeauftragte **und ihre Stellvertreterinnen** nur einsehen, wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat. **(6/1) § 61 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes gilt entsprechend.**
(7) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin haben das Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit. [2]Die Dienststelle hat sie dabei zu unterstützen.	(7) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin**nen** haben das Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit. [2]Die Dienststelle hat sie dabei zu unterstützen.
(8) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind berechtigt, sich unmittelbar an das für Frauenpolitik und Gleichstellung zuständige Ministerium zu wenden.	(8) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin**nen** sind berechtigt, sich unmittelbar an das für Frauen**-** und Gleichstellung**spolitik** zuständige Ministerium zu wenden.
§ 31 Entlastung	§ 31 Entlastung
(1) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte ist von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgelts oder der sonstigen Vergütungen ganz oder teilweise zu entlasten. [2]Die Mindestentlastung beträgt in Dienststellen mit	(1) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte ist von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgelts oder der sonstigen Vergütungen ganz oder teilweise zu entlasten. [2]Die ____**E**ntlastung beträgt in Dienststellen mit

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
1. bis zu 200 Beschäftigten 20 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,	1. bis zu 200 Beschäftigten **mindestens** 20 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,
2. mehr als 200 Beschäftigten 50 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,	2. mehr als 200 Beschäftigten **mindestens** 50 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit,
3. mehr als 600 Beschäftigten die volle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.	3. *unverändert*
[3]Bei mehr als 1 200 Beschäftigten ist zusätzlich die Stellvertreterin, eine weitere Stellvertreterin, eine weitere Gleichstellungsbeauftragte oder deren Stellvertreterin im erforderlichen Umfang zu entlasten. [4]Auf den gemeinsamen Antrag der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen ist die Dienststelle verpflichtet, die Entlastung auf die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen aufzuteilen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen; dies gilt auch, wenn eine weitere Stellvertreterin oder eine weitere Gleichstellungsbeauftragte mit oder ohne Stellvertreterin bestellt worden ist.	[3]Bei mehr als 1 200 Beschäftigten **sind auch** weitere Gleichstellungsbeauftragte **und die** Stellvertreterin**nen** _____ im erforderlichen Umfang zu entlasten. [4]Auf den gemeinsamen Antrag **aller** Gleichstellungsbeauftragten und ____ Stellvertreterinnen **einer** Dienststelle ist **diese** verpflichtet, die Entlastung **nach den Sätzen 1 bis 3** auf die Gleichstellungsbeauftragten und ____ Stellvertreterinnen aufzuteilen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen_____.
(2) [1]Die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von Außenstellen richtet sich nach der Zahl der in der jeweiligen Außenstelle Beschäftigten und die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten der übrigen Dienststelle nach der Zahl der dort Beschäftigten. [2]In den Fällen des § 28 Abs. 4 ist der Beschäftigtenzahl der Dienststelle, die die Gleichstellungsbeauftragte bestellt hat, die Hälfte der Beschäftigtenzahl der anderen Dienststelle oder Außenstelle, für die die Gleichstellungsbeauftragte tätig wird, hinzuzurechnen. [3]Hat die Dienststelle dienstrechtliche Befugnisse für einen Teil der Beschäftigten nachgeordneter Dienststellen, so ist der Beschäftigtenzahl der übergeordneten Dienststelle die Hälfte der Anzahl dieser Beschäftigten hinzuzurechnen; die Beschäftigtenzahl der nachgeordneten Dienststelle vermindert sich entsprechend.	(2) [1]**Sind** Gleichstellungsbeauftragte_ **und Stellvertreterinnen** von **einer** Außenstelle_ **bestellt worden, so gilt für deren** Entlastung **Absatz 1 mit der Maßgabe, dass jeweils an die Stelle der Zahl der in der Dienststelle insgesamt Beschäftigten die** Zahl der in der ____ Außenstelle Beschäftigten **tritt; für** die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten **und Stellvertreterinnen** der übrigen Dienststelle **vermindert sich die jeweilige Beschäftigtenzahl entsprechend**. [2]In den Fällen des § 28 Abs. 4 ist der Beschäftigtenzahl der Dienststelle, die die Gleichstellungsbeauftragte bestellt hat, die Hälfte der Beschäftigtenzahl der anderen Dienststelle oder Außenstelle, für die die Gleichstellungsbeauftragte tätig wird, hinzuzurechnen. [3]Hat die Dienststelle dienstrechtliche Befugnisse für einen Teil der Beschäftigten nachgeordneter Dienststellen, so ist der Beschäftigtenzahl der übergeordneten Dienststelle die Hälfte der Anzahl dieser Beschäftigten hinzuzurechnen; die Beschäftigtenzahl der nachgeordneten Dienststelle vermindert sich entsprechend.
§ 32 Ausstattung	§ 32 Ausstattung **und Unterstützung**
(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten.	(1) Die Gleichstellungsbeauftragte **und ihre Stellvertreterinnen sind** mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten.
(2) Die Dienststellenleitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Mitwirkungsrechte, indem sie die Gleichstellungsbeauftragte insbesondere über ihrer	(2) Die Dienststellen**- und die Außenstellen**leitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte **und ihre Stellvertreterinnen** bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Mitwirkungsrechte, insbeson-

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
Mitwirkung unterliegende Fragen zeitnah und umfassend informiert.	dere**,** indem sie die**se** ____ _____ **rechtzeitig** und umfassend informiert.
§ 33 Stellvertreterin	§ 33 Stellvertreterin**nen**
	(0/1) Die Stellvertreterinnen einer Gleichstellungsbeauftragten werden grundsätzlich nur tätig, wenn die Gleichstellungsbeauftragte an der Ausübung ihres Amtes gehindert ist.
(1) Die Aufgabenaufteilung und Aufgabenwahrnehmung erfolgen in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Stellvertreterin.	(1) _____ *(jetzt in Absatz 2/1)*
(2) [1]Die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten ist berechtigt, im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung zu übernehmen. [2]Soweit die Stellvertreterin Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernommen hat, ist die Dienststelle auf gemeinsamen Antrag der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin verpflichtet, die Entlastung auf die Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin aufzuteilen.	(2) [1]**Eine** Stellvertreterin **einer** Gleichstellungsbeauftragten ist **abweichend von Absatz 0/1** berechtigt, im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben zur eigenständigen Erledigung zu übernehmen. [2]Soweit die Stellvertreterin Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übernommen hat, ist die Dienststelle auf gemeinsamen Antrag der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin **ungeachtet dienstlicher Belange** verpflichtet, die Entlastung auf die Gleichstellungsbeauftragte und **die** Stellvertreterin aufzuteilen.
	(2/1) Die Aufgabenaufteilung und Aufgabenwahrnehmung erfolgen in gegenseitigem Einvernehmen zwischen **den** Gleichstellungsbeauftragte**n** und **ihren** Stellvertreterin**nen**.
§ 34 Beanstandungsrecht und Beanstandungsverfahren	§ 34 Beanstandungsrecht und Beanstandungsverfahren
(1) [1]Wird die Gleichstellungsbeauftragte zu einer Maßnahme nach § 29 Abs. 2 nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, so ist der Vollzug der Maßnahme auf Verlangen der Gleichstellungbeauftragten bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Kenntnisnahme oder Unterrichtung auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. [2]Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen.	(1) [1]Wird die Gleichstellungsbeauftragte **bei** einer Maßnahme nach § 29 Abs. 2 nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, so ist der Vollzug der Maßnahme auf Verlangen der Gleichstellungbeauftragten bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Kenntnisnahme oder Unterrichtung auszusetzen und **der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zu geben, sich innerhalb dieser Frist zu äußern; äußert sich die Gleichstellungsbeauftragte fristgerecht, hat die Dienststelle ihre Entscheidung, soweit diese noch geändert werden kann, unter Berücksichtigung der Äußerung der Gleichstellungsbeauftragten zu überdenken und, soweit sie Einwände der Gleichstellungsbeauftragten für begründet hält, entsprechend zu ändern.** [2]Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen.

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
(2) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Beanstandungsrecht, wenn sie geltend macht, die Dienststelle habe gegen Vorschriften dieses Gesetzes verstoßen. [2]Die Beanstandung muss innerhalb einer Frist von einer Woche ab Unterrichtung schriftlich oder elektronisch bei der Dienststelle erhoben werden. [3]Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. [4]Eine Maßnahme darf nicht vollzogen werden, solange die Gleichstellungsbeauftragte sie noch beanstanden kann. [5]Über eine Beanstandung hat die Dienststelle in angemessener Frist zu entscheiden. [6]Bis zu dieser Entscheidung darf die Maßnahme nicht vollzogen werden.	(2) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte _____ **kann beanstanden, dass** die Dienststelle ____ gegen Vorschriften dieses Gesetzes verstoßen **hat**. [2]Die Beanstandung muss innerhalb einer Frist von einer Woche ab Unterrichtung schriftlich oder elektronisch bei der Dienststelle erhoben werden. [3]**Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen.** [4]Eine Maßnahme darf nicht vollzogen werden, solange die Gleichstellungsbeauftragte sie noch beanstanden kann. [5]Über eine Beanstandung hat die Dienststelle in angemessener Frist zu entscheiden. [6]Bis zu dieser Entscheidung darf **eine beanstandete** Maßnahme nicht vollzogen werden.
(3) Hält die Dienststelle die Beanstandung für begründet, sind die betreffenden Maßnahmen und ihre Folgen zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung zukünftig bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.	(3) **[1]**Hält die Dienststelle die Beanstandung für begründet**, so stellt sie in ihrer Entscheidung fest, gegen welche Vorschriften dieses Gesetzes verstoßen wurde. [2]Eine beanstandete Maßnahme darf endgültig nicht vollzogen werden; ist eine beanstandete** Maßnahme **entgegen Absatz 2 Satz 6 schon vollzogen worden,** sind **sie** und ihre Folgen zu berichtigen**. [3]D**ie **Feststellungen in** der **Entscheidung über die** Beanstandung **sind** zukünftig bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.
(4) Hält die Dienststelle die Beanstandung für unbegründet, so hat sie dies gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich oder elektronisch zu begründen.	(4) Hält die Dienststelle die Beanstandung für **unzulässig oder** unbegründet, so **weist sie die Beanstandung in ihrer Entscheidung zurück und** hat ____ dies gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich oder elektronisch zu begründen.
(5) [1]Sind die Beanstandungsgründe aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten durch die Entscheidung der Dienststelle nicht ausgeräumt, so kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb einer Frist von einer Woche verlangen, dass die Dienststelle die Angelegenheit der Dienststellenleitung der nächsthöheren Dienststelle zur Entscheidung vorlegt. [2]Die dortige Gleichstellungsbeauftragte ist vor der Entscheidung zu hören. [3]In dringenden Fällen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. [4]Absätze 3 und 4 gelten entsprechend. [5]Der Vollzug der beanstandeten Maßnahme soll bis zur erneuten Entscheidung aufgeschoben werden.	(5) [1]Sind die Beanstandungsgründe aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten durch die Entscheidung der Dienststelle nicht ausgeräumt, so kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb einer Frist von einer Woche **ab Zugang der begründeten Entscheidung** verlangen, dass die Dienststelle die Angelegenheit der Dienststellenleitung der nächsthöheren Dienststelle zur Entscheidung vorlegt**; das Gleiche gilt, wenn die Beanstandung als unzulässig zurückgewiesen wurde, die Gleichstellungsbeauftragte aber der Auffassung ist, dass die Beanstandung zulässig ist**. [2]Die dortige Gleichstellungsbeauftragte ist vor der Entscheidung zu hören. [3]In dringenden Fällen kann die Dienststelle die Frist **nach Satz 1** verkürzen. [4]**Absatz 2 Satz 6 und die** Absätze 3 und 4 gelten entsprechend. [5]_____

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
(6) Absatz 5 gilt nicht	(6) Absatz 5 gilt nicht
1. für die Dienststellen der obersten Landesbehörden,	1. *unverändert*
2. bei außerordentlichen Kündigungen, bei Kündigungen in der Probezeit sowie bei vergleichbaren Maßnahmen einer außerordentlichen Dienstbeendigung,	2. *unverändert*
3. bei unaufschiebbaren Maßnahmen,	3. *unverändert*
4. für Maßnahmen, die für den Bereich der Schulen sowie für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst gemäß § 5 der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst (APVO-Lehr) sowie Ausbildende im Sinne des § 5 Abs. 7 APVO-Lehr getroffen werden.	4. für Maßnahmen, die für **a)** den Bereich der Schulen**,** **b)** ____ Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst **nach** § **4** der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst (APVO-Lehr) sowie **c)** Ausbildende im Sinne des § 5 Abs. 7 APVO-Lehr getroffen werden.
§ 35 Rechtsschutz	§ 35 Rechtsschutz
(1) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte kann vor dem Verwaltungsgericht geltend machen,	(1) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte kann vor dem Verwaltungsgericht geltend machen, dass die Dienststelle
1. durch die Dienststelle in ihren Rechten verletzt worden zu sein oder	1. **sie** in ihren Rechten verletzt **hat,** ____ *(jetzt am Ende der Nummer 2)*
2. dass die Dienststelle keinen oder einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht.	2. _____ *(jetzt am Ende des Einleitungsteils)* keinen oder einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht**,** oder
	3. sonst durch Entscheidungen, Beschlüsse oder Unterlassungen gegen dieses Gesetz verstoßen hat.
[2]Die Anrufung des Gerichts hindert nicht den Vollzug einer Maßnahme nach § 29 Abs. 2.	[2]Die Anrufung des Gerichts hindert nicht den Vollzug einer Maßnahme nach § 29 Abs. 2.

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
(2) [1]Der Anrufung des Gerichts hat vorauszugehen, dass eine Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber der Dienststelle erfolglos geblieben ist und ein anschließender Einigungsversuch gescheitert ist oder die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle den Verzicht auf einen außergerichtlichen Einigungsversuch erklärt haben. [2]Das Scheitern des Einigungsversuchs ist durch die Gleichstellungsbeauftragte oder durch die Dienststelle schriftlich oder elektronisch festzustellen. [3]Der gerichtliche Rechtsbehelf muss innerhalb eines Monats nach Zugang der Feststellung des Scheiterns des Einigungsversuchs oder der Verzichtserklärung gestellt werden.	(2) [1]Der Anrufung des Gerichts hat vorauszugehen, dass ein_ Beanstandung**sverfahren nach § 34 Abs. 2 bis 6 _____ aus Sicht** der Gleichstellungsbeauftragten erfolglos geblieben ist und ein anschließender Einigungsversuch gescheitert ist oder die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststelle den Verzicht auf einen außergerichtlichen Einigungsversuch erklärt haben. [2]Das Scheitern des Einigungsversuchs ist durch die Gleichstellungsbeauftragte oder durch die Dienststelle schriftlich oder elektronisch festzustellen. [3]Der gerichtliche Rechtsbehelf muss innerhalb eines Monats **erhoben werden, nachdem die** Feststellung des Scheiterns des Einigungsversuchs **der jeweils anderen Seite zugegangen ist** oder der Verzicht____ **auf einen außergerichtlichen Einigungsversuch von beiden Seiten übereinstimmend erklärt wurde**.
(3) [1]Abweichend von den Absätzen 1 und 2 ist die Anrufung des Gerichts auch zulässig, wenn über eine Beanstandung ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist. [2]§ 75 Sätze 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.	(3) [1]Abweichend von ____ **Absatz** ____ 2 ist die Anrufung des Gerichts auch zulässig, wenn über eine Beanstandung ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist. [2]§ 75 Sätze 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.
(4) Die Dienststelle trägt die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden notwendigen Kosten.	(4) *unverändert*
§ 36 Gleichstellungsbeauftragte im Schulwesen	§ 36 Gleichstellungsbeauftragte im Schulwesen
(1) [1]Jede Schule mit 50 oder mehr Beschäftigten, die keine Dienststelle im Sinne des § 3 Abs. 6 ist, hat eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen. [2]Schulen mit weniger als 50 Beschäftigten, die keine Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 sind, können, auch gemeinsam mit anderen Schulen unter 50 Beschäftigten, die keine Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 sind, eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin bestellen. [3]Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgt für die Dauer von vier Jahren.	(1) [1]Jede Schule mit 50 oder mehr Beschäftigten, die keine Dienststelle im Sinne des § 3 Abs. 6 ist, hat eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen. [2]**Eine** Schule_ mit weniger als 50 Beschäftigten, die keine Dienststelle_ im Sinne des § 3 Abs. 6 **ist**, **kann**, auch gemeinsam mit **einer oder mehreren** anderen Schulen **mit jeweils weniger als** 50 Beschäftigten, die keine Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 sind, eine Gleichstellungsbeauftragte und **in diesem Fall auch** eine **oder mehrere** Stellvertreterin**nen** bestellen. [3]_____
(2) Für Schulen, die keine Dienststellen nach § 3 Abs. 6 sind, gelten die Regelungen des ersten bis dritten Teils im Rahmen ihrer Zuständigkeit sowie § 28 Abs. 3 und 4 entsprechend. Für die Gleichstellungsbeauftragten an diesen Schulen gelten § 29 mit Ausnahme von Abs. 7 Sätze 2 und 3, § 30 Abs. 1 bis 7 mit Ausnahme von Absatz 5 Sätze 2 und 3, § 31 Abs. 1 Satz 1 und 4, § 32, § 33, § 34 Abs. 1 bis 4 und § 35 entsprechend.	(2) **[1]**Für Schulen, die keine Dienststellen **im Sinne des** § 3 Abs. 6 sind, **gilt** _____ *(jetzt in § 2 Abs. 1 Nr. 4 Halbsatz 2)* § 28 Abs. 3 und 4 entsprechend. **[2]**Für die Gleichstellungsbeauftragten an diesen Schulen gelten § 29 mit Ausnahme **des** Abs**atzes** 7 Sätze 2 und 3, **§ 29/1,** § 30 Abs. 1 bis 7 mit Ausnahme **des** Absatz**es** 5 Sätze 2 und 3, § 31 Abs. 1 S**ätze** 1 und 4, **§**§ 32 **und** 33, § 34 Abs. 1 bis 4 und § 35 entsprechend.
(3) [1]Für Schulen, die Dienststellen im Sinne von § 3 Abs. 6 sind, gilt § 28 Abs. 1 Satz 2 nicht. [2]Für Gleichstellungsbeauftragte an diesen Schulen gilt § 29 Abs. 7 Satz 2 und § 30 Abs. 5 Sätze 2 und 3 nicht.	(3) [1]Für Schulen, die Dienststellen im Sinne **des** § 3 Abs. 6 sind, gilt § 28 Abs. 1 Satz 2 nicht. [2]Für **die** Gleichstellungsbeauftragte**n** an diesen Schulen **gelten** § 29 Abs. 7 Satz 2 und § 30 Abs. 5 Sätze 2 und 3 nicht.

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
(4) Gleichstellungsbeauftragte an Schulen sind so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der jeweiligen Schule zur Wahrnehmung der Aufgaben notwendig ist; § 31 Abs. 1 Sätze 2 und 3 sowie Absatz 2 findet keine Anwendung.	(4) Gleichstellungsbeauftragte an Schulen sind so zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der jeweiligen Schule zur Wahrnehmung der Aufgaben notwendig ist; § 31 Abs. 1 Sätze 2 und 3 **und Abs.** 2 findet keine Anwendung.
(5) Bei behördenübergreifenden Personalauswahlverfahren können sich die Gleichstellungsbeauftragten, die an den Regionalen Landesämtern für Schule und Bildung für Schulen und Studienseminare bestellt sind, gegenseitig vertreten.	(5) *unverändert*
Vierter Teil **Durchsetzung der Ziele**	**Fünfter** Teil **Gleichstellungsstatistik, Unterrichtung und Übergangsvorschrift**
Abschnitt 3 **Berichtspflichten**	_____ _____
§ 37 Gleichstellungsstatistik	§ 37 Gleichstellungsstatistik
(1) [1]Die Landesstatistikbehörde erstellt im Auftrag des für Frauenpolitik und Gleichstellung zuständigen Ministeriums unter Beachtung der Vorgaben des Datenschutzrechts alle vier Jahre eine Statistik zu gleichstellungsrelevanten Daten jeweils zum 30. Juni des Vorjahres; erstmalig zum 30. Juni 2026 für diejenigen Erhebungseinheiten im Sinne dieses Gesetzes, die gemäß § 2 des Finanz- und Personalstatistikgesetzes (FPStatG) als Erhebungseinheiten Daten zur Personalstandstatistik gemäß § 6 FPStatG melden. [2]Die Gleichstellungsstatistik hat insbesondere folgende Merkmale abzubilden:	(1) [1]Die Landesstatistikbehörde erstellt im Auftrag des für Frauen**-** und Gleichstellung**spolitik** zuständigen Ministeriums _____ alle vier Jahre eine Statistik zu gleichstellungsrelevanten Daten jeweils zum 30. Juni des Vorjahres**,** erstmalig zum 30. Juni 2026**,** für **die Stellen im Geltungsbereich** dieses Gesetzes, die gemäß § 2 des Finanz- und Personalstatistikgesetzes (FPStatG) als Erhebungseinheiten Daten zur Personalstandstatistik gemäß § 6 FPStatG melden. [2]Die Gleichstellungsstatistik hat insbesondere folgende Merkmale abzubilden:
1. die Zahlenverhältnisse der Geschlechter	1. die Zahlenverhältnisse der Geschlechter
a) in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen, auch gemessen am Beschäftigungsvolumen,	a) *unverändert*
b) an Voll- und Teilzeitbeschäftigung,	b) **bei** Voll- und Teilzeitbeschäftig**ten**,
c) an Führungspositionen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung,	c) **in** Führungspositionen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
d) von Beschäftigten, die eine Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben in Anspruch genommen haben,	d) *unverändert*
2. die Altersstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen und ihre Entwicklung, gegliedert nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung,	2. die Altersstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen und ihre Entwicklung **im Vergleich zur letzten Erhebung**, gegliedert nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung,

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
3. die Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den unterschiedlichen Gremien (§§ 19, 20), soweit diese nicht aufgrund von Rechtsvorschriften mit Personen bestimmter Funktionen zu besetzen sind.	3. die Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den unterschiedlichen Gremien (§§ 19 **und** 20), soweit diese nicht aufgrund von Rechtsvorschriften mit Personen bestimmter Funktionen zu besetzen sind.
	(1/1) Zur Abbildung der in Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 Buchst. a bis c **und** Nr. 2 **genannten** Merkmale sollen die Angaben aus der jährlichen Personalstandstatistik verwendet werden.
(2) Die Erhebungseinheiten nach Absatz 1 erfassen zum Stichtag 30. Juni des Jahres die Zahl der in der Erhebungseinheit Beschäftigten nach	(2) Die Erhebungseinheiten nach Absatz 1 **Satz 1** erfassen **zu dem** Stichtag**, zu dem die Statistik nach Absatz 1 Satz 1 jeweils zu erstellen ist,** _____ die Zahl der in der Erhebungseinheit Beschäftigten nach
a) Geschlecht,	**1.** *unverändert*
b) Inanspruchnahme von Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben,	**2.** *unverändert*
c) Gremien im Sinne der §§ 19 und 20.	**3.** Gremien im Sinne der §§ 19 und 20**,**
	die Erhebungsmerkmale nach den Nummern 2 und 3 jeweils auch differenziert nach dem Geschlecht.
	(2/1) Für die **Erhebung** besteht **hinsichtlich aller von den Erhebungseinheiten zu erfassenden und an die Landesstatistikbehörde zu übermittelnden Daten** Auskunftspflicht **(§ 3 Abs. 2 Satz 2 und § 6 des Niedersächsischen Statistikgesetzes)**.
(3) Die Daten zu Absatz 2 Buchst. a bis c sind jeweils zum Erhebungsstichtag 30. Juni des Jahres, erstmalig zum 30. Juni 2026, zu erfassen und zum 30. September des laufenden Jahres an die Landesstatistikbehörde zu übermitteln.	(3) Die _____ **nach** Absatz 2 _____ **erfassten** Daten sind **von den Erhebungseinheiten** _____ *(jetzt in Absatz 2)* **bis** zum 30. September des **betreffenden** Jahres an die Landesstatistikbehörde zu übermitteln.
(4) Für die Gleichstellungsstatistik besteht Auskunftspflicht.	(4) _____ *(jetzt in Absatz 2/1)*
(5) [1]Zur Abbildung der Merkmale in Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 Buchst. a bis c sowie Nr. 2 sollen die Angaben aus der jährlichen Personalstandstatistik verwendet werden. [2]Angaben zu Absatz 2 Buchst. a bis c sind zum Stichtag 30. Juni des Jahres gesondert zu erfassen und alle vier Jahre an die Landesstatistikbehörde zu melden.	(5) [1]_____ *(jetzt in Absatz 1/1)* [2]_____
(6) [1]Die Übermittlung der Daten nach Absatz 3 durch die Erhebungseinheiten erfolgt elektronisch. [2]Bei der Übermittlung der Daten sind folgende Hilfsmerkmale anzugeben:	(6) [1]Die Übermittlung der Daten nach Absatz 3 durch die Erhebungseinheiten erfolgt elektronisch. [2]Bei der Übermittlung der Daten sind **die** Bezeichnung, **die** Anschrift und **die** Berichtsstellennummer der Dienststelle **als** Hilfsmerkmale anzugeben_
a) Bezeichnung,	_____

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
b) Anschrift und	_____
c) Berichtsstellennummer der Dienststelle.	_____.
(7) Die Erhebungseinheiten im Sinne dieses Gesetzes haben sicherzustellen, dass nur die Personen, die mit Personal- und Organisationsangelegenheiten betraut sind, Kenntnis von den zu erfassenden und zu meldenden personenbezogenen Daten erlangen.	(7) Die Erhebungseinheiten **nach Absatz 1 Satz 1** haben sicherzustellen, dass nur die Personen, die mit Personal- und Organisationsangelegenheiten betraut sind, Kenntnis von den zu erfassenden und zu **übermittelnden** personenbezogenen Daten erlangen.
	(7/1) Zur Erstellung der Gleichstellungsstatistik für den Schulbereich kann abweichend von den Absätzen 2 bis 6 und auch abweichend von dem Stichtag nach Absatz 1 Satz 1 hinsichtlich der nach Absatz 1 Satz 2 abzubildenden Merkmale auch auf die Schulstatistik zurückgegriffen werden, soweit diese zu diesen Merkmalen aussagekräftige Daten enthält.
(8) [1]Die Landesregierung regelt Näheres zu einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Daten sowie zur Datenverarbeitung unter Berücksichtigung der Vorgaben der Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz (FPStatG) in der aktuellen Fassung durch Verordnung. [2]In der Rechtsverordnung können auch Bestimmungen zu Inhalt, Ausarbeitung und zur Aktualisierung der Anlagen zur Rechtsverordnung getroffen werden.	(8) [1]Die Landesregierung regelt **das** Nähere_ zu**r Durchführung der Erhebung (§ 3 Abs. 2 Satz 1 des Niedersächsischen Statistikgesetzes), insbesondere zur** Erfassung und **Übermittlung** der ____Daten**,** sowie zur Datenverarbeitung unter Berücksichtigung der Vorgaben **des** Finanz- und Personalstatistikgesetz**es zur** Personalstandstatistik _____ durch Verordnung. [2]_____
§ 38 Unterrichtung	§ 38 Unterrichtung
[1]Die Landesregierung unterrichtet den Landtag im zweiten Halbjahr des auf den Beginn der Wahlperiode folgenden Jahres über die Durchführung dieses Gesetzes. [2]Die Unterrichtung darf keine personenbezogenen Daten enthalten.	*unverändert*
Fünfter Teil **Schlussvorschrift**	_____ _____
§ 39 Übergangsvorschrift	§ 39 Übergangsvorschrift
Bis zum Inkrafttreten von Gleichstellungsplänen nach § 24 bleiben Gleichstellungspläne nach § 15 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 9. Dezember 2010 (Nds. GVBl. S. 558), geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 17. November 2011 (Nds. GVBl. S. 422), in Kraft.	*unverändert*

Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 19/7500	*Empfehlungen des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung*
Artikel 2 Änderung der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten	Artikel 2 Änderung der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten
In § 9 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten vom 6. Dezember 1996 (Nds. GVBl. S. 476), zuletzt geändert durch Verordnung vom 24. Mai 2024 (Nds. GVBl. 2024 Nr. 43), wird die Angabe „§ 14“ durch die Angabe „§ 22“ ersetzt.	*unverändert*
Artikel 3 Inkrafttreten, Außerkrafttreten	Artikel 3 Inkrafttreten_____
(1) Dieses Gesetz tritt am … in Kraft.	(1) Dieses Gesetz tritt am **Tag nach seiner Verkündung** in Kraft.
(2) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes treten gleichzeitig außer Kraft:	(2) _____ **G**leichzeitig treten _
1. das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz vom 9. Dezember 2010 (Nds. GVBl. S. 558), geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 17. November 2011 (Nds. GVBl. S. 422), und	1. *unverändert*
2. das Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989 (Nds. GVBl. S. 50).	2. das Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989 (Nds. GVBl. S. 50) außer Kraft.

(verteilt am 12.11.2026)