Niedersächsisches
Gesetz- und Verordnungsblatt

80. Jahrgang | Hannover, den 19. November 2026 | Nummer 105

G e s e t z
zur Verwirklichung der Gleichberechtigung
im öffentlichen Dienst in Niedersachsen

Vom 17. November 2026

Der Niedersächsische Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Niedersächsisches Gesetz
zur Verwirklichung der Gleichberechtigung im öffentlichen Dienst
(Niedersächsisches Gleichstellungsgesetz – NGG)

I n h a l t s ü b e r s i c h t

E r s t e r T e i l

Allgemeine Vorschriften

§ 1 Zielsetzung
§ 2 Geltungsbereich und abweichende Gleichstellungsmaßnahmen
§ 3 Begriffsbestimmungen
§ 4 Allgemeine Pflichten, Gender Mainstreaming
§ 5 Benachteiligungsverbot
§ 6 Schutz vor sexueller Belästigung

Z w e i t e r T e i l

Gleichstellung von Frauen und Männern

E r s t e r A b s c h n i t t

Organisationsplanung und Personalentwicklung

§ 7 Grundsatz
§ 8 Statistiken, Datenverarbeitung
§ 9 Arbeitsplatzausschreibung
§ 10 Auswahlverfahren
§ 11 Auswahlkriterien
§ 12 Auswahlentscheidung
§ 13 Beurteilungsverfahren

Herausgeber: Niedersächsische Staatskanzlei

§ 14 Fort- und Weiterbildung

§ 15 Beruflicher Wiedereinstieg

Zweiter Abschnitt

Allgemeines Verwaltungshandeln

§ 16 Geschlechtergerechte Sprache

§ 17 Zuwendungen

Dritter Abschnitt

Gremien

§ 18 Gremienbesetzung

§ 19 Entsendung in Aufsichtsgremien

Dritter Teil

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

§ 20 Arbeitsgestaltung

§ 21 Arbeitszeitgestaltung bei Familien- und Pflegeaufgaben

§ 22 Teilzeit und Beurlaubung

Vierter Teil

Gleichstellungsplan, Gleichstellungbeauftragte

Erster Abschnitt

Gleichstellungsplan

§ 23 Erstellung

§ 24 Inhalte und Aufstellungsverfahren

§ 25 Wirkungen und Erfolgskontrolle

Zweiter Abschnitt

Gleichstellungsbeauftragte

§ 26 Geltungsbereich

§ 27 Bestellung

§ 28 Aufgaben, Rechte und Pflichten

§ 29 Verschwiegenheitspflicht

§ 30 Status

§ 31 Entlastung

§ 32 Ausstattung und Unterstützung

§ 33 Stellvertreterinnen

§ 34 Beanstandungsrecht und Beanstandungsverfahren

§ 35 Rechtsschutz

§ 36 Gleichstellungsbeauftragte im Schulwesen

Fünfter Teil

Gleichstellungsstatistik, Unterrichtung und Übergangsvorschrift

§ 37 Gleichstellungsstatistik

§ 38 Unterrichtung

§ 39 Übergangsvorschrift

Erster Teil

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Zielsetzung

(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

1. bestehende strukturelle Benachteiligungen wegen des Geschlechts, vor allem von Frauen, zu beseitigen und künftige zu verhindern,
2. strukturelle Benachteiligungen von Frauen wegen ihres Geschlechts durch deren gezielte Förderung zu beseitigen,
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
5. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für alle Beschäftigten zu ermöglichen und zu erleichtern.

§ 2

Geltungsbereich und abweichende Gleichstellungsmaßnahmen

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. die Verwaltungen des Landes und der Kommunen,
2. die Hochschulen in staatlicher Verantwortung,
3. 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
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.

(3) [1]Dieses Gesetz gilt abweichend von Absatz 1 Nr. 3 für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe mit Ausnahme des Satzes 2 nicht. [2]Die in Satz 1 genannten Stellen sollen durch geeignete Maßnahmen darauf hinwirken, das Ziel dieses Gesetzes zu erreichen.

(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 3 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

(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]Für Personen, die in einem Richterverhältnis stehen, gilt dieses Gesetz nach Maßgabe der §§ 1 und 2 Abs. 1 des Niedersächsischen Richtergesetzes (NRiG).

(2) Arbeitsplätze 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.

(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) Pflegeaufgabe im Sinne dieses Gesetzes ist die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne des Siebten Kapitels des Zwölften Buchs des Sozialgesetzbuchs pflegebedürftigen Person; dies schließt auch die Inanspruchnahme von Zeiten zur Pflege nach bundesgesetzlichen Regelungen ein.

(6) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind

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.

(7) Nächsthöhere Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind bei den in § 2 Abs. 1 Nr. 3 genannten Verwaltungen der Aufsichts- oder Verwaltungsrat oder ein vergleichbares Aufsichtsorgan.

(8) Jeweils einen Bereich im Sinne dieses Gesetzes bilden in einer Dienststelle oder, falls nach § 23 ein Gleichstellungsplan erstellt wurde, im Geltungsbereich des jeweiligen Gleichstellungsplans

1. eine einzelne Besoldungs- oder Entgeltgruppe,
2. eine Besoldungs- und eine vergleichbare Entgeltgruppe zusammengefasst,
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,
5. alle Ausbildungsplätze sowie
6. die in einem Gleichstellungsplan festgelegten weiteren Bereiche (§ 24 Abs. 1 Sätze 2 und 3).

(9) 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.

(10) [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. [2]Maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, auf den sich die angestrebte Maßnahme oder Entscheidung hauptsächlich bezieht. [3]Unterrepräsentanz von Frauen indiziert das Bestehen einer strukturellen Benachteiligung im Sinne des Absatzes 9.

§ 4

Allgemeine Pflichten, Gender Mainstreaming

[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 Entscheidungsfindung die Vielfalt unterschiedlicher gesellschaftlicher Lebens- und Sichtweisen einbezogen wird.

§ 5

Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen weder unmittelbar noch mittelbar wegen des Geschlechts benachteiligt werden.

(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

(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.

(3) [1]Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen. [2]Die disziplinarrechtlichen Befugnisse bleiben hiervon unberührt.

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 künftige 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.

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

§ 9

Arbeitsplatzausschreibung

(1) [1]Alle zu besetzenden Arbeitsplätze sollen ausgeschrieben werden. [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. [3]Soll ein Arbeitsplatz 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 einer Ausschreibung abgesehen werden. [4]In Bereichen, in denen Frauen aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, soll eine Arbeitsplatzausschreibung öffentlich erfolgen. [5]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. [6]Die Sätze 1 bis 5 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 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.

(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.

§ 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 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.

(2) In Auswahlverfahren sind insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach bestehenden oder geplanten Familien- oder Pflegeaufgaben unzulässig.

§ 11

Auswahlkriterien

(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.

(3) Folgende Umstände dürfen nicht Teil der vergleichenden Bewertung sein:

1. durch die Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben bedingte
   a) Unterbrechungen der Berufstätigkeit,
   b) geringere Anzahl aktiver Dienst- oder Beschäftigungsjahre,
   c) Teilzeitbeschäftigung oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge,
   d) zeitliche Belastungen,
2. die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung oder einer Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Gebrauch zu machen,
3. organisatorische und personalwirtschaftliche Erwägungen.

§ 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 wie 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 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

(1) [1]Es sind Maßnahmen zu treffen, die zu einer geschlechtergerechten dienstlichen Beurteilung führen und Diskriminierungen wegen des Geschlechts verhindern. [2]Die Dienststellen sollen hierzu Beurteilerinnen und Beurteilern Schulungen anbieten. [3]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. [4]Geschlechterspezifische Ausgangsbedingungen und Auswirkungen sind

zu berücksichtigen. [5]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.

(3) [1]Die Dienststellen haben das Beurteilungsverfahren 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 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) [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 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

(1) [1]Die Dienststellen haben für Beschäftigtengruppen, die wegen ihres Geschlechts strukturell benachteiligt sind, im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel Fort- und Weiterbildungen 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 Fort- und Weiterbildungen 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 Weiterbildung, 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 zwölf Monaten nach dem Ende der Beurlaubung. [3]Die Dauer der bezahlten Dienst- oder Arbeitsbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fort- oder Weiterbildung.

(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 entsprechenden 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 ihren Stellvertreterinnen in angemessenem Umfang Gelegenheit zur Fortbildung in allen für ihre Aufgabenerfüllung notwendigen Themen zu geben. [2]Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind verpflichtet, sich über die Themen Gender Main-streaming, Gleichstellung von Frauen und Männern, Vermeidung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz sowie Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu informieren.

(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 Weiterbildungen sind in angemessenem Umfang so durchzuführen, dass Teilzeitbeschäftige 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.

§ 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.

(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 Beschäftigter 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.

(4) Die Dienststellen unterrichten Beschäftigte, die aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind, rechtzeitig und umfassend über Fort- und Weiterbildungsangebote.

(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 Abschnitt

Allgemeines Verwaltungshandeln

§ 16

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.

§ 17

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, für die dieses Gesetz gemäß § 2 nicht gilt, durch geeignete Maßnahmen darauf hinwirken, das Ziel dieses Gesetzes zu erreichen.

Dritter Abschnitt

Gremien

§ 18

Gremienbesetzung

(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

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 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.

§ 19

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 die durch das Land zu bestimmenden Mitglieder zu gleichen Anteilen Frauen und Männer sein, soweit nicht zwingende Gründe für eine Ausnahme vorliegen. [2]§ 18 Abs. 1 Sätze 2 und 3 gilt entsprechend. [3]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.

(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.

(4) Liegen keine zwingenden Gründe für die Abweichung vor, bleibt der zu bestimmende Gremiensitz nach § 19 bis zur quotenkonformen Nachbenennung frei.

Dritter Teil

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit

§ 20

Arbeitsgestaltung

[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.

§ 21

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.

§ 22

Teilzeit und Beurlaubung

(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.

(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

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 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. [2]Die bevorzugte Berücksichtigung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schutzwürdige Interessen anderer Beschäftigter mit Familien- oder Pflegeaufgaben überwiegen. [3]Satz 1 gilt nicht in Fällen des § 12 Abs. 1.

(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.

(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.

Vierter Teil

Gleichstellungsplan, Gleichstellungsbeauftragte

Erster Abschnitt

Gleichstellungsplan

§ 23

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.

§ 24

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. Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung abgebaut,
3. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit ermöglicht und erleichtert und
4. die paritätische Vertretung von Frauen und Männern in Gremien (§§ 18 und 19) erreicht

werden sollen. [2]Soweit die Erreichung des Ziels dieses Gesetzes dadurch verbessert werden kann, können im Gleichstellungsplan ergänzend zu den Bereichen nach § 3 Abs. 8 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 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 weiterbildenden Maßnahmen die Zielzahlen in den jeweiligen Bereichen erreicht werden sollen.

(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 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 während des gesamten Geltungszeitraums digital zur Verfügung zu stellen.

(6) Der Gleichstellungsplan darf keine personenbezogenen Daten enthalten; § 13 Abs. 4 gilt entsprechend.

§ 25

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 Dienststellen- und der Außenstellenleitung.

(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 verbunden ist, beim Personalabbau, bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen, bei der Organisationsplanung und bei der Personalentwicklung beachtet werden.

(3) [1]Im Rahmen der Bestandsaufnahme (§ 24 Abs. 4 Satz 1) ist vor Ablauf der Geltungsdauer des jeweiligen Gleichstellungsplans von der Dienst- oder Außenstelle 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 § 24 Abs. 1 bis 3 getroffenen Festlegungen darzustellen. [3]Hierzu sind die statistischen Daten nach § 37 Abs. 3 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) Wurde sechs Monate nach Ablauf der gesetzlichen Frist nach § 23 kein Gleichstellungsplan erstellt, so kann eine Personalentscheidung zu Ungunsten von Frauen in einem Bereich, in dem sie aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden.

Zweiter Abschnitt

Gleichstellungsbeauftragte

§ 26

Geltungsbereich

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.

§ 27

Bestellung

(1) [1]Jede Dienststelle und jede Außenstelle, die nach § 23 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.

(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 Stellvertreterinnen bestellen; dies gilt für eine Außenstelle im Sinne des § 23 Satz 2 mit weniger als 50 Beschäftigten entsprechend.

(3) [1]Jede Gleichstellungsbeauftragte und jede Stellvertreterin ist mit ihrem Einverständnis zu bestellen. [2]Die Bestellung jeder Gleichstellungsbeauftragten und jeder Stellvertreterin erfolgt für die Dauer von vier Jahren.

[3]Vor der Bestellung sind die Beschäftigten, insbesondere die Gleichstellungsbeauftragte, anzuhören. [4]Das Ergebnis der Anhörung ist zu berücksichtigen. [5]Die Bestellung kann mit dem Einverständnis oder auf Antrag der jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertreterin aufgehoben werden. [6]Im Übrigen kann die Bestellung nur aus wichtigem Grund widerrufen werden.

(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.

(5) Für Gleichstellungsbeauftragte, die von einer Außenstelle bestellt worden sind, gelten die §§ 28 bis 30 und 32 bis 35 mit der Maßgabe entsprechend, dass an die Stelle der Dienststelle die Außenstelle tritt.

§ 28

Aufgaben, Rechte und Pflichten

(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 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. [4]Sie muss spätestens parallel erfolgen. [5]Erfolgt sie erst parallel zur Beteiligung der Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung, der Vertretung der Richterinnen und Richter oder der Vertretung der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, so ist die Gleichstellungsbeauftragte über die Gründe zu informieren. [6]Zu den Maßnahmen nach Satz 1 gehören insbesondere

1. Arbeitszeitregelungen,
2. Ablehnungen von Anträgen auf Teilnahme an der Telearbeit oder an der mobilen Arbeit,
3. Einstellungen, Beförderungen, Höhergruppierungen und Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten, von Aufgaben höherwertiger Ämter und von herausgehobenen Funktionen,
4. Entlassungen und Kündigungen,
5. Auswahlentscheidungen beim Abbau von Personal,
6. Versetzungen sowie Abordnungen von mehr als drei Monaten,
7. Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen,
8. Besetzung von und Entsendung in Gremien (§§ 18 und 19),
9. Ausschreibungen und Verzicht auf diese,
10. die Erstellung des Gleichstellungsplans und dessen Evaluierung,
11. die Zusammenstellung und die Bewertung statistischer Daten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern abbilden können.

(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.

(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.

(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.

§ 29

Verschwiegenheitspflicht

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen 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

(1) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen 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 Stellvertreterinnen an Weisungen nicht gebunden.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert werden.

(4) Vor Kündigung, Versetzung, Abordnung und Umsetzung sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.

(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 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.

(7) § 61 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes gilt entsprechend.

(8) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen haben das Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit. [2]Die Dienststelle hat sie dabei zu unterstützen.

(9) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind berechtigt, sich unmittelbar an das für Frauen- und Gleichstellungspolitik zuständige Ministerium zu wenden.

§ 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 Entlastung beträgt in Dienststellen mit

1. bis zu 200 Beschäftigten mindestens 20 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]Bei mehr als 1 200 Beschäftigten sind auch weitere Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterinnen 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]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 § 27 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 und Unterstützung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten.

(2) Die Dienststellen- und die Außenstellenleitung unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und der Ausübung ihrer Mitwirkungsrechte, insbesondere, indem sie diese rechtzeitig und umfassend informiert.

§ 33

Stellvertreterinnen

(1) Die Stellvertreterinnen einer Gleichstellungsbeauftragten werden grundsätzlich nur tätig, wenn die Gleichstellungsbeauftragte an der Ausübung ihres Amtes gehindert ist.

(2) [1]Eine Stellvertreterin einer Gleichstellungsbeauftragten ist abweichend von Absatz 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.

(3) Die Aufgabenaufteilung und Aufgabenwahrnehmung erfolgen in gegenseitigem Einvernehmen zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen.

§ 34

Beanstandungsrecht und Beanstandungsverfahren

(1) [1]Wird die Gleichstellungsbeauftragte bei einer Maßnahme nach § 28 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.

(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) [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]Die Feststellungen in der Entscheidung über die Beanstandung sind zukünftig bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

(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 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.

(6) Absatz 5 gilt nicht

1. für die Dienststellen der obersten Landesbehörden,
2. bei außerordentlichen Kündigungen, bei Kündigungen in der Probezeit sowie bei vergleichbaren Maßnahmen einer außerordentlichen Dienstbeendigung,
3. bei unaufschiebbaren Maßnahmen,
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

(1) [1]Die Gleichstellungsbeauftragte kann vor dem Verwaltungsgericht geltend machen, dass die Dienststelle

1. sie in ihren Rechten verletzt hat,

2. 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 § 28 Abs. 2.

(2) [1]Der Anrufung des Gerichts hat vorauszugehen, dass ein Beanstandungsverfahren 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 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.

§ 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]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 Stellvertreterinnen bestellen.

(2) [1]Für Schulen, die keine Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 sind, gilt § 27 Abs. 3 und 4 entsprechend. [2]Für die Gleichstellungsbeauftragten an diesen Schulen gelten § 28 mit Ausnahme des Absatzes 7 Sätze 2 und 3, § 29, § 30 Abs. 1 bis 8 mit Ausnahme des Absatzes 5 Sätze 2 und 3, § 31 Abs. 1 Sätze 1 und 4, §§ 32 und 33, § 34 Abs. 1 bis 4 und § 35 entsprechend.

(3) [1]Für Schulen, die Dienststellen im Sinne des § 3 Abs. 6 sind, gilt § 27 Abs. 1 Satz 2 nicht. [2]Für die Gleichstellungsbeauftragten an diesen Schulen gelten § 28 Abs. 7 Satz 2 und § 30 Abs. 5 Sätze 2 und 3 nicht.

(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.

Fünfter Teil

Gleichstellungsstatistik, Unterrichtung und Übergangsvorschrift

§ 37

Gleichstellungsstatistik

(1) [1]Die Landesstatistikbehörde erstellt im Auftrag des für Frauen- und Gleichstellungspolitik 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
   a) in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen, auch gemessen am Beschäftigungsvolumen,
   b) bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten,
   c) in Führungspositionen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
   d) von Beschäftigten, die eine Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben in Anspruch genommen haben,
2. die Altersstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen und ihre Entwicklung im Vergleich zur letzten Erhebung, gegliedert nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung,
3. die Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den unterschiedlichen Gremien (§§ 18 und 19), soweit diese nicht aufgrund von Rechtsvorschriften mit Personen bestimmter Funktionen zu besetzen sind.

(2) 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.

(3) 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

1. Geschlecht,
2. Inanspruchnahme von Beurlaubungen aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben,
3. Gremien im Sinne der §§ 18 und 19,

die Erhebungsmerkmale nach den Nummern 2 und 3 jeweils auch differenziert nach dem Geschlecht.

(4) 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).

(5) Die nach Absatz 3 erfassten Daten sind von den Erhebungseinheiten bis zum 30. September des betreffenden Jahres an die Landesstatistikbehörde zu übermitteln.

(6) [1]Die Übermittlung der Daten nach Absatz 5 durch die Erhebungseinheiten erfolgt elektronisch. [2]Bei der Übermittlung der Daten sind die Bezeichnung, die Anschrift und die Berichtsstellennummer der Dienststelle als Hilfsmerkmale anzugeben.

(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.

(8) Zur Erstellung der Gleichstellungsstatistik für den Schulbereich kann abweichend von den Absätzen 3 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.

(9) Die Landesregierung regelt das Nähere zur 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 Personalstatistikgesetzes zur Personalstandstatistik durch Verordnung.

§ 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.

§ 39

Übergangsvorschrift

Bis zum Inkrafttreten von Gleichstellungsplänen nach § 23 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.

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 „§ 21“ ersetzt.

Artikel 3

Inkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach seiner Verkündung in Kraft.

(2) Gleichzeitig 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
2. das Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989 (Nds. GVBl. S. 50)

außer Kraft.

Hannover, den 17. November 2026

Die Präsidentin des Niedersächsischen Landtages

Hanna N a b e r

Das vorstehende Gesetz wird hiermit verkündet.

Der Niedersächsische Ministerpräsident

Olaf L i e s