



Gesetzentwurf

der Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein

Gesetz zur Änderung gleichstellungsrechtlicher Vorschriften in Schleswig-Holstein

Vom

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht

Artikel 1	Gleichstellungsgesetz
Artikel 2	Änderung der Gemeindeordnung
Artikel 3	Änderung der Kreisordnung
Artikel 4	Änderung der Amtsordnung
Artikel 5	Änderung des Hochschulgesetzes
Artikel 6	Änderung des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein
Artikel 7	Änderung des Landesorganbesetzungsgesetzes
Artikel 8	Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Artikel 1

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GstG)

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1	Gesetzeszweck und -ziel
§ 2	Geltungsbereich
§ 3	Begriffsbestimmungen
§ 4	Umsetzungsverpflichtung

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung

§ 5	Vergabe von Ausbildungsplätzen
§ 6	Einstellung

- § 7 Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- § 8 Härteklausel
- § 9 Stellenausschreibung
- § 10 Auswahlverfahren
- § 11 Auswahlgrundsätze
- § 12 Höchstaltersgrenzen
- § 13 Fort- und Weiterbildung
- § 14 Teilzeitbeschäftigung
- § 15 Beurlaubung
- § 16 Familiengerechte Arbeitszeit
- § 17 Hinweispflicht
- § 18 Gremienbesetzung
- § 19 Verbot sexueller Belästigung

Abschnitt 3

Gleichstellungsplan

- § 20 Erstellung
- § 21 Inhalt
- § 22 Bekanntmachung und Umsetzung
- § 23 Sperrwirkung

Abschnitt 4

Gleichstellungsbeauftragte

- § 24 Geltungsbereich für Gleichstellungsbeauftragte
- § 25 Bestellung
- § 26 Rechtsstellung, Schutzrechte und Ausstattung
- § 27 Stellvertreterin
- § 28 Aufgaben und Rechte
- § 29 Beteiligung
- § 30 Beanstandung
- § 31 Rechtsschutz
- § 32 Geschäftsstellen

Abschnitt 5

Schlussvorschriften

§ 33 Berichtspflicht; Verordnungsermächtigung

§ 34 Übergangsvorschriften

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Gesetzeszweck und -ziel

(1) Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Es fördert die Gleichstellung aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst insbesondere durch

1. die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ermöglichen,
2. die Beseitigung und Kompensation von Benachteiligungen, die insbesondere Frauen als Folge von geschlechtsstereotypischer Arbeitsteilung erfahren,
3. die gerechte Beteiligung von Frauen an allen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie an Führungspositionen und Gremien,
4. die gezielte Förderung von Frauen, um deren struktureller Benachteiligung entgegenzuwirken.

(2) Personen, die im Personenstandsregister den Eintrag divers oder keinen Eintrag zum Geschlecht führen, dürfen durch die Anwendung dieses Gesetzes nicht benachteiligt werden, es sei denn, eine unterschiedliche Behandlung ist durch sachliche Gründe gerechtfertigt.

§ 2

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, für das Land, die Gemeinden, Kreise und Ämter und für die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, die rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Es gilt nicht für die gemeinsamen Einrichtungen des Landes Schleswig-Holstein mit anderen Ländern.

(2) Auf die Geltung dieses Gesetzes ist in den Landesbeteiligungen und den mittelbaren Landesbeteiligungen mit einer Mitarbeitendenzahl von mehr als 250, soweit das Land hierauf Einfluss nehmen kann, hinzuwirken.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Personen, die aufgrund eines Rechtsverhältnisses mit dem Träger der öffentlichen Verwaltung und unter Eingliederung in die Arbeitsorganisation innerhalb der Dienststelle tätig sind, sowie die Auszubildenden der Träger der öffentlichen Verwaltung nach § 2 Absatz 1. Nicht als Beschäftigte gelten Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte und kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte.

(2) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind solche nach § 8 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein vom 11. Dezember 1990 (GVObI. Schl. H. S. 577), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 05. Dezember 2025 (GVObI. Schl.-H. Nr. 169).

(3) Führungspositionen im Sinne dieses Gesetzes sind Positionen auf Vorgesetzten- oder Leitungsebene.

(4) Personalstellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung Schleswig-Holstein sowie alle Stellen, die in Erläuterungen zu Haushaltsplänen ausgewiesen sind. In Dienststellen, in denen keine Planstellen vorhanden sind und in denen § 17 der Landeshaushaltsordnung Schleswig-Holstein keine Wirksamkeit entfaltet, sind Personalstellen im Sinne des Gesetzes alle Stellen, die in Stellenplänen geführt werden.

(5) Eine Benachteiligung von Frauen ist strukturell im Sinne dieses Gesetzes, wenn sie das Ergebnis einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung von Frauen aufgrund von vorherrschenden Strukturen der Gesamtgesellschaft und damit einhergehenden Geschlechterstereotypen und Vorurteilen gegenüber weiblichen Beschäftigten ist.

(6) Eine Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

(7) Als Teilzeitbeschäftigung im Sinne dieses Gesetzes gelten nur unbefristete Beschäftigungen.

§ 4

Umsetzungsverpflichtung

Die Umsetzung dieses Gesetzes ist Aufgabe der Dienststellen. Die Beschäftigten, insbesondere die in Führungspositionen sowie die Leitung und Personalverwaltung der Dienststellen, haben auf die Erreichung der Ziele dieses Gesetzes hinzuwirken.

Abschnitt 2

Maßnahmen zur Gleichstellung

§ 5

Vergabe von Ausbildungsplätzen

(1) Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung von Frauen und Männern sind Ausbildungsplätze vorrangig an Frauen zu vergeben, wenn sie in dem betreffenden Ausbildungsberuf oder in der betreffenden Laufbahngruppe bei dem jeweiligen in § 2 genannten Träger der öffentlichen Verwaltung unterrepräsentiert sind.

(2) Absatz 1 gilt nicht, wenn die Ausbildung Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ist.

§ 6

Einstellung

(1) Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen gegenüber Männern bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie in der betreffenden Laufbahngruppe im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle unterrepräsentiert sind; bei laufbahnfreien Ämtern ist auf den Anteil in der jeweiligen Besoldungsgruppe abzustellen. Soweit die Einstellung von einer Dienststelle für mehrere Geschäftsbereiche durchgeführt wird, ist der Frauenanteil in diesen Geschäftsbereichen insgesamt zugrunde zu legen.

(2) Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen gegenüber Männern bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie in der betreffenden Entgeltgruppe im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle unterrepräsentiert sind. Sind mehrere Entgeltgruppen hinsichtlich der Fallgruppen in den unterschiedlichen Teilen der Entgeltordnung vergleichbar, ist der Anteil der Frauen in diesen Entgeltgruppen insgesamt maßgeblich. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Wird eine Stelle gleichzeitig für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte ausgeschrieben und ist deshalb eine getrennte Betrachtung der jeweiligen Statusgruppen sachlich nicht möglich, sind zur Bestimmung einer potentiellen Unterrepräsentanz Laufbahn und vergleichbare Entgeltgruppen gemeinsam als Vergleichsgruppe heranzuziehen.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht für Wahlämter.

(5) Für Beamtenverhältnisse und Beschäftigungsverhältnisse, die zum Zwecke der Ausbildung begründet werden, gilt § 5.

§ 7

Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen gegenüber Männern vorrangig zu befördern, wenn sie in dem angestrebten Beförderungsamte der Laufbahngruppe im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle unterrepräsentiert sind. Satz 1 gilt entsprechend, wenn, ohne dass sich die Amtsbezeichnung ändert, ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt übertragen wird.

(2) Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen gegenüber Männern vorrangig höherwertige Tätigkeiten, die eine Höhergruppierung auslösen, zu übertragen, wenn sie in der damit verbundenen Fallgruppe einer Entgeltgruppe im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle unterrepräsentiert sind.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für eine Versetzung, Abordnung oder Umsetzung, für die Zulassung zum Aufstieg oder für sonstige personelle Maßnahmen, die eine künftige Beförderung, eine ihr gleichgestellte Maßnahme oder eine Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ermöglichen.

§ 8

Härteklausel

Die §§ 5 bis 7 gelten nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass seine Nichtberücksichtigung auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen eine unzumutbare Härte bedeuten würde.

§ 9

Stellenausschreibung

(1) Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie durchgängig alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen, es sei denn, dass ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist. Auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung ist hinzuweisen. In der Ausschreibung sind die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes anzugeben.

(2) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe der §§ 5 bis 7 unterrepräsentiert sind, müssen freie Arbeitsplätze ausgeschrieben werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber Männern vorrangig berücksichtigt werden.

(3) Freie Arbeitsplätze sind solche, die

1. neu geschaffen worden sind oder
2. besetzbar geworden sind durch

- a) Ausscheiden von Beschäftigten aus dem aktiven Dienst des jeweiligen Trägers der öffentlichen Verwaltung,
- b) Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Teilzeittätigkeit von Beschäftigten für die Dauer dieser Zeit,
- c) Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung von Beschäftigten.

(4) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe der §§ 5 bis 7 unterrepräsentiert sind, muss die Ausschreibung mindestens dienststellenübergreifend erfolgen, soweit innerhalb des jeweiligen Trägers der öffentlichen Verwaltung Bewerbungen möglich sind, die den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes entsprechen; bei Führungspositionen soll eine öffentliche Ausschreibung erfolgen.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten auch für Ausbildungsplätze, soweit nicht ein Ausbildungsanspruch besteht.

(6) Mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten kann

- 1. von einer Ausschreibung in den Fällen des Absatzes 3 Nummer 2 Buchstabe b und c oder
- 2. von einer öffentlichen Ausschreibung für Führungspositionen

abgesehen werden.

Bei Verweigerung der Zustimmung durch die Gleichstellungsbeauftragte gilt § 30 Absatz 2 bis 6 entsprechend.

(7) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht für

- 1. Beamtinnen und Beamte nach § 37 des Landesbeamtengesetzes oder
- 2. Arbeitsplätze, die für Beschäftigte vorgesehen sind,

- a) die nach einer Beurlaubung, einer Abordnung oder einer Zuweisung zurückkehren,
- b) die für ihr berufliches Fortkommen erfolgreich an einem Auswahlverfahren teilgenommen haben,
- c) die erstmalig einen Arbeitsplatz besetzen, nachdem sie vor Beginn einer bei dem jeweiligen Träger der öffentlichen Verwaltung abgeschlossenen Ausbildung oder vor Einstellung an einem Vorstellungsgespräch oder an einem Auswahlverfahren erfolgreich teilgenommen haben oder
- d) deren bisherige Arbeitsplätze aufgrund von Organisationsentscheidungen entfallen sind bzw. sollen oder
- e) die auf der Grundlage eines mit Gleichstellungsbeauftragter und Personalrat sowie den für ressortübergreifende Personalentwicklungsmaßnahmen zuständigen Stellen abgestimmten Personalentwicklungskonzeptes versetzt, abgeordnet, zugewiesen oder umgesetzt werden.

(8) Für jeden neu besetzten Arbeitsplatz ist festzuhalten,

1. ob er an eine Frau, einen Mann, eine diverse Person oder eine Person ohne Geschlechtsangabe im Personenstandsregister vergeben wurde,
2. ob eine Ausschreibung erfolgt ist und
3. wenn ja, wie hoch der Anteil von Frauen unter den eingegangenen Bewerbungen und den zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen war,
4. und mit wie vielen Frauen, Männern, diversen Personen oder Personen ohne Geschlechtsangabe im Personenstandsregister das Auswahlgremium besetzt war.

§ 10

Auswahlverfahren

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe der §§ 5 oder 6 unterrepräsentiert sind, sollen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden, wenn in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vorliegen, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen. Das Prinzip der Bestenauslese nach Artikel 33 des Grundgesetzes bleibt unberührt.

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

(3) Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Anteilen mit stimmberechtigten Frauen und Männern besetzt werden; ist die Anzahl zu besetzender Sitze ungerade, soll das Ungleichgewicht nicht mehr als eine Person betragen. Bestehen Benennungs- oder Entsendungsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird; anderenfalls entscheidet das Los. Bestehen Benennungs- oder Entsendungsrechte für eine ungerade Personenzahl, gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Person. Sitze, die mit Personen ohne weiblicher oder männlicher Geschlechtsangabe im Personenstandsregister besetzt sind, bleiben außer Betracht.

(4) Soweit Dritte mit der Personalfindung beauftragt werden, ist auf die Regelungen dieses Gesetzes hinzuweisen.

§ 11

Auswahlgrundsätze

(1) Die Qualifikation ist ausschließlich an solchen Eignungs-, Befähigungs- und fachlichen Leistungsmerkmalen zu messen, die den Anforderungen der Laufbahn oder des Berufs oder im Falle eines Personalentwicklungskonzeptes der angestrebten Stelle entsprechen.

(2) Für die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines sonstigen pfle-

gebedürftigen Angehörigen einzubeziehen, soweit diese für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

(3) Bei der Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung darf das Dienst- oder Lebensalter nur berücksichtigt werden, wenn sich dadurch die beruflichen Kenntnisse erweitert haben. Im Übrigen können Dienst- oder Lebensalter berücksichtigt werden, soweit die §§ 5 bis 8 nicht entgegenstehen.

(4) Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Teilzeitbeschäftigung oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungslehrgänge aufgrund der Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen, sowie der Familienstand, Schwangerschaft und die Möglichkeit einer Schwangerschaft dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden, sofern diese nicht maßgeblichen Einfluss auf die Geeignetheit für den konkreten Arbeitsplatz haben. Gleiches gilt für zeitliche Belastungen durch die Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten entsprechend für Ausbildungsplätze.

§ 12

Höchstaltersgrenzen

(1) Höchstaltersgrenzen für den Zugang zum öffentlichen Dienst, die nicht unmittelbar durch Gesetz bestimmt sind, erhöhen sich für Bewerberinnen und Bewerber, die wegen der Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen von einer Bewerbung vor Erreichen des ansonsten maßgeblichen Höchstalters abgesehen haben, um 4 Jahre, bei Betreuung mehrerer Personen um höchstens 8 Jahre, jedoch nicht über das 50. Lebensjahr hinaus. Satz 1 gilt nur insoweit, als nicht bereits aufgrund anderer Rechtsvorschriften eine Überschreitung des regelmäßig geltenden Höchstalters zulässig ist.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für Höchstaltersgrenzen, die das berufliche Fortkommen im öffentlichen Dienst betreffen. Eine Höchstaltersgrenze von 58 Jahren für den Aufstieg in nächsthöhere Laufbahngruppen bleibt unberührt.

(3) Gesetze und Verordnungen, die das berufliche Fortkommen im öffentlichen Dienst nach Erreichen eines bestimmten Lebensalters erschweren, sind nicht anzuwenden, wenn Beschäftigte das maßgebliche Lebensalter wegen der Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen überschreiten.

§ 13

Fort- und Weiterbildung

(1) Zu beruflichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen Frauen und Männer im Rahmen des angesprochenen Adressatenkreises zu gleichen Anteilen zugelassen werden; Frauen sind mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zuzulassen. Kann nicht nach Satz 1 verfahren werden, weil nur ein Teilnahmeplatz zu vergeben ist, müssen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn die Veranstaltung wiederholt angeboten wird; anderenfalls entscheidet das Los. Absatz 2 bleibt unberührt.

(2) Soweit Frauen gemäß der §§ 5 bis 7 in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, ist ihnen bei gleicher Eignung die Teilnahme an Fortbildungen zur Vorbereitung auf Führungspositionen bevorzugt zu ermöglichen; bestehende Instrumente der Personalentwicklung sind anzuwenden. Sie sind ausdrücklich zur Teilnahme an solchen Fortbildungen zu ermutigen. Hierbei sind die Belange der Dienststelle angemessen zu berücksichtigen.

(3) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben sowie Teilzeitbeschäftigte hieran teilnehmen können. Auch Beurlaubte gemäß § 15 können bei Bedarf an Fortbildungen teilnehmen. Sofern Teilzeitbeschäftigte an einer Ganztagsfortbildung teilnehmen, gilt die gesamte Fortbildungszeit als Arbeitszeit.

(4) Beschäftigten sollen vorbehaltlich verfügbarer Mittel angemessene Kosten für die Betreuung von Kindern, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, von Kindern, die wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind oder für die Betreuung von sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen, die mit der oder dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft leben, erstattet werden, soweit die Kosten durch die Teilnahme an einer zumindest auch im dienstlichen Interesse liegenden Fort- oder Weiterbildung außerhalb des Dienstortes unvermeidbar entstehen. Die voraussichtlichen Kosten sind bei der

Beantragung der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme anzuzeigen und innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach dem Ende der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahme bei der Dienststelle schriftlich geltend zu machen und nachzuweisen.

(5) Bei geeigneten Veranstaltungen der beruflichen Fort- und Weiterbildung, insbesondere auch bei Programmen zur Fort- und Weiterbildung für Führungskräfte und Beschäftigte im Personal- oder Organisationswesen, sind Gleichstellungsthemen, insbesondere die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, mittelbare und unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, geschlechtergerechtes Beurteilungswesen, Vereinbarkeit von Familie und Pflege mit Beruf sowie Schutz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, vorzusehen.

(6) Bei dem Einsatz von Seminarleitungen und Referierenden sollen die in § 1 zum Ausdruck kommenden Ziele dieses Gesetzes berücksichtigt werden.

(7) Die Absätze 2 bis 6 gelten nicht für die Gemeinden, Kreise und Ämter.

§ 14

Teilzeitbeschäftigung

(1) Alle Arbeitsplätze sind auch mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar, wenn nicht dienstliche Belange die Besetzung mit Vollzeitbeschäftigten erfordern. Dies gilt auch für Führungspositionen. Die Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung ist in Textform zu begründen.

(2) Teilzeitbeschäftigung muss sowohl befristet als auch unbefristet und mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angeboten werden, soweit nicht durch Rechtsvorschrift etwas anderes bestimmt ist. Die reduzierte Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten ist im Rahmen des Haushaltsrechtes personell auszugleichen. Von Möglichkeiten zur Zusammenfassung mehrerer Reststellen ist Gebrauch zu machen. Beschäftigungsverhältnisse, die die sozialversicherungspflichtige Grenze unterschreiten, dürfen nicht begründet werden.

(3) Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihrer beruflichen Entwicklung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden. Insbesondere darf sich Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(4) Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes vorrangig zu berücksichtigen.

§ 15

Beurlaubung

(1) Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung aus familiären Gründen, insbesondere zur Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen, ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Für die Beurlaubung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern des Landes ist § 62 des Landesbeamtengesetzes entsprechend anzuwenden, es sei denn, es handelt sich um Tarifbeschäftigte des Landes; für diese ist § 28 des Tarifvertrags für die Länder anzuwenden. § 14 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 4 gilt entsprechend.

(2) Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten sind vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus den in Absatz 1 benannten Gründen beurlaubt sind, soweit dies nicht dem Zweck der Beurlaubung entgegensteht.

(3) Die Dienststelle hat den Kontakt von beurlaubten Beschäftigten zur Dienststelle und den Wiedereinstieg zu erleichtern durch das Angebot von Beratungsgesprächen zum Wiedereinstieg.

(4) Die Teilnahme an einer überwiegend im dienstlichen Interesse liegenden Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienstbefreiung nach Ende der Beurlaubung im Umfang der Dauer der Fortbildung. Für Tarifbeschäftigte des Landes gilt dies im Rahmen der Grenzen des § 29 Absatz 3 des Tarifvertrags der Länder.

(5) Bei Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben ist zur Vermeidung unangemessener Mehrbelastungen der übrigen Beschäftigten soweit möglich vorrangig ein personeller Ausgleich vorzunehmen. Ist dies nicht möglich, muss soweit möglich ein organisatorischer Ausgleich erfolgen.

§ 16**Familiengerechte Arbeitszeit**

Anträgen von Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf Änderung des Arbeitszeitrahmens zur besseren Vereinbarkeit der Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen mit dem Beruf ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, der gesetzlichen, und tarifvertraglichen Regelungen und der Dienstvereinbarungen zu entsprechen. § 14 Absatz 1 Satz 2 und 3 und Absatz 3 gilt entsprechend.

§ 17**Hinweispflicht**

Die Dienststellen müssen Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben stellen, in geeigneter, möglichst digitaler Form, hinweisen auf:

1. die Folgen einer Bewilligung, insbesondere in beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlicher Hinsicht,
2. die Möglichkeit einer Befristung und deren Folgen.

§ 18**Gremienbesetzung**

(1) Bei Benennungen und Entsendungen von Vertreterinnen und Vertretern für Kommissionen, Beiräte, Ausschüsse, Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie für vergleichbare Gremien, deren Zusammensetzung nicht durch besondere gesetzliche Vorschriften geregelt ist, müssen Frauen und Männer jeweils hälftig berücksichtigt werden. Bestehen Benennungs- oder Entsendungsrechte nur für eine Person, müssen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird; anderenfalls entscheidet das Los. Bestehen Benennungs- oder Entsendungsrechte für eine ungerade Personenzahl, gilt Satz 2 entsprechend für die letzte Person.

- (2) Endet die Benennung oder Entsendung einer Person im Laufe eines befristeten Zeitraumes, so ist ihr Sitz bis zum Ende des befristeten Zeitraumes mit einer Person desselben Geschlechts nachzubesetzen.
- (3) Stellvertretende Mitglieder von Frauen sind Frauen, stellvertretende Mitglieder von Männern sind Männer.
- (4) Ist eine paritätische Besetzung im Einzelfall trotz intensiver Bemühungen objektiv nicht möglich, kann von den Vorgaben der Absätze 1 bis 3 abgewichen werden. Die Abweichung ist schriftlich zu begründen und der Gleichstellungsbeauftragten zuzuleiten.
- (5) Soweit Personen ohne weibliche oder männliche Geschlechtsangabe im Personenstandsregister benannt oder entsendet werden, gilt Absatz 1 nur für den übrigen Teil der zu benennenden oder zu entsendenden Personen. Handelt es sich bei der nach Absatz 2 ausscheidenden Person um eine diverse Person oder eine Person ohne Geschlechtsangabe im Personenstandsregister, gilt Absatz 2 nicht.
- (6) Sind Organisationen, die nicht Träger der öffentlichen Verwaltung sind, oder sonstige gesellschaftliche Gruppierungen zur Benennung oder Entsendung von Mitgliedern für öffentlich-rechtliche Beschluss- oder Beratungsgremien berechtigt, gelten die Absätze 1 bis 5 entsprechend.
- (7) Die Absätze 1 bis 6 gelten nicht, soweit einer Gemeinde, einem Kreis oder Amt Anteile an einer Gesellschaft gehören (§ 102 der Gemeindeordnung).

§ 19

Verbot sexueller Belästigung

- (1) Sexuelle Belästigung ist verboten und stellt eine Verletzung dienstlicher Pflichten dar. Sie kann disziplinar-, arbeits- oder personalrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Die Dienststellenleitung oder die nach dem Landesdisziplinargesetz zuständige Behörde stellt unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sicher, dass in Fällen sexueller Belästigung die gebotenen Maßnahmen ergriffen werden. Die Dienststellenleitung und Beschäftigte in Führungspositionen sind zudem verpflichtet, sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz vorzubeugen und ihnen entgegen zu wirken.

(2) Sexuelle Belästigung ist ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird; hierzu zählen insbesondere körperliche Berührungen sexueller Art, verbale Äußerungen und Gesten sexuellen Inhalts, das Zeigen pornographischer Darstellungen sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen, insbesondere wenn durch ein solches Verhalten ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen geprägtes Umfeld geschaffen wird.

(3) Aus Anlass von Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen den betroffenen Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes erforderlich, ist vorrangig ein Wechsel der verursachenden Person vorzunehmen. Die Zuweisung der betroffenen Beschäftigten zu einem anderen Arbeitsplatz ist nur in Ausnahmefällen und nur mit ihrer Zustimmung und mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten zulässig. Bei Verweigerung der Zustimmung durch die Gleichstellungsbeauftragte gilt § 30 Absatz 2 bis 6 entsprechend.

(4) Betroffene sowie Zeuginnen oder Zeugen einer sexuellen Belästigung können sich an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 414), bleibt unberührt.

Abschnitt 3

Gleichstellungsplan

§ 20

Erstellung

(1) Jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle mit regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten stellt für jeweils fünf Jahre einen Gleichstellungsplan auf. Personalstellen mehrerer Dienststellen können in einem Gleichstellungsplan zusammengefasst werden.

(2) Die Gleichstellungspläne sind den Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Dienststellen zur Kenntnisnahme vorzulegen. Die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten nach § 28 bleiben unberührt.

(3) Der neue Gleichstellungsplan muss spätestens sechs Monate nach Ablauf des vorherigen Gleichstellungsplans in Kraft treten. Innerhalb dieser Übergangsfrist von bis zu sechs Monaten entfaltet der vorherige Gleichstellungsplan weiter Wirkung. Die Vorlage des Gleichstellungsplans bei der in Absatz 2 bestimmten Stelle hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass diese Frist eingehalten wird. Mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten kann von Satz 1 abgewichen werden; Satz 2 und 3 finden entsprechend Anwendung.

§ 21

Inhalt

(1) Grundlagen des Gleichstellungsplans sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur. Die Bestandsaufnahme beschreibt die bestehende Situation der Beschäftigten nach Geschlechtern in der Dienststelle. Diverse Personen oder Personen ohne Geschlechtsangabe im Personenstandsregister werden zu gleichen Teilen den Frauen und den Männern zugeordnet, wenn anderenfalls der Datenschutz nicht gewährleistet wäre und die Betroffenen daher einer eigenen Ausweisung nicht zustimmen. Es ist darzustellen, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind. Stichtag hierfür ist der Ablauftag des vorherigen Gleichstellungsplans.

(2) Für jeden Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, enthält der Gleichstellungsplan:

1. verbindliche Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen, zur Steigerung des Anteils von Frauen nach der Hälfte der Geltungszeit und bei Ablauf des Gleichstellungsplans,
2. Vorgaben, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil von Frauen in den genannten Bereichen erhöht werden soll,
3. verbindliche Zielvorgaben, wie und bis wann erreicht werden soll, dass die Führungspositionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen und Männern zu gleichen Teilen besetzt werden.

In den Zielvorgaben nach Nummer 1 ist zumindest ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungs- und Entgeltgruppe entspricht. Bei Neueinstellungen sind Frauen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen.

(3) Sind die Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans nicht umgesetzt oder nicht erreicht worden, so sind im neuen Gleichstellungsplan die Gründe für die Zielverfehlung darzulegen und Schlussfolgerungen für den neuen Gleichstellungsplan zu ziehen.

(4) In dem Gleichstellungsplan ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 1 gefördert werden soll. Darüber hinaus entwickelt der Gleichstellungsplan für Bereiche, in denen Frauen im Sinne des § 3 Absatz 6 unterrepräsentiert sind, Maßnahmen, die darauf hinwirken, dass auch Männer Angebote, die die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ermöglichen, stärker in Anspruch nehmen. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen gesperrt werden oder wegfallen sollen, hat der Gleichstellungsplan Zielvorgaben zu enthalten, nach denen der Frauenanteil zumindest gleich bleibt.

(5) Der Gleichstellungsplan enthält darüber hinaus Strategien zur Sensibilisierung sowie zum Umgang mit sexueller Belästigung.

§ 22

Bekanntmachung und Umsetzung

(1) Die Gleichstellungspläne werden von der Dienststellenleitung in den Dienststellen, deren Personalstellen sie betreffen, bekanntgemacht.

(2) Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist eine Verpflichtung der Dienststellenleitung, der Personalverwaltung sowie jeder Person, die eine Führungsposition innehat. Die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen sind insbesondere bei der Personalplanung und -entwicklung, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen zu beachten.

§ 23

Sperrwirkung

(1) Solange in einer Dienststelle nach Ablauf der Übergangsfrist aus § 20 Absatz 3 Satz 1 kein Gleichstellungsplan aufgestellt ist, dürfen keine Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen vorgenommen werden. Ist der Gleichstellungsplan wegen eines Verfahrens nach §§ 52 ff. des Mitbestimmungsgesetzes noch nicht in Kraft, dürfen keine Einstellungen und Beförderungen und Höhergruppierungen vorgenommen werden, die dem bereits aufgestellten Gleichstellungsplan zuwiderlaufen.

(2) Abweichend von Absatz 1 können Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen im Einzelfall vorgenommen werden, wenn zwingende dienstliche Gründe vorliegen und die vorherige Zustimmung der zuständigen Dienstaufsichtsbehörde eingeholt wurde oder wenn gesetzliche Regelungen der Sperrwirkung entgegenstehen. Satz 1 gilt in den Gemeinden, Kreisen und Ämtern mit der Maßgabe, dass Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen im Einzelfall vorgenommen werden können, wenn zwingende dienstliche Gründe vorliegen oder wenn gesetzliche Regelungen der Sperrwirkung entgegenstehen.

Abschnitt 4

Gleichstellungsbeauftragte

§ 24

Geltungsbereich für Gleichstellungsbeauftragte

(1) Nachfolgende Vorschriften über die Gleichstellungsbeauftragte gelten mit Ausnahme des § 26 Absatz 1, 3, 4 und 6 und der §§ 28, 29, 30, 31 und 32 nicht für die Gleichstellungsbeauftragten in den Gemeinden, Kreisen und Ämtern.

(2) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten auch für die Hochschulen in freier Trägerschaft nach § 1 Absatz 1 Satz 2 des Hochschulgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Februar 2016 (GVBl. Schl.-H. S. 39), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. Dezember 2025 (GVBl. Schl.-H. 2025/144). Als Dienststellen (§ 3 Absatz 2) im Sinne dieses Abschnitts gelten an Hochschulen auch deren Fachbereiche nach § 28 des Hochschulgesetzes. Als Beschäftigte im Sinne

dieses Abschnitts gelten an Hochschulen deren Mitglieder. Die §§ 25 und 26 Absatz 2 gelten nicht für die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen.

§ 25

Bestellung

(1) In allen Dienststellen mit mindestens fünf ständig Beschäftigten ist mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. In Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten ist darüber hinaus mindestens eine Stellvertreterin zu bestellen. An Außenstellen kann eine Vertrauensfrau bestellt werden. Die einzelnen Ämter können dabei auch auf mehrere Frauen geteilt übertragen werden. Die Bestellungen obliegen der Dienststellenleitung und dürfen nicht ohne Zustimmung der betroffenen Frauen erfolgen.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte soll keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(3) Die Dienststellenleitung kann die Bestellung im Einverständnis mit der Gleichstellungsbeauftragten aufheben oder aus gewichtigen dienstlichen Gründen widerrufen. Unterliegt die Dienststelle der Dienstaufsicht durch eine übergeordnete Dienststelle, kann die Bestellung nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststelle widerrufen werden. Die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten an einer obersten Landesbehörde kann nur mit Zustimmung des für Gleichstellung zuständigen Ministeriums widerrufen werden.

(4) Erlischt die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß Absatz 3 ist die Stellvertreterin zur Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen, sofern diese der Bestellung zustimmt. Gibt es mehrere Stellvertreterinnen, können diese für die Bestellung eine Person aus ihrem Kreis zur Gleichstellungsbeauftragten bestimmen; bei Uneinigkeit entscheidet die Dienststellenleitung. Stimmt die Stellvertreterin der Bestellung nicht zu, hat die Dienststellenleitung aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend den Vorgaben nach Absatz 1 zu bestellen. Im Falle einer Bestellung der Stellvertretung zur Gleichstellungsbeauftragten nach Satz 1 gilt Satz 3 entsprechend für die Neubestellung einer Stellvertreterin.

§ 26

Rechtsstellung, Schutzrechte und Ausstattung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist der Dienststellenleitung unmittelbar zuzuordnen. Sie ist in Ausübung der ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben und Rechte von fachlichen Weisungen frei. Diese Tätigkeit ist daher nur auf Antrag zu beurteilen.

(2) Die anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen der Gleichstellungsbeauftragten sind ihrer Aufgabe anzupassen. Für ihre Tätigkeiten sind der Gleichstellungsbeauftragten die zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben räumlichen und sächlichen Mittel zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit weder bevorzugt noch benachteiligt werden.

(4) Die Aufgabenwahrnehmung als Gleichstellungsbeauftragte hat Vorrang vor der Wahrnehmung anderer Aufgaben, sofern den anderen Aufgaben keine außerordentliche Dringlichkeit zugrunde liegt.

(5) Das Arbeitsverhältnis einer Gleichstellungsbeauftragten kann nur unter den Voraussetzungen des § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches gekündigt werden. Dies gilt auch für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten, wenn seit Beendigung der Bestellung weniger als zwei Jahre verstrichen sind. Vor Versetzung und Abordnung ist sie ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung in gleicher Weise wie die Mitglieder des Personalrats geschützt.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für Gleichstellung zuständige oberste Landesbehörde des Landes Schleswig-Holstein wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht personenbezogene Daten übermittelt werden. Die Regelungen über die Schweigepflicht und die Amtsverschwiegenheit bleiben unberührt.

(7) § 36 Absatz 1 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein gilt für die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend.

§ 27

Stellvertreterin

- (1) Die Vorschriften zur Gleichstellungsbeauftragten gelten entsprechend für Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.
- (2) Die Stellvertreterinnen werden grundsätzlich im Vertretungsfall tätig. Abweichend davon kann die Gleichstellungsbeauftragte Stellvertreterinnen mit deren Zustimmung einen Teil der Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Eine Änderung oder Aufhebung dieser Delegationsentscheidung kann die Gleichstellungsbeauftragte jederzeit ohne Zustimmung der Stellvertreterinnen vornehmen. Die Aufgabendelegation sowie deren Änderung oder Aufhebung ist gegenüber der Dienststelle anzuzeigen. Die Gesamtverantwortung verbleibt bei der Gleichstellungsbeauftragten.
- (3) Tritt der Vertretungsfall ein, ist die Gleichstellungsbeauftragte in geringerem Umfang tätig oder werden Stellvertreterinnen gemäß Absatz 2 Satz 2 von der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben übertragen, sind die Stellvertreterinnen jeweils dem Ausmaß ihrer Tätigkeit entsprechend zu entlasten. Im Falle der Aufgabenübertragung gemäß Absatz 2 Satz 2 erfolgt die Entlastung anstelle der entsprechenden Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.
- (4) Stellvertreterinnen haben die von der Gleichstellungsbeauftragten vorgegebenen Leitlinien zu beachten.

§ 28**Aufgaben und Rechte**

- (1) Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere auf Einhaltung dieses Gesetzes, hinzuwirken und zu diesem Zweck auch das Recht, Stellungnahmen abzugeben.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, in Fachangelegenheiten des Geschäftsbereichs der Dienststelle, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben können, Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen einzubringen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortrags- und Austauschrecht mit der Dienststellenleitung sowie ein Initiativrecht für Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes und zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Über einen Initiativantrag hat die Dienststelle innerhalb angemessener Zeit, spätestens nach einem Monat, zu entscheiden. Die Entscheidung ist der Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen. Die Monatsfrist nach Satz 2 gilt nicht für die Gemeinden, Kreise und Ämter.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden anbieten. . Diese können durch die Gleichstellungsbeauftragte in Präsenz, digital oder hybrid vorgesehen werden. Digitale Sprechstunden sind nur zulässig, wenn

1. geeignete vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind,
2. geeignete organisatorische und technische Maßnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Veranstaltung keine Kenntnis nehmen können.

Video- oder Audioaufzeichnungen sind bei allen Veranstaltungsformaten unzulässig.

(5) Zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen bei der Beseitigung von Benachteiligungen in Einzelfällen.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Unterlagen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, Einsicht nehmen. Soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, ist der Gleichstellungsbeauftragten auch in Personalakten Einsicht zu gewähren. Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs berechtigt, mit Antragsrecht und beratender Stimme an Besprechungen, Sitzungen oder Konferenzen teilzunehmen, soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben können. Abweichend von Satz 1 ist die Gleichstellungsbeauftragte in den Gemeinden, Kreisen und Ämtern im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs berechtigt, mit Antragsrecht und beratender Stimme an Besprechungen oder Konfe-

renzen teilzunehmen, soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben können.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren teilnahmeberechtigt, soweit diese nicht durch ein Gremium geführt werden, dessen Zusammensetzung durch Gesetz geregelt ist. Sie ist stimmberechtigt, wenn eine Personalentscheidung von einem Gremium, dessen Zusammensetzung nicht durch Gesetz geregelt ist, durch Abstimmung getroffen wird.

(9) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Recht zur Teilnahme an Personalversammlungen gemäß § 39 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein, sie hat ein Rederecht.

(10) Die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, Beschäftigten und Bewerberinnen und Bewerbern, für deren Personalangelegenheiten die Dienststelle zuständig ist, Auskünfte über die Beschäftigungsstruktur zu erteilen.

(11) Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, an mindestens einer Fortbildungsveranstaltung pro Jahr teilzunehmen, die Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind. Für die Teilnahme ist sie von ihren anderen Dienstpflichten zu entlasten. Ihre anderen Ansprüche auf Fortbildung verringern sich dadurch nicht.

§ 29

Beteiligung

(1) Um Aufgaben und Rechte entsprechend § 28 angemessen wahrnehmen zu können, ist die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Dienststellenleitung vereinbaren zu Beginn ihrer jeweiligen Amtszeit ein Informations- und Beteiligungsverfahren, das in beiderseitigem Einvernehmen angepasst werden kann.

(2) Die Beteiligung in personellen Angelegenheiten erfolgt insbesondere bei

1. Stellenbesetzungsverfahren in allen Verfahrensschritten,
2. Beförderungen und tarifrechtlichen Eingruppierungen,
3. Versetzungen, Umsetzungen und Abordnungen,

4. Kündigungen und Entlassungen,
5. vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand,
6. Disziplinarverfahren, soweit disziplinarrechtlicher Ermessensspielraum besteht und Zweck und Ziel des Gesetzes nach § 1 berührt sind,

einschließlich vorhergehender Planungen.

Eine zwingende Beteiligung nach Nummer 1 entfällt, wenn Frauen in der betreffenden Laufbahngruppe oder Entgeltgruppe, insbesondere in den Führungsfunktionen, im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle nicht unterrepräsentiert sind (Überrepräsentanz).

(3) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte so zu beteiligen, dass ihre Rückmeldungen berücksichtigt werden können. Die Beteiligung erfolgt in der Regel vor einem Mitbestimmungsverfahren nach dem Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein.

(4) Der Gleichstellungsbeauftragten muss für eine Stellungnahme in der Regel mindestens eine Woche zur Verfügung stehen. In dringenden Fällen kann die Frist auf bis zu drei Arbeitstage verkürzt werden, sofern dies sachlich gerechtfertigt ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Gleichstellungsbeauftragten nicht, hat sie dieser die Gründe hierfür in Textform mitzuteilen.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten sind die zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen frühestmöglich vorzulegen. Ihr sind die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bereitstellung soll grundsätzlich durch ein technisch begrenztes Leserecht für bestimmte relevante Unterlagen in vorhandenen Dateisystemen erfolgen. § 28 Absatz 6 gilt entsprechend.

(6) Die Dienststellenleitung hat die Gleichstellungsbeauftragte über die Beschäftigungsstruktur, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe der §§ 5 bis 7 unterrepräsentiert sind, regelmäßig zu unterrichten.

§ 30

Beanstandung

(1) Verstößt die Dienststelle nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen dieses Gesetz oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern, so kann die Gleichstellungsbeauftragte dies gegenüber der Dienststelle innerhalb einer Woche ab Zugang der Information beanstanden. Der Zugang der Information liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten in der Regel vor, wenn die Dienststelle der Gleichstellungsbeauftragten ihre Entscheidung über Inhalt, Umfang oder Unterlassung der Maßnahme in nachvollziehbarer und vollständiger Weise mitgeteilt hat. Die Begründung der Beanstandung hat in Textform innerhalb der Frist des Satzes 1 zu erfolgen. Eine Maßnahme darf erst nach Ablauf der Beanstandungsfrist ausgeführt werden. Dies gilt nicht in unaufschiebbaren Angelegenheiten; im Fall einer unaufschiebbaren Angelegenheit sind die Gründe dafür der Gleichstellungsbeauftragten darzulegen.

(2) Die Dienststelle prüft die Beanstandung und entscheidet innerhalb eines Monats ab Zugang der Begründung in der Sache unter Beachtung der Einwände neu. Nach Abschluss der Prüfung unterrichtet sie die Gleichstellungsbeauftragte über das Ergebnis der Prüfung und die dafür tragenden Gründe in Textform. Ist Grund für die Beanstandung die fehlende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und tritt die Dienststelle der Beanstandung bei, ist die Beteiligung nachzuholen und über die Maßnahme neu zu entscheiden. Stimmt die Gleichstellungsbeauftragte bei fehlender Beteiligung nachträglich zu, dass ihre Beteiligung auf die Entscheidung in der Sache keinen Einfluss genommen hätte, darf die Maßnahme durchgeführt werden.

(3) Bis zur abschließenden Entscheidung über die Beanstandung ist die Maßnahme auszusetzen. Duldet die Maßnahme keinen Aufschub, kann die Dienststellenleitung bis zur abschließenden Entscheidung vorübergehende Regelungen treffen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist hierüber unverzüglich zu unterrichten. Die Gleichstellungsbeauftragte hat die betroffenen Beschäftigten oder Bewerberinnen und Bewerber über die Beanstandung zu unterrichten.

(4) Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte einer obersten Landesbehörde eine Maßnahme, darf die Maßnahme nur auf ausdrückliche Weisung der Dienststellenleitung im Benehmen mit der für Gleichstellung zuständigen obersten Landesbehörde des Landes Schleswig-

Holstein weiterverfolgt werden; das Letztentscheidungsrecht bleibt bei der jeweiligen obersten Landesbehörde.

(5) Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte einer Dienststelle der nachgeordneten Landesverwaltung eine Maßnahme und tritt ihr die Dienststellenleitung nicht bei, so hat die Dienststelle unter Beifügung der Begründungen gemäß Absatz 1 Satz 3 sowie gemäß Absatz 2 Satz 2 die Entscheidung der Dienststelle einzuholen, die die Dienstaufsicht ausübt. Deren Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen. Die Entscheidung gemäß Satz 1 erfolgt innerhalb von einem Monat nach Vorlage. Ist die übergeordnete Dienststelle eine oberste Landesbehörde, gilt Absatz 4 entsprechend. Bei dreistufigem Verwaltungsaufbau hat die Dienststellenleitung der übergeordneten Dienststelle die Entscheidung der obersten Landesbehörde einzuholen, wenn sie der Auffassung ihrer Gleichstellungsbeauftragten nicht beitrifft; Absatz 4 gilt entsprechend.

(6) Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte einer der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, einer rechtsfähigen Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts eine Maßnahme und tritt ihr die Dienststellenleitung oder das zur Geschäftsführung befugte Organ nicht bei, so kann die Gleichstellungsbeauftragte die zuständige Aufsichtsbehörde unterrichten. Die Gleichstellungsbeauftragte bei der Aufsichtsbehörde ist von dieser zu beteiligen. Eine Unterrichtung der zuständigen Aufsichtsbehörde hat keine Auswirkungen auf die Möglichkeit, Rechtsschutz zu ersuchen.

(7) Die Regelungen zur Beanstandung gelten nicht in den Fällen des § 29 Absatz 2 Satz 2.

§ 31

Rechtsschutz

(1) Bleibt die Beanstandung erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt der Unterrichtung über das Ergebnis der Prüfung nach § 30 Absatz 2 Satz 2 das Verwaltungsgericht anrufen. In den Fällen des § 2 Absatz 5 der Gemeindeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Februar 2003 (GVOBl. Schl.-H. S. 57), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 26. März 2026 (GVOBl. Schl.-H. 2026/27), § 2 Absatz 4 der Kreisordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Februar 2003 (GVOBl. Schl.-H. S. 94), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 26. März 2026 (GVOBl. Schl.-H. 2026/121) oder § 22a Absatz 2 der

Amtsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Februar 2003 (GVO-BI. Schl.-H. S. 112), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Dezember 2025 (GVOBI. Schl.-H. 2025/168) richtet sich der Beginn der Frist nach Satz 1 nach dem Zeitpunkt der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 2 Absatz 5 Satz 3 der Gemeindeordnung, § 2 Absatz 4 Satz 3 der Kreisordnung oder § 22a Absatz 2 Satz 3 der Amtsordnung. Vor Anrufung des Verwaltungsgerichts kann ein außergerichtlicher Einigungsversuch durchgeführt werden. In diesem Fall beginnt die Frist zur Anrufung des Verwaltungsgerichts nach Satz 1 erst zu laufen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs in Textform feststellen.

(2) Die Klage kann auch darauf gestützt werden, dass die jeweils zuständige Dienststelle ohne zureichenden Grund nicht innerhalb der Frist des § 30 Absatz 2 Satz 1 sachlich über die Beanstandung entschieden hat. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. März 1991 (BGBl. I S. 686), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 20. Mai 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 152), gilt entsprechend.

(3) Die Dienststelle trägt die notwendigen Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten auf Grund von Rechtsbehelfen nach Absatz 1 und 2 entstehen.

§ 32

Geschäftsstellen

(1) Das Land fördert die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durch Einrichtung einer Kontakt- und Koordinierungsstelle nach Maßgabe des Haushalts.

(2) Das Land unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten des Landes durch Einrichtung einer Geschäftsstelle nach Maßgabe des Haushalts.

Abschnitt 5

Schlussvorschriften

§ 33

Berichtspflicht; Verordnungsermächtigung

(1) Die Landesregierung berichtet dem Landtag einmal in jeder Legislaturperiode über die Durchführung dieses Gesetzes innerhalb der Verwaltung des Landes.

(2) Im Rahmen des Geltungsbereichs nach § 2 mit Ausnahme der Hochschulen berichten die verwaltungsleitenden oder mit diesen vergleichbare Organe den Repräsentativorganen oder den mit diesen vergleichbaren Organen als oberste Entscheidungs- und Überwachungsorgane einmal in jeder Legislaturperiode über die Durchführung dieses Gesetzes in ihren Bereichen.

(3) Der Bericht gibt Auskunft über die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Entgelt- und Besoldungsgruppen. Die für Gleichstellung zuständige oberste Landesbehörde wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Vorgaben für die Erhebung der statistischen Angaben sowie die Berichterstattung zu regeln.

§ 34

Übergangsvorschriften

(1) Die Vorschriften des Abschnitts 3 gelten erstmals für den Gleichstellungsplan, der nach Inkrafttreten dieses Gesetzes turnusgemäß als nächster anstelle des bisherigen Frauenförderplans in der jeweiligen Dienststelle aufzustellen ist.

(2) § 18 gilt nur für Gremienbesetzungen nach Inkrafttreten dieses Gesetzes. Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Entsendungen und Benennungen bleiben unberührt.

Artikel 2

Änderung der Gemeindeordnung

Die Gemeindeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Februar 2003 (GVObI. Schl.-H. S. 57), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 26. März 2026 (GVObI. Schl.-H. 2026/27), wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 3 werden die folgenden Sätze angefügt:

„In Gemeinden mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern bestellt die Gemeindevertretung aus dem Kreise der weiblichen Beschäftigten der Gemeinde eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Sie wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig. Die Vorschriften zur Gleichstellungsbeauftragten gelten für sie entsprechend. Tritt der Vertretungsfall ein, ist die Stellvertreterin dem Ausmaß ihrer Tätigkeit entsprechend zu entlasten.“

- b) Absatz 5 erhält folgende Fassung:

„(5) Die Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes zur Beanstandung (§ 30 des Gleichstellungsgesetzes vom [bitte einfügen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]) und zum Rechtsschutz (§ 31 des Gleichstellungsgesetzes) der Gleichstellungsbeauftragten gelten auch für Maßnahmen, die der Entscheidung der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters obliegen. Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister prüft die Beanstandung und entscheidet innerhalb eines Monats ab Zugang der Begründung in der Sache unter Beachtung der Einwände neu. Hält die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister die Beanstandung für unbegründet, unterrichtet sie oder er die Gemeindevertretung, in hauptamtlich verwalteten Gemeinden den Hauptausschuss, sowie die Gleichstellungsbeauftragte hierüber. Die Unterrichtung erfolgt unter Beifügung der Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten und der Nichtabhilfeentscheidung.“

2. § 102 Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt geändert:

- a) Nach Nummer 4 wird die folgende Nummer 5 eingefügt:

„5. dass das Gleichstellungsgesetz in der Gesellschaft Anwendung findet,“

- b) Die bisherigen Nummern 5 bis 9 werden zu den Nummern 6 bis 10.

Artikel 3

Änderung der Kreisordnung

Die Kreisordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Februar 2003 (GVOBl. Schl.-H. S. 94), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 26. März 2026 (GVOBl. Schl.-H. 2026/121), wird wie folgt geändert:

§ 2 wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 3 werden die folgenden Sätze angefügt:

„Der Kreistag bestellt zusätzlich aus dem Kreise der weiblichen Beschäftigten des Kreises eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Sie wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig. Die Vorschriften zur Gleichstellungsbeauftragten gelten für sie entsprechend. Tritt der Vertretungsfall ein, ist die Stellvertreterin dem Ausmaß ihrer Tätigkeit entsprechend zu entlasten.“

2. Absatz 4 erhält folgende Fassung:

„(4) Die Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes zur Beanstandung (§ 30 des Gleichstellungsgesetzes vom [bitte einfügen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]) und zum Rechtsschutz (§ 31 des Gleichstellungsgesetzes) der Gleichstellungsbeauftragten gelten auch für Maßnahmen, die der Entscheidung der Landrätin oder des Landrats obliegen. Die Landrätin oder der Landrat prüft die Beanstandung und entscheidet innerhalb eines Monats ab Zugang der Begründung in der Sache unter Beachtung der Einwände neu. Hält die Landrätin oder der Landrat die Beanstandung für unbegründet, unterrichtet sie oder er den Hauptausschuss, sowie die Gleichstellungsbeauftragte hierüber. Die Unterrichtung erfolgt unter Beifügung der Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten und der Nichtabhilfeentscheidung.“

Artikel 4

Änderung der Amtsordnung

Die Amtsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Februar 2003 (GVO-BI. Schl.-H. S. 112), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. Dezember 2025 (GVOBl. Schl.-H. 2025/168), wird wie folgt geändert:

§ 22a wird wie folgt geändert:

1. Die Überschrift erhält folgende Fassung:

„§ 22 a Gleichstellungsbeauftragte; Gleichstellungsplan“

2. In Absatz 1 werden die folgenden Sätze angefügt:

„In Ämtern mit mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern bestellt der Amtsausschuss aus dem Kreise der weiblichen Beschäftigten des Amtes eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Sie wird grundsätzlich im Vertretungsfall tätig. Die Vorschriften zur Gleichstellungsbeauftragten gelten für sie entsprechend. Tritt der Vertretungsfall ein, ist die Stellvertreterin dem Ausmaß ihrer Tätigkeit entsprechend zu entlasten.“

3. Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Die Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes zur Beanstandung (§ 30 des Gleichstellungsgesetzes vom [bitte einfügen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]) und zum Rechtsschutz (§ 31 des Gleichstellungsgesetzes) der Gleichstellungsbeauftragten gelten auch für Maßnahmen, die der Entscheidung der Amtsdirektorin oder des Amtsdirektors, in ehrenamtlich verwalteten Ämtern der Amtsvorsteherin oder des Amtsvorstehers oder der leitenden Verwaltungsbeamtin oder des leitenden Verwaltungsbeamten obliegen. Die Amtsdirektorin oder der Amtsdirektor, in ehrenamtlich verwalteten Ämtern die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher oder die leitende Verwaltungsbeamtin oder der leitende Verwaltungsbeamte prüft die Beanstandung und entscheidet innerhalb eines Monats ab Zugang der Begründung in der Sache unter Beachtung der Einwände neu. Hält die Amtsdirektorin oder der Amtsdirektor oder die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher oder die leitende Verwaltungsbeamtin oder der leitende Verwaltungsbeamte die Beanstandung für unbegründet, unterrichtet sie oder er den Amtsausschuss, in haupt-

amtlich geleiteten Ämtern den Hauptausschuss, sowie die Gleichstellungsbeauftragte hierüber. Die Unterrichtung erfolgt unter Beifügung der Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten und der Nichtabhilfeentscheidung.“

Artikel 5

Änderung des Hochschulgesetzes

Das Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Februar 2016 (GVOBl. Schl.-H. S. 39), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. Dezember 2025 (GVOBl. Schl.-H. 2025/144), wird wie folgt geändert:

1. In § 12 Absatz 1 Satz 3 werden nach den Wörtern „jeweils einen Gleichstellungsplan“ die Wörter „§ 21 des Gleichstellungsgesetzes vom [bitte einfügen: Datum und Fundstelle dieses Gesetzes]“ eingefügt.
2. § 27 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Die Vorschriften des Gleichstellungsgesetzes zur Beanstandung (§ 30 des Gleichstellungsgesetzes) und zum Rechtsschutz (§ 31 des Gleichstellungsgesetzes) gelten entsprechend, wenn eine Entscheidung eines Organs nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen das Gleichstellungsgesetz oder den Gleichstellungsauftrag nach § 3 Absatz 4 verstößt. Das Präsidium ist über Entscheidungen der Dekanin oder des Dekans und der Hochschulrat bei Entscheidungen des Präsidiums jeweils unter Beifügung der Beanstandung zu unterrichten, wenn der Beanstandung nicht abgeholfen wird.“
 - b) In Absatz 5 Satz 2 werden nach den Wörtern „ihren Dienstpflichten“ die Wörter „zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags“ eingefügt.

3. In § 86 Absatz 4 werden nach den Wörtern „hat der Aufsichtsrat die Gleichstellungsbeauftragte“ die Wörter „entsprechend § 29 des Gleichstellungsgesetzes“ eingefügt.
4. § 89 Absatz 2 erhält folgende Fassung:
„(2) Das Klinikum schreibt die Stelle öffentlich aus. Stellung, Rechte, Pflichten, Aufgaben und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus dem Gleichstellungsgesetz. Die Rechte der Personalvertretungen bleiben davon unberührt.“

Artikel 6

Änderung des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein

Das Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein vom 11. Dezember 1990 (GVOBl. Schl.-H. S. 577), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Dezember 2025 (GVOBl. Schl.-H. 2025/169), wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Absatz 2 Nummer 5 wird die Angaben „Frauenförderpläne“ durch die Angabe „Gleichstellungspläne“ ersetzt.
2. In § 47 Absatz 1 Satz 8 wird die Angabe „ist“ durch die Angabe „und die Gleichstellungsbeauftragte sind“ ersetzt.

Artikel 7

Änderung des Landesorganbesetzungsgesetzes

Das Landesorganbesetzungsgesetz vom 17. Mai 2023 (GVOBl. Schl.-H. S. 252) wird wie folgt geändert:

In § 8 Absatz 2 werden die Wörter „alle zwei Jahre“ durch die Wörter „einmal in der Legislaturperiode“ ersetzt.

Artikel 8

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Gleichstellungsgesetz vom 13. Dezember 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. Dezember 2014 (GVOBl. Schl.-H. S. 464), Ressortbezeichnungen zuletzt ersetzt durch Artikel 28 der Verordnung vom 27. Oktober 2023 (GVOBl. Schl.-H. S. 514, 520), außer Kraft.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt und ist zu verkünden.

Kiel, [bitte einfügen: Datum der Unterzeichnung durch den Ministerpräsidenten]

(Unterschrift)

Daniel Günther

Ministerpräsident

(Unterschrift)

Aminata Touré

Ministerin für Soziales, Jugend, Familie,
Senioren, Integration und Gleichstellung

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Das GstG und dieser Gesetzentwurf insgesamt verfolgen das zentrale Ziel, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst nachhaltig zu fördern und Nachteile, die Frauen erfahren, zu beseitigen und zu kompensieren. Neben der Verwirklichung von Artikel 3 Absatz 2 GG sowie von Artikel 9 LVerf, berücksichtigt der Gesetzentwurf auch Artikel 23 der EU-Grundrechtecharta, Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 des Vertrages über die Europäische Union (EUV), Artikel 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sowie die Richtlinien 2006/54/EG und 2019/1158/EU.

Um die Problemlagen aus der Praxis sowie Hinweise zur Verbesserung des Gesetzes im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern von verschiedenen Akteurinnen und Akteuren in die Überarbeitung des GstG einbeziehen zu können, wurde in 2024/2025 ein Vorabbeteiligungsprozess aufgesetzt. Durchgeführt wurde dieser in Form verschiedener Workshops. Nachdem in einem ersten Auftakttermin alle Beteiligten die aus ihrer Sicht relevanten Schwerpunkte einer Novellierung einbringen konnten, wurde in den folgenden Workshops zu den verschiedenen Abschnitten des GstG konkret erarbeitet, welche Änderungen zweckmäßig erscheinen. Nach intensiver Prüfung dieser Ergebnisse erfolgte die Erstellung eines Arbeitsentwurfes eines neuen GstG, der in einer Abschlussveranstaltung mit den Beteiligten besprochen wurde, wobei diese erneut Änderungsvorschläge anbringen konnten. Der Gesetzentwurf ist mithin auch maßgeblich durch diesen Vorabbeteiligungsprozess geprägt. Regelmäßig beteiligt haben sich im Vorabbeteiligungsprozess der LandesFrauenRat Schleswig-Holstein e.V., Vertreterinnen und Vertreter des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) Bezirk Nord, Vertreterinnen und Vertreter des dbb beamtenbund und tarifunion Landesbund Schleswig-Holstein e.V., Gleichstellungsbeauftragte der Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunale Gleichstellungsbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragte der Landesarbeitsgemeinschaft der ehrenamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragte des Landes sowie Vertreterinnen und Vertreter der Personalreferentinnen und Personalreferenten des Landes.

Der entstandene Gesetzentwurf ermöglicht eine tiefgreifende Verankerung der Gleichstellung auf allen Ebenen des öffentlichen Dienstes und sorgt für eine breitere Integration von Gleichstellungsaspekten in Personal- und Verwaltungsentscheidungen. Zudem bietet er eine stär-

kere Kontrolle und eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen durch festgelegte Standards wie bspw. bei der Erstellung eines Gleichstellungsplans.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt weiterhin eine Schlüsselrolle ein. Sie wirkt aktiv auf die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen hin, wird bei Prozessen eingebunden und erhält dadurch die Möglichkeit, direkt an wesentlichen Punkten mitzuwirken. Gleichzeitig fungiert sie als Ansprechpartnerin für die Beschäftigten und trägt so maßgeblich zur Sicherstellung der Gleichstellung im Arbeitsumfeld bei.

Im Fall von Verstößen gegen die Beteiligungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten sieht das Gesetz zum einen die Unzulässigkeit der Durchführung der Maßnahme und zum anderen bei jedwedem Verstoß gegen das GstG oder gleichstellungsrechtliche Vorschriften ein Beanstandungsrecht und Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten vor. Dies verschafft den Gleichstellungsbeauftragten die nötige Handlungsbefugnis, um gegen Missachtungen des Gesetzes vorzugehen und auf die Durchsetzung der Gleichstellung hinzuwirken.

Der Gesetzentwurf geht grundsätzlich davon aus, dass die Gleichstellung der Geschlechter nur durch gemeinsame Anstrengungen aller Beteiligten erreicht werden kann. Daher gelten die Rechte und Pflichten dieses Gesetzes grundsätzlich für alle Beschäftigten, unabhängig von ihrem Geschlecht. Denn es ist ebenso wichtig, männlichen Bediensteten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, da sie nach wie vor deutlich weniger Sorgearbeit leisten als Frauen. Gleichzeitig bleibt die gezielte Förderung von Frauen notwendig.

Die weiterhin bestehende Benachteiligung der Frau ist auf eine Vielzahl gesellschaftlicher Einflussfaktoren zurückführen, die allein durch gesetzgeberische Maßnahmen nicht beseitigt werden können. Gesetzliche Regelungen sind jedoch geeignet und erforderlich, um bestehende Defizite bei der Verwirklichung des Gleichberechtigungsgrundsatzes zu verringern und den Prozess in Richtung auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben zu unterstützen. Die Erforderlichkeit schärferer gesetzlicher Regelungen im Gleichstellungsrecht ergibt sich aus der bisherigen Anwendungspraxis, die gezeigt hat, dass nicht sanktionierende Regelungen nicht ausreichen, um ausreichend nachhaltige strukturelle Veränderungen herbeizuführen. Trotz bestehender Regelungen sind Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst noch nicht abschließend abgebaut. Die Erfahrung zeigt, dass ohne klare gesetzliche Vorgaben und Kontrollmechanismen die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zum Teil unzureichend bleibt. Dies führt dazu, dass insbesondere eine Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Besoldungsgruppen, Füh-

rungspositionen oder Gremien, fortbesteht. Ein weiterer Aspekt ist die Notwendigkeit, die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes zu stärken. Der staatliche Arbeitgeber hat die Verantwortung, gesellschaftliche Werte wie Gleichberechtigung und Vielfalt aktiv zu fördern. Weitere gesetzliche Regelungen sind daher unerlässlich, um nachhaltige strukturelle Veränderungen zu bewirken und die Gleichstellung im öffentlichen Dienst effektiv zu beseitigen.

Die Neufassung des GstG und die Anpassung weiterer gleichstellungsrechtlicher Vorschriften stellt somit einen wichtigen Schritt in Richtung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst dar. Sie greift die sich verändernden gesellschaftlichen und beruflichen Realitäten auf und setzt mit konkreten, effektiven Maßnahmen zur Förderung von Frauen und der Bekämpfung von Diskriminierung gezielte Akzente. Sie schafft einen klar strukturierten und rechtlich abgesicherten Rahmen, der die Gleichstellung in den öffentlichen Dienststellen nachhaltig fördert und weiterentwickelt.

Der Entwurf der konstitutiven Neufassung baut dabei auf dem derzeit geltenden GstG auf. Dabei wurden auch bewährte Regelungen des Gesetzentwurfs von 1994 (Drs. 13/1898) übernommen und an aktuelle Entwicklungen angepasst. Für die vorgeschlagenen neuen Regelungen orientiert sich der Entwurf zudem auch an Erfahrungen aus den Gleichstellungsgesetzen anderer Länder, um bewährte Praxisansätze aufzugreifen und in den Normtext und die Begründung einzubeziehen.

B. Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu Artikel 1 (Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GstG)):

Per Wortlaut des Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG und des Artikel 9 Satz 1 LVerf fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Hierauf wird mit der Anpassung der Bezeichnung stärker rekurriert. Mit der Anpassung des Langtitels wird daher weder eine inhaltliche Neuausrichtung des Gesetzes noch eine Änderung seiner Zielsetzungen verbunden. Vielmehr erfolgt die Anpassung zur Klarstellung, dass die Herstellung und Sicherung der Gleichstellung Frauen und Männer gleichermaßen betrifft.

Abschnitt 1 – Allgemeine Bestimmungen

Zu § 1:

Zu Absatz 1:

Die Vorschrift definiert wie bisher als Zweck und neu auch als Ziel des Gesetzes die Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Durch das Gesetz soll ein Beitrag zur weiteren Verwirklichung des Gleichberechtigungsgebotes aus Artikel 3 Absatz 2 GG und Artikel 9 LVerf im öffentlichen Dienst geleistet werden. Es liegt mithin die Feststellung zugrunde, dass die soziale Wirklichkeit auch im öffentlichen Dienst dem Grundsatz der Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern gegenwärtig weiterhin nicht vollumfänglich entspricht und dass sich dieses Defizit strukturell zulasten der Frauen auswirkt. Die Maßnahmen des Gesetzes zielen daher zum einen auf die Vereinbarkeit vom Beruf mit der Pflege was im Vergleich zur bisher geltenden Fassung des GstG die Vereinbarkeit vom Beruf mit der Familie ergänzt, um den Folgen des demografischen Wandels Rechnung zu tragen (Nummer 1). Benachteiligungen, die insbesondere Frauen aufgrund von Rollenbildern, die an veralteten Stereotypen festhalten, betreffen, sollen zum anderen durch das Gesetz nicht nur kompensiert, sondern durch die neu eingefügte Ergänzung in Nummer 2 auch aktiv beseitigt werden (Nummer 2). Dies entspricht auch dem Auftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG a.E. Darüber hinaus nimmt das Gesetz als Ziel weiterhin die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am beruflichen Fortkommen in den Blick (Nummer 3). Neu ist dabei im Vergleich zum geltenden GstG, dass auch die gerechte Beteiligung von Frauen an Führungspositionen ausdrücklich in § 1 adressiert wird. Für den öffentlichen Dienst ist anzustreben, dass Frauen in allen Bereichen, in allen Tätigkeitsfeldern und in allen Besoldungs- und Entgeltgruppen ebenso wie Männer vertreten sind. Der 6. Gleichstellungsbericht des Landes zeigte beispielsweise, dass noch nicht in allen obersten Landesbehörden eine gerechte Beteiligung von Frauen an allen Entgelt- und Besoldungsgruppen erreicht ist (vgl. bspw. S. 17 des Sechsten Gleichstellungsberichts). Nummer 4 stellt (neu im Vergleich zur bisherigen Fassung), angelehnt an § 1 Absatz 2 Satz 2 des Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG), einen Handlungsauftrag für den öffentlichen Dienst zur Beseitigung von struktureller Benachteiligung dar, indem weitere gezielte Förderungen von Frauen zu unternehmen sind, um die strukturelle Benachteiligung nachhaltig abbauen und den notwendigen Kulturwandel herbeizuführen.

Die Maßnahmen zur Gleichstellung, die dieses Gesetz enthält, zielen wie im geltenden GstG auf die Gleichstellung von Frauen gegenüber Männern, richten sich dabei gemäß Satz 2 aber nunmehr überwiegend an alle Beschäftigten. Zudem gilt: Auch wenn das Gesetz die Gleichstellung der Frauen und Männer und auf dieser Grundlage eine Förderung von Frauen als Ziel definiert, dürfen diverse Personen oder Personen ohne Geschlechtseintrag im Perso-

nenstandsregister durch die Anwendung einzelner Regelungen nicht ungerechtfertigt benachteiligt werden. § 12 des Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG) stellt dies sicher. Danach gelten gesetzliche Regelungen, die sich auf Frauen und Männer beziehen und für beide Geschlechter dieselben Rechtsfolgen vorsehen, auch für Personen unabhängig von der im Personenstandsregister eingetragenen Geschlechtsangabe (oder bei keiner Angabe).

Zu Absatz 2:

Der im Vergleich zur geltenden Fassung des GstG neu ergänzte Absatz 2 trägt diesem Erfordernis zusätzlich Rechnung.

Durch das GstG und seine Anwendung dürfen Personen, die im Personenstandsregister mit dem Eintrag divers oder ohne Geschlechtseintrag geführt werden, nicht ungerechtfertigt benachteiligt werden. Damit wird auch den Vorgaben des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 10. Oktober 2017 (1 BvR 2019/16) Rechnung getragen, wonach das Geschlecht ein verfassungsrechtlich geschütztes Persönlichkeitsmerkmal ist auch jenseits der binären Geschlechterordnung.

Eine nachteilige Behandlung von Personen mit diverser oder ohne Geschlechtseintrag im Personenstandsregister gegenüber Frauen ist nur da gerechtfertigt, wo sie durch sachliche Gründe getragen wird. Sachliche Gründe sind objektive, nachvollziehbare und verhältnismäßige Gründe, die unterschiedliche Behandlung zwingend erforderlich machen. Sie dürfen nicht auf Vorurteilen, sondern müssen auf funktionalen oder rechtlichen Notwendigkeiten beruhen. Damit wird ergänzend berücksichtigt, dass eine unterschiedliche Behandlung zugunsten von Frauen zulässig sein kann, wenn sie dem Abbau struktureller Benachteiligung dient, auch wenn Personen mit diverser oder ohne Geschlechtseintrag im Personenstandsregister hierdurch benachteiligt werden. Hiermit wird der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 21. Dezember 2023 – 8 AZR 214/23) Rechnung getragen, nach der es bspw. rechtlich zulässig ist, dass nur Frauen das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ausüben dürfen, nicht aber nicht-binäre Personen.

Absatz 2 schützt damit die geschlechtliche Vielfalt im Sinne von Artikel 3 Absatz 3 GG, ohne den Wert des Artikel 3 Absatz 2 GG zu mindern.

Für die Begriffe Frau, Mann, diverse Person und Person ohne Eintrag stellt das Gesetz auf den Eintrag im Personenstandsregister ab. In begründeten Fällen kann – insbesondere zum Schutz geschlechtlicher Identität – jedoch auch eine abweichende Geschlechtsidentifikation berücksichtigt werden, bspw. wenn sich eine Person dauerhaft oder überwiegend als Frau identifiziert und dies glaubhaft macht. Eine Definition innerhalb des Gesetz erfolgt nicht, um

Raum für eine verfassungskonforme und zugleich gesellschaftlich anschlussfähige Auslegung zu lassen.

Zu § 2:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 erstreckt den Geltungsbereich des Gesetzes (unverändert) auf alle Träger der öffentlichen Verwaltung nach § 2 Absatz 1 und 2 LVwG. Auf gemeinsame Einrichtungen Schleswig-Holsteins mit anderen Ländern, die entsprechend nicht unter alleiniger Landesaufsicht Schleswig-Holsteins stehen, erstreckt sich der Geltungsbereich ausdrücklich nicht. Gleiches gilt auch für gemeinsame Anstalten des öffentlichen Rechts, die unternehmerisch tätig sind.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 weitet den Geltungsbereich im Vergleich zur bisherigen Fassung des GstG auf unmittelbare und mittelbare Landesbeteiligungen (juristische Personen des privaten Rechts) im Sinne des § 2 Nummer 1 Variante 2 und Nummer 2 des Landesorganbesetzungsgesetzes, sofern die Mitarbeitendenzahl über 250 liegt, aus, soweit das Land Einfluss nehmen kann. Die Einziehung der Grenze von mehr als 250 Mitarbeitenden in Anlehnung an die Definition mittelgroßer Kapitalgesellschaften nach § 267 Absatz 2 Nummer 3 des Handelsgesetzbuches soll die Verhältnismäßigkeit der Anwendung des GstG wahren. Unternehmen mit kleinem oder kleinstem Personalkörper werden so vor einem unverhältnismäßigen Aufwand geschützt, den eine Anwendung mit sich brächte.

In diesen Fällen ist auf die Geltung dieses Gesetzes durch das Land hinzuwirken. Hinwirken meint eine Einwirkungspflicht zur entsprechenden Anwendung der Regelungen des GstG. Eine entsprechende Anwendung erfordert, dass die Vorgaben grundsätzlich inhaltsgleich umzusetzen sind. Nur in Fällen, in denen eine Umsetzung aufgrund der Besonderheiten der privatwirtschaftlichen Rechtsform logischerweise nicht möglich ist, kann das GstG sinngemäß Anwendung finden. Dabei ist jedoch stets darauf zu achten, dass Sinn und Zweck der Norm auch bei sinngemäßer Umsetzung bestmöglich verwirklicht werden. Abweichende Regelungen sind daher möglichst gering zu halten (so auch in den Hinweisen zur Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes in den Beteiligungsunternehmen des Landes Berlin). Zweck dieser Regelung ist, die Gleichstellung auch in diesen Organisationsformen voran zu treiben und das Ein-

flusspotential der öffentlichen Hand zu nutzen. Bei Verlagerung öffentlicher Aufgaben auf Unternehmen in privater Rechtsform ist nicht auszuschließen, dass der durch das GstG aufgebaute gleichstellungsrechtliche Standard abgebaut wird. Das in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG definierte Gebot zu tatsächlicher Gleichstellung verlangt, dass der Staat die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt. Für den Fall, dass die öffentliche Hand auch nach der Verlagerung öffentlicher Aufgaben auf Unternehmen in privater Rechtsform alleinigen oder maßgeblichen Einfluss auf diese ausübt, ist sie demnach verpflichtet, sowohl dem grundgesetzlichen Auftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG als auch dem Gleichstellungsgebot gemäß Artikel 9 LVerf gerecht zu werden. Verfassungsrechtliche Bindungen bestehen auch dann weiter, wenn sich Trägerinnen und Träger der öffentlichen Verwaltung der Formen privatrechtlichen Handelns bedienen. Von der öffentlichen Hand beherrschte gemischtwirtschaftliche Unternehmen in Privatrechtsform unterliegen einer unmittelbaren Grundrechtsbindung (BVerfG, Urteil des Ersten Senats vom 22. Februar 2011 - 1 BvR 699/06 -).

Zu § 3:

§ 3 enthält für die Anwendung des Gesetzes erforderlichen Begriffsdefinitionen. Diese sind notwendig, um eine präzise und einheitliche Auslegung der einzelnen Bestimmungen des Gesetzes sicherzustellen und Missverständnisse zu vermeiden und werden daher im Vergleich zur bisherigen Fassung des GstG in einem eigenen Paragraphen den besonderen Vorschriften vorangestellt. Eine klare Festlegung der Begriffe dient der Rechtssicherheit und stellt sicher, dass die Regelungen in der Verwaltungspraxis korrekt angewendet werden können.

Zu Absatz 1:

Die Definition von „Beschäftigten“ entspricht im Umfang zunächst derjenigen der bisherigen Fassung. Sie umfasst alle relevanten Gruppen, die im öffentlichen Dienst tätig sind, demnach Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie alle Auszubildenden. Neu aufgenommen sind dazu alle sonstigen Personen, die aufgrund anderer Rechtsverhältnisse in der Dienststelle tätig sind. Diese Definitionsanpassung an die Definition der

„Beschäftigten“ im Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holsteins (MBG Schl.-H.) führt zu einer Vereinheitlichung und damit Vereinfachung in der Rechtsanwendung. Eine Präzisierung durch die Begrenzung auf Personen, die in die Arbeitsorganisation der Dienststelle eingegliedert sind, stellt sicher, dass in der Dienststelle tätige Beschäftigte von Drittfirmen nicht vom Wortlaut erfasst werden.

Die breite Definition ermöglicht, dass alle Personen, die in der öffentlichen Verwaltung tätig sind, unter die Regelungen des Gesetzes fallen. Satz 2 sorgt dafür, dass das Gesetz für Ehrenbeamtinnen und -beamte sowie kommunale Wahlbeamtinnen und -beamte keine Wirkung entfaltet.

Zu Absatz 2:

Zur Definition der „Dienststellen“ verweist der Entwurf zwar erstmals ausdrücklich auf § 8 MBG Schl.-H. Auch bisher war diese Definition jedoch heranzuziehen, sodass die Aufnahme lediglich der Klarstellung dient.

Zu Absatz 3:

Die Begriffsdefinition zu „Führungspositionen“, neu aufgenommen, präzisiert, dass darunter jegliche Vorgesetzten- und Leitungsebenen zu fassen sind.

Zu Absatz 4:

Die Definition zu „Personalstellen“ ist im Vergleich zur bisherigen Fassung nicht verändert. Sie umfasst alle Stellen, Planstellen und Stellen nach § 17 der Landeshaushaltsordnung (LHO) sowie alle Stellen, die in Erläuterungen zu Haushaltsplänen ausgewiesen sind. Sind in einer Dienststelle keine Planstellen vorhanden und entfaltet § 17 LHO dort keine Wirksamkeit, sind Personalstellen alle Stellen, die in Stellenplänen geführt werden.

Zu Absatz 5:

Die Definition der „strukturellen Benachteiligung von Frauen“ legt – neu im Vergleich zur bisherigen Fassung – wie § 3 Nummer 2 des Gleichstellungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern (GIG M-V) den Begriff als das Ergebnis einer

Diskriminierung von Frauen aufgrund von Strukturen der Gesamtgesellschaft und damit einhergehenden Rollenbildern und Vorurteilen gegenüber Frauen fest. Eine strukturelle Benachteiligung liegt dementsprechend wie auch nach der Begründung aus Mecklenburg-Vorpommern (Drs. 6/5189) dann vor, wenn eine auffällige Diskrepanz der in einem Bereich vertretenen Frauen statistisch feststeht, aber die Art und Weise des Diskriminierungsvorganges nicht oder nur schwer fassbar, dennoch aber empirisch nachweisbar ist. Auf gesellschaftlicher Ebene herrschen bestimmte geschlechtsbezogene Vorstellungen, Bezeichnungen und Bilder vor, die auch in Dienststellen unbewusst reproduziert werden. Die Benachteiligung kann beispielsweise darauf beruhen, dass Frauen aufgrund von Geschlechterstereotypen ein geringeres Interesse an oder Durchsetzungsvermögen in Führungspositionen unterstellt wird. Bei struktureller Diskriminierung sind konkrete staatliche Fördermaßnahmen gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG verfassungsrechtlich gerechtfertigt.

Zu Absatz 6:

Die Definition der Unterrepräsentanz ist in der Novelle des GstG in Anlehnung an § 3 Nummer 9 BGleig neu aufgenommen und besonders bedeutend für die §§ 5 bis 7. Maßgebliche Bezugsgröße ist das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern beispielsweise im jeweiligen Ausbildungsberuf bei einem Verwaltungsträger oder in der gesamten bei einem Verwaltungsträger eingerichteten Laufbahn.

Der Vergleich zur Feststellung einer Unterrepräsentanz ist nur zwischen Frauen und Männern durchzuführen. Personen ohne weiblichen oder männlichen Geschlechtseintrag sind auf dieser Grundlage weder gegenüber anderen Geschlechtern bevorzugt zu berücksichtigen, noch dürfen auf der Grundlage dieser Vorschrift Frauen (oder Männer) gegenüber diversen Personen oder Personen ohne Geschlechtseintrag im Personenstandsregister vorrangig berücksichtigt werden.

Zu Absatz 7:

Absatz 7 definiert den Begriff der Teilzeitbeschäftigung und begrenzt diesen auf unbefristete Beschäftigungen. Dadurch bleibt die Möglichkeit erhalten (inhaltlich entsprechend § 12 Absatz 5 der bisherigen Fassung), sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, sofern sie nicht unbefristet angelegt sind. Damit

bleibt es weiterhin möglich, beispielsweise wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte oder Lehrbeauftragte, die sich typischerweise nicht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden, zu beschäftigen.

Zu § 4:

§ 4, neu eingefügt, normiert mit klarstellender Funktion eine Umsetzungspflicht für Dienststellen. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgabenbereichen und Entscheidungen der Dienststellen sowie bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen. Auch bei grundlegenden Änderungen von Verfahrensabläufen in personellen, organisatorischen oder sozialen Angelegenheiten, insbesondere durch Automatisierung oder Auslagerung, ist die Durchsetzung dieses Gesetzes sicherzustellen. Die Rückmeldungen der Gleichstellungsbeauftragten aus den Workshops im oben beschriebenen Vorabbeteiligungsverfahren zur Vorbereitung der Novellierung des GstG verdeutlichten, dass die fehlende explizite Verankerung der Umsetzungspflicht als Aufgabe der Dienststellen zu wiederkehrenden Problemen führt. Mit der Einführung dieser Regelung sollen die Dienststellen und insbesondere die Beschäftigten in Führungspositionen, angelehnt an § 4 Absatz 1 BGleiG, gezielt zur bewussten Umsetzung des Gesetzes angehalten werden.

Abschnitt 2 – Maßnahmen zur Gleichstellung

Zu § 5:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 sieht wie bisher § 3 die vorrangige Vergabe von Ausbildungsplätzen an weibliche Bewerberinnen vor, wenn Frauen gegenüber Männern in der betreffenden Laufbahn bzw. in dem betreffenden Ausbildungsberuf unterrepräsentiert sind. Im Vergleich zur bisherigen Fassung ist klarstellend ergänzt, dass der Vergleich nur bei weiblichen Bewerberinnen gegenüber männlichen Bewerbern durchzuführen ist. Personen, die weder dem weiblichen, noch dem männlichen Geschlecht angehören,

sind auf dieser Grundlage weder gegenüber anderen Geschlechtern bevorzugt zu berücksichtigen, noch dürfen auf der Grundlage dieser Vorschrift Frauen (oder Männer) gegenüber diversen Personen oder Personen ohne Geschlechtseintrag im Personenstandsregister vorrangig berücksichtigt werden.

Voraussetzung für das Wirksamwerden dieser Regelung ist, dass im Vergleich zu männlichen Mitbewerbern gleichwertige Eignung, Befähigung und – soweit dies vor Beginn eines Ausbildungsverhältnisses in Betracht kommt – gleichwertige fachliche Leistungen vorliegen. Bei den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, von denen Artikel 33 Absatz 2 GG den Zugang zum öffentlichen Dienst abhängig macht, handelt es sich jeweils um unbestimmte Rechtsbegriffe mit erheblichem Beurteilungsspielraum. Zudem verlangt auch die Gewichtung der drei Kriterien untereinander ein wertendes Urteil. Hierauf wird mit dem Begriff "gleichwertig" abgestellt. Qualifikationsfremde Gesichtspunkte dürfen in diese Bewertung nicht einbezogen werden. In den Regelungsbereich des Artikel 33 Absatz 2 GG wird damit nicht eingegriffen.

Die Regelung erstreckt sich sowohl auf die Vorbereitungsdienste für die einzelnen Beamtenlaufbahnen als auch auf die im öffentlichen Dienst durchgeführten Berufsausbildungsgänge nach dem Berufsbildungsgesetz. Die Vorrangregelung greift dabei wie bisher dann ein, wenn Frauen in den jeweiligen Laufbahngruppen oder Ausbildungsberufen unterrepräsentiert sind; sich dort somit weniger Frauen als Männer befinden (vgl. dazu auch die Begründung zu § 3 Absatz 6).

Die Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes gehen der Vorrangregelung im Konfliktfalle vor, da Bundesrecht entgegenstehendes Landesrecht verdrängt. Jedoch besteht eine gesetzliche Verpflichtung zur Berücksichtigung von Schwerbehinderten nur im Rahmen des Leistungsprinzips; ein Konflikt mit Regelungen zur vorrangigen Berücksichtigung von Frauen ergibt sich daher nur, wenn auf Seiten eines Schwerbehinderten gleichwertige Qualifikation gegenüber der Mitbewerberin vorliegt. Diese Erwägungen gelten auch für Konkurrenzen zu § 11a des Arbeitsplatzschutzgesetzes (ArbPISchG).

Zu Absatz 2:

Absatz 2 nimmt Ausbildungsgänge, deren Durchlaufen auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, weiterhin von der

Regelung des Absatzes 1 aus. Wichtigste Fälle dieser Ausnahmegvorschrift sind der juristische Vorbereitungsdienst und das Lehrerreferendariat. Bei derartigen Monopolausbildungsgängen steht jeder Bewerberin und jedem Bewerber ein durch Artikel 12 GG verbürgter Ausbildungsanspruch zu.

Zu § 6:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 bestimmt wie der bisherige § 4, dass bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses oder eines Richterverhältnisses unter der Voraussetzung gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (s. insoweit Begründung zu § 5 Absatz 1) Frauen vorrangig einzustellen sind, wenn ihr Anteil an der betreffenden Laufbahngruppe geringer ist als der der Männer und somit eine Unterrepräsentanz vorliegt (s. insoweit Begründung zu § 3 Absatz 6).

Wegen möglicher Konkurrenzen mit dem Schwerbehindertengesetz oder mit § 11 a ArbPISchG wird auf die Begründung zu § 5 Abs. 1 verwiesen. Maßgeblich für die Feststellung des Frauenanteils ist grundsätzlich der Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle. Soweit das Recht zur Personalauswahl an eine nachgeordnete Dienststelle delegiert ist, ist zur Ermittlung des maßgeblichen Frauenanteils in der Laufbahngruppe der Bereich zugrunde zu legen, für den die nachgeordnete Dienststelle zuständig ist. Im Regelfall ist der Frauenanteil in der gesamten Laufbahngruppe des jeweiligen Geschäftsbereiches entscheidend. In Fällen, in denen eine Dienststelle Einstellungen zentral für mehrere Geschäftsbereiche durchführt, ist der Frauenanteil in der betreffenden Laufbahngruppe in diesen Geschäftsbereichen insgesamt zugrunde zu legen. Handelt es sich wie bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern um laufbahnfreie Ämter, ist auf den Anteil der Frauen in der jeweiligen Besoldungsgruppe abzustellen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 trifft weiterhin eine gleichartige Regelung für den Arbeitnehmerbereich. Da das Laufbahnprinzip nur für den Beamtenbereich gilt, ist bei Angestellten grundsätzlich auf den Anteil der Frauen in der betreffenden Entgeltgruppe

abzustellen, nach der das zu begründende Arbeitsverhältnis bezahlt werden soll. Für das Verhältnis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gilt entsprechendes im Hinblick auf den TV-L. Sofern mehrere Entgeltgruppen in ähnlicher Weise aufeinander aufbauen, wie es bei Laufbahnen der Fall ist, bestimmt Satz 2, dass dann der Anteil von Frauen in diesen Entgeltgruppen insgesamt maßgeblich ist. Laufbahnähnlichkeit verlangt jedenfalls, dass die fraglichen Entgeltgruppen dieselbe Fachrichtung betreffen und dabei eine vergleichbare Vor- und Ausbildung voraussetzen. Hiervon kann beispielsweise in Fällen ausgegangen werden, in denen ein Bewährungsaufstieg vorgesehen ist.

Zu Absatz 3:

Der im Vergleich zur bisherigen Fassung neu aufgenommene Absatz 3 dient der Handhabbarkeit der Regelungen aus Absatz 1 und 2. Nicht selten erfolgt die Ausschreibung einer Stelle sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für Tarifbeschäftigte. In der Vergangenheit war eine eindeutige Handhabung dieser Fälle nicht klar geregelt und wurde daher unterschiedlich gehandhabt. Problematisch werden die Regelung dann, wenn bspw. ein Mann und eine Frau gleich geeignet sind, der Mann Beamter ist, die Frau aber Tarifbeschäftigte. Im Bereich der Beamten könnte eine Unterrepräsentanz von Frauen vorliegen, sodass Frauen grundsätzlich bevorzugt zu berücksichtigen wären, unter den Tarifbeschäftigten könnte aber eine Unterrepräsentanz fehlen. So wäre fraglich, was hier ausschlaggebend ist. Dieser Problematik hilft Absatz 3 ab, indem er für diese Fälle normiert, dass Laufbahn und vergleichbare Entgeltgruppen gemeinsam als Vergleichsgruppe dienen.

Zu Absatz 4:

Der neu eingefügte Absatz 4 bestimmt, dass die Absätze 1 bis 3 nicht für Wahlämter gelten.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 grenzt wie der bisherige § 4 Absatz 3 die Anwendungsbereiche von § 5 und § 6 ab.

Zu § 7:

Die Vorschrift regelt wie bisher § 5, unter welchen Voraussetzungen Frauen bei der weiteren beruflichen Entwicklung vorrangig zu berücksichtigen sind. Wegen des Vorbehaltes gleichwertiger Qualifikation kann auf die Begründung zu § 5 verwiesen werden. Bei Konkurrenzen mit dem Schwerbehindertengesetz oder dem Arbeitsplatzschutzgesetz gilt ebenfalls das in der Begründung zu § 5 Dargestellte. Die Regelung gilt auch innerhalb der Führungspositionen des angestrebten Beförderungsamtes oder der angestrebten Entgeltgruppe einer Dienststelle.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 bezieht sich weiterhin auf den Beamten- und den Richterbereich und bindet den Richterwahlausschuss. Er trifft Regelungen für Beförderungen und personelle Maßnahmen, die zu einer beruflichen Besserstellung führen. Bei der Bestimmung des maßgeblichen Frauenanteils ist – anders als bei Einstellungen – nicht auf die Situation in der gesamten Laufbahngruppe abzustellen; es kommt vielmehr darauf an, wie hoch der Frauenanteil in dem angestrebten Beförderungsamte der Laufbahngruppe ist.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 trifft wie der bisherige § 5 Absatz 2 eine gleichartige Regelung für den Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmerbereich. Maßgeblich ist der Frauenanteil in der angestrebten höherwertigen Vergütungs- oder Lohngruppe im Hinblick auf die jeweils einschlägige Fallgruppe.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 sieht die vorrangige Berücksichtigung von Frauen, sofern sie unterrepräsentiert und gleichwertig qualifiziert sind, auch für alle personellen Maßnahmen vor, die im Hinblick auf eine künftige Beförderung oder vergleichbare Personalmaßnahme sowie auf die künftige Übertragung höherwertiger Tätigkeiten getroffen werden. Die Vorschrift ist wortgleich zum bisherigen § 5 Absatz 3.

Zu § 8:

Die (im Vergleich zur bisherigen Fassung unveränderte) Vorschrift sieht eine Ausnahmeregelung von den in §§ 5 bis 7 enthaltenen Vorrangregelungen vor, wenn in einem konkreten Einzelfall in der Person eines männlichen Mitbewerbers schwerwiegende Gründe vorliegen. Diese müssen so erheblich sein, dass die durch Artikel 9 LVerf den Trägern der öffentlichen Verwaltung aufgegebenen Förderung auch tatsächlicher Gleichstellung von Frauen ausnahmsweise zurücktreten muss. Die bevorzugte Berücksichtigung einer Frau muss für den männlichen Mitbewerber zu einer unzumutbaren Härte führen. Liegen lediglich Umstände vor, die im traditionellen Geschlechterrollenmuster begründet sind, etwa dass der Mann Alleinverdiener ist, wäre dies allein für eine unzumutbare Härte nicht ausreichend. Die Voraussetzungen der Vorschrift dürften aber beispielsweise vorliegen, wenn die Nichtberücksichtigung des männlichen Mitbewerbers dazu führen würde, dass er endgültig nicht mehr als Beamter eingestellt werden kann, weil er vor weiteren möglichen Bewerbungen eine durch oder aufgrund eines Gesetzes festgelegte Altersgrenze erreicht hätte. In die Abwägung der beteiligten Interessen sind auch die persönlichen Belange der Bewerberin einzubeziehen, die ansonsten aufgrund §§ 5 bis 7 vorrangig zu berücksichtigen wären.

Zu § 9:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 bestimmt wie bisher § 7 und nunmehr angepasst an die Anerkennung mehrerer Geschlechter, dass Stellenausschreibungen so zu gestalten sind, dass sie alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen. Das bedeutet, sofern ein bestimmtes Geschlecht keine unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist, sind Stellenausschreibungen – sofern grammatikalisch möglich – genderneutral zu verfassen. Beispiel für eine geschlechtsneutrale Formulierung ist „Referatsleitung“ statt „Referatsleiter oder Referatsleiterin“. Dies trägt dazu bei, Stereotype und zwingende binäre Geschlechterzuordnungen zu überwinden und den Zugang zu Berufen auch sprachlich deutlich für alle Geschlechter zu öffnen. Satz 2 verpflichtet zu dem Hinweis auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu fördern und vor allem Frauen, die

aus geschlechtsspezifischen Gründen häufig in Teilzeit arbeiten, mit den Ausschreibungen zu einer Bewerbung zu motivieren.

Satz 3 bestimmt, dass die Ausschreibung die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes verbindlich benennen muss. Damit soll gewährleistet werden, dass das Anforderungsprofil im weiteren Stellenbesetzungsverfahren nicht beliebig verändert oder auf bestimmte Personen zugeschnitten werden kann. Für den richterlichen Bereich bleibt die Befugnis des Präsidiums, den Geschäftsverteilungsplan festzulegen bzw. zu ändern, unberührt.

Zu Absatz 2:

Nach Absatz 2 müssen – wie bisher in § 7 Absatz 1 verankert – freie Arbeitsplätze ausgeschrieben werden, wenn sie einen Bereich betreffen, in dem Frauen bisher geringer vertreten sind als Männer. Dies stellt sicher, dass auch Frauen, die nicht Teil der Dienststelle sind, sich auf diese Stellen bewerben können und erhöht somit ihre Chancen auf eine berufliche Teilhabe in diesen Bereichen. Die Vorschrift konkretisiert damit § 10 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes (LBG) für die Fälle der Unterrepräsentation von Frauen.

Die Ausschreibung muss nach Satz 2 den Hinweis enthalten, dass Frauen unter den Voraussetzungen der §§ 5 bis 7 vorrangig berücksichtigt werden. Auch dieser ergänzende Hinweis verstärkt die Motivation zur Bewerbung, indem er die Gewissheit zur vorrangigen Berücksichtigung gibt, sofern gleiche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung verglichen mit einem Mann vorliegen. Damit trägt die Regelung aktiv dazu bei, die geschlechtsspezifische Ungleichheit innerhalb der Bereiche der Verwaltung, in denen sie besteht, zu verringern.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt unverändert im Vergleich zum bisherigen § 7 Absatz 2, wann von einem freien Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 2 auszugehen ist. Dies ist immer dann der Fall, wenn ein Arbeitsplatz – sei es durch Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers, sei es durch organisatorische Veränderungen in der Dienststelle bzw. bei dem jeweiligen Träger der öffentlichen Verwaltung – neu geschaffen wird. Freie Arbeitsplätze entstehen ferner durch – auch zeitweiliges –

Ausscheiden von Beschäftigten aus dem aktiven Dienst oder infolge des Wechsels von Beschäftigten auf andere Arbeitsplätze. Beförderungen, die ohne Arbeitsplatzwechsel erfolgen, werden von der Ausschreibungspflicht dagegen nicht erfasst.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 bestimmt, dass eine Stellenausschreibung – sofern Frauen in dem betroffenen Bereich unterrepräsentiert sind (klarstellend neu aufgenommen) – grundsätzlich mindestens im Bereich des jeweiligen Verwaltungsträgers dienststellenübergreifend erfolgen muss. Eine Ausschreibung lediglich innerhalb der Dienststelle, bei der sich eine Vakanz ergeben hat, ist also nicht ausreichend. Führungspositionen sollen weitergehend öffentlich, d.h. über den Bereich des jeweiligen Verwaltungsträgers hinausgehend, ausgeschrieben werden. Wann eine Führungsposition vorliegt, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles und kann auf kommunaler Ebene und bei nachgeordneten Behörden anders zu beurteilen sein als bei einer obersten Landesbehörde. Stets von einer Führungsposition auszugehen ist bei solchen Stellen, die nach der Besoldungsgruppe B vergütet werden, sowie bei Dienststellenleitungen und deren Vertretung.

Zu Absatz 5:

Durch Absatz 5 wird weiterhin die Ausschreibungspflicht nach Maßgabe der Absätze 1 bis 4 auch auf Ausbildungsplätze erstreckt. Dies ist nicht erforderlich, soweit für Referendarinnen- und Referendarstellen im Justiz- und Lehrerbereich ohnehin ein Ausbildungsanspruch besteht.

Zu Absatz 6:

Nach Absatz 6 kann wie bisher in den Fällen des Absatz 3 Nummer 2 b und c oder des Absatz 4 letzter Halbsatz mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten von einer Ausschreibung bzw. von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Dadurch werden einzelfalladäquate, flexible Lösungen für solche Konstellationen ermöglicht, in denen – ohne die Belange der Frauenförderung zu verletzen – der Verzicht auf eine Ausschreibung sachgerecht erscheint. Zwecks Wahrung des

Ressortprinzips werden bei verbleibendem Dissens zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststelle die Vorschriften über das Verfahren nach Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten für entsprechend anwendbar erklärt.

Zu Absatz 7:

Generell von der Ausschreibungspflicht nicht erfasst sind nach dem unveränderten Absatz 7 die in § 37 LBG genannten Positionen für sogenannte politische Beamte. Weitere generelle Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht müssen bei Arbeitsplätzen gelten, die für Beschäftigte vorgesehen sind, die nach einer Beurlaubung, einer Abordnung oder einer Zuweisung zurückkehren oder deren bisheriger Arbeitsplatz eingespart werden soll. Nicht erforderlich ist eine Ausschreibung ferner bei Beschäftigten, die erstmalig einen Arbeitsplatz erhalten sollen, nachdem sie vor Beginn einer bei dem jeweiligen Träger der öffentlichen Verwaltung abgeschlossenen Ausbildung oder vor der Einstellung bereits ein Auswahlverfahren durchlaufen haben. Ebenfalls nicht sachgerecht erscheint eine Ausschreibung bei Arbeitsplätzen, die für Beschäftigte vorgesehen sind, die – wie etwa im Falle des Aufstiegs – für ihr berufliches Fortkommen bereits ein besonderes Auswahlverfahren durchlaufen haben. Eine Ausnahme von der Ausschreibungspflicht ist weiterhin vorgesehen, wenn Beschäftigte im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes für bestimmte Arbeitsplätze vorgesehen werden. Um für die Beschäftigten hierbei jedoch Transparenz zu ermöglichen, ist ein mit Gleichstellungsbeauftragter und Personalrat sowie den für ressortübergreifende Personalentwicklungsmaßnahmen abgestimmtes Personalentwicklungskonzept erforderlich.

Zu Absatz 8:

Nach Absatz 8 ist wie bisher nach § 7 Absatz 7 bei jeder Neubesetzung eines Arbeitsplatzes festzuhalten, ob er an eine Frau, an einen Mann oder an eine diverse Person oder eine Person ohne Geschlechtsangabe im Personenstandsregister vergeben wurde. Die Differenzierung auch nach diversen Personen und Personen ohne

Geschlechtsangabe im Personenstandsregister ist neu und notwendig, da das binäres Geschlechtersystem veraltet ist. Geht das Geschlecht einer Person nicht eindeutig aus ihrer schriftlichen Bewerbung hervor oder wird nicht im Rahmen des Stellenbesetzungsverfahrens bekannt, ist es in der Statistik als „unbekannt“ aufzuführen. Festzuhalten ist ferner, ob dem eine Ausschreibung vorausgegangen ist und – falls dies der Fall war – wie hoch der Frauenanteil unter den eingegangenen Bewerbungen und den zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen war. Die Zusammensetzung des Auswahlgremiums lässt Rückschlüsse darauf zu, inwieweit sich der Frauenanteil im Auswahlgremium, aber auch der Anteil an diversen Personen oder solchen ohne Geschlechtseintrag im Personenstandsregister auf die Frauenförderung auswirkt.

Zu § 10:

§ 10 wird neu eingefügt.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 legt angelehnt an § 7 Absatz 1 BGleiG Vorgaben zu Vorstellungsgesprächen oder sonstigen Auswahlverfahren fest.

Maßgebliches Kriterium für die Einladung zu Bewerbungsgesprächen ist daher wie auch die Begründung des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG) es festlegt, dass Bewerberinnen und Bewerber die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen. Erst wenn das Qualifikationserfordernis erfüllt ist und weibliche und männliche Bewerber die gleiche Qualifikation aufweisen, darf als weiteres, zusätzliches Auswahlkriterium zwischen Bewerberinnen und Bewerbern das Geschlecht herangezogen werden. Liegen in ausreichender Zahl Bewerbungen von Frauen vor, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, sollen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in dem jeweiligen Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, gemäß Absatz 1 Satz 1 mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder sonstigen Auswahlverfahren eingeladen werden. Dies bedeutet allerdings nicht, dass die Zahl geeigneter Bewerbungen von Männern zu begrenzen ist, sofern nicht

ebenso viele Bewerbungen geeigneter Frauen vorliegen. Haben sich beispielsweise sieben Männer beworben, die das Anforderungs- und Qualifikationsprofil erfüllen, aber nur zwei gleichfalls geeignete Frauen, so dürfen alle sieben Männer zum Vorstellungsgespräch (oder dem Auswahlverfahren) eingeladen werden, da in diesem Fall die Voraussetzung „in ausreichender Zahl“ auf Seiten der weiblichen Bewerber nicht erfüllt ist.

Durch diese Regelung wird die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass qualifizierte Frauen in Bereichen, in denen sie bislang unterdurchschnittlich vertreten sind, stärker berücksichtigt werden.

Satz 2 stellt klar, dass der Grundsatz der Bestenauslese nach Artikel 33 GG von der Regelung in Satz 1 unberührt bleibt.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 stellt klar, dass in Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen Fragen, die nicht unmittelbar mit der fachlichen Qualifikation, bzw. der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu tun haben, unzulässig sind. Dazu zählen insbesondere Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft, nach familiären oder Pflegeaufgaben sowie nach dem Wunsch nach Teilzeitarbeit. Diese Regelung dient dem Schutz vor Diskriminierung, indem sie sicherstellt, dass Bewerberinnen und Bewerber nicht aufgrund von persönlichen Lebensumständen oder familiären Verpflichtungen benachteiligt werden. Insbesondere Frauen, die häufig mit der Herausforderung von Familienaufgaben konfrontiert sind und aufgrund von gesellschaftlichen Strukturen häufiger in Teilzeit arbeiten, sollen so vor unzulässiger Benachteiligung geschützt werden. Das Wort „insbesondere“ verdeutlicht, dass die Aufzählung der verbotenen Fragen nicht abschließend ist. Verboten sind wie auch nach dem BGleG auch all jene Fragen nach sonstigen persönlichen Gegebenheiten oder Ansichten, die die Zielsetzung des Gesetzes betreffen, wie beispielsweise nach Hobbys, Vorlieben oder Urlaubsplanungen.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 regelt angelehnt an § 7 Abs. 3 BGleG die paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen. Nach Satz 1 sollen Kommissionen zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu gleichen Anteilen mit stimmberechtigten Frauen und Männern be-

setzt werden. Zudem soll bei ungeraden Mandatszahlen, die nicht paritätisch besetzbar sind, nicht mehr als eine Person Überhang bei dem jeweils überbesetzten Geschlecht bestehen. Die Sätze 2 und 3 entsprechen dem bisherigen § 15 Absatz 1 Satz 2 und 3; sie regeln eine größtmögliche Annäherung an die paritätische Besetzung unter dem Umstand einer ungeraden Anzahl zu besetzender Gremienmandate. Diese Regelung zielt darauf ab, eine ausgewogene Entscheidungsfindung zu gewährleisten, die die unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern berücksichtigt und die Chancengleichheit von Frauen und Männern insoweit strukturell absichert.

Gemäß Satz 4 bleiben Sitze, die mit Personen ohne weiblicher oder männlicher Geschlechtsangabe im Personenstandsregister besetzt sind, außer Betracht.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 gewährleistet, dass auch bei der Beauftragung Dritter mit der Personalfindung (z. B. Personaldienstleistungsunternehmen), die Regelungen des Gesetzes Beachtung finden. Dritte sind daher auf die Regelungen des GstG hinzuweisen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Vorgaben zur Stellenausschreibung und zu Auswahlverfahren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist beim Abschluss von Verträgen mit Personaldienstleistungsunternehmen zu beteiligen.

Zu § 11:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 greift wie bisher § 8 deklaratorisch auf, dass sich Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in Artikel 33 Absatz 2 GG nicht auf die Ausübung einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst allgemein, sondern auf eine bestimmte Laufbahn oder einen konkreten Beruf beziehen müssen. Die nach §§ 5 bis 7 maßgebliche Qualifikation ist entsprechend zu ermitteln. Die Kriterien für die Beurteilung der Qualifikation sind nicht immer hinreichend objektiviert. Damit ist die Gefahr einer ergebnisorientierten Mischung und Gewichtung von beliebig deutbaren Kriterien gegeben, die von den Anforderungen der zu besetzenden Stelle weit entfernt sind. Wesentlich ist, dass die Anforderungen der zu besetzenden Stelle im Vorhinein exakt und differenziert bestimmt werden. Nur so kann die Qualifikation der sich Bewerbenden verlässlich am Anforderungsprofil der Stelle gemessen werden. Insbesondere scheiden Zusatzqualifikationen aus, die mit der konkreten Aufgabenstellung in keinem fachlichen Zusam-

menhang stehen. Beispielsweise darf eine breitere berufliche Erfahrung nur dann zum Maßstab der Qualifikation gemacht werden, wenn die Stelle dies erfordert.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 ergänzt Absatz 1 (wie in § 8 der bisherigen Fassung), indem er klarstellt, dass Erfahrungen und Fähigkeiten, die außerhalb der klassischen Erwerbstätigkeit nämlich durch die Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen erworben wurden, für die Beurteilung der Eignung von erheblichem Wert sein können, sofern sie für die zu besetzende Stelle relevant sind. Möglichkeiten, solche Erfahrungen nachzuweisen, können unter anderem Angaben im Lebenslauf oder entsprechende Dokumentationen in der Personalakte sein. Insbesondere die Betreuung oder Pflege von Kindern oder sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen vermitteln oft wertvolle Kompetenzen wie Organisationstalent, Empathie, Verantwortungsbewusstsein, Resilienz und Teamfähigkeit. Diese sind bei der Tätigkeit im öffentlichen Dienst von zentraler Bedeutung. Die Norm will vermeiden, dass solche Kompetenzen nicht ausreichend Gewichtung erfahren, denn insbesondere Frauen übernehmen den Großteil von Sorgearbeit und verstärken ihre Kompetenzen in diesen Bereichen dadurch.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 Satz 1 stellt unverändert klar, dass Dienst- oder Lebensalter als solche nicht Bestandteil von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sein können, sich jedoch aus einem höheren Dienst- oder Lebensalter resultierende Erfahrung auf Eignung, Befähigung oder fachliche Leistungen auswirken, wenn sie zu einer Erweiterung der beruflichen Kenntnisse führt. Gesetzliche oder sonstige laufbahnrechtliche Mindest- oder Höchstaltersgrenzen, die auf einer begründeten generellen Eignungsfeststellung fußen, bleiben hiervon unberührt und zulässig. Als Hilfskriterien sind Dienst- oder Lebensalter nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts mit dem Leistungsprinzip des Artikel 33 Absatz 2 GG nur vereinbar, wenn es um individuelle Auswahlentscheidungen unter Beschäftigten bzw. Bewerberinnen und Bewerbern geht, die bereits nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im wesentlichen gleich beurteilt worden sind (BVerwGE 80, 123).

Satz 2 stellt ausdrücklich klar, dass die Heranziehung dieser Hilfskriterien nur erfolgen darf, soweit die Vorrangregelung der §§ 5 bis 8 gewahrt bleibt.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 beinhaltet eine Konkretisierung des Diskriminierungsverbotes aus Artikel 3 Absatz 3 GG "wegen des Geschlechts".

Nach Absatz 4 ist es wie bisher durch § 8 Absatz 4 untersagt, den Familienstand von Bewerberinnen oder Bewerbern nachteilig zu berücksichtigen. Der Begriff "Familienstand" bezieht sich dabei nicht nur auf die Frage, ob eine Person etwa verheiratet oder ledig ist, sondern - weitergehend als der personenstandsrechtliche Terminus - auch darauf, ob jemand mit Kindern oder anderen betreuungsbedürftigen Angehörigen zusammenlebt. Unzulässig ist es danach etwa, bei Frauen wegen der Doppelbelastung durch Haushalt und Kinder auf geringere berufliche Einsatzbereitschaft zu schließen. Auch Vorbehalte, wie sie häufiger gegenüber Alleinerziehenden im Hinblick auf deren berufliche Verfügbarkeit geäußert werden, unterliegen dem Diskriminierungsverbot.

Zudem darf etwa der Gesichtspunkt, eine Bewerberin könne alsbald Kinder bekommen und aus diesem Grunde ihre Berufstätigkeit unterbrechen oder aufgeben, bei einer Personalentscheidung keine nachteilige Rolle spielen. Aus Absatz 4 ergibt sich daher ebenfalls und wie bisher aus § 8 Absatz 5 das grundsätzliche Verbot, im Einstellungsgespräch nach einer etwaigen Schwangerschaft zu fragen. Fragen nach der Schwangerschaft haben grundsätzlich die Intention, die Einstellung einer schwangeren Frau zu verhindern. Sie enthalten regelmäßig eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat hierzu in seinem Urteil vom 8. November 1990 (Rs-C 177/88) entschieden, in der Ablehnung einer Bewerberin wegen ihrer Schwangerschaft liege eine unzulässige Diskriminierung wegen ihres Geschlechts. Absatz 4 stellt außerdem nunmehr neu klar, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Teilzeitbeschäftigung sowie ähnliche Umstände, die auf die Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen zurückzuführen sind, nicht nachteilig in den Auswahlprozess einfließen dürfen. Es sind Zeiten erfasst, in denen beispielsweise Eltern- oder Pflegezeit in Anspruch genommen wurde sowie Beurlaubungen.

Eine Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge kann auch mehrfach erfolgen, etwa durch ein Studium oder ein anderes Ausbildungsverhältnis.

Die Bestimmung soll verhindern, dass Bewerberinnen und Bewerber, die wegen Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen, die überwiegend von Frauen geleistet wird, ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen oder ihre Arbeitszeit reduziert haben, bei der Auswahl benachteiligt werden. Die Regelung ist eine Reaktion auf den realen gesellschaftlichen Umstand, dass sich oftmals Frauen in solchen Lebensphasen aus den benannten Gründen beruflich zurücknehmen und dadurch im beruflichen Kontext Nachteile erfahren. Diesem Ungleichgewicht wird Rechnung getragen, indem es nicht als negatives Kriterium in die Beurteilung der Eignung für eine zu vergebende Stelle einfließen darf. Ein Vorbehalt der Berücksichtigung besteht für den Fall, dass die Unterbrechungen maßgeblichen Einfluss auf die Eignung für den konkreten Arbeitsplatz haben.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 stellt sicher, dass die Regelungen der Absätze 1 bis 4 auch für Ausbildungsplätze gelten.

Zu § 12:

§ 12 entspricht dem bisherigen § 9.

Zu Absatz 1:

§ 12 bezieht sich nicht nur auf die Höchstaltersgrenzen, die für den Zugang zu einem Vorbereitungsdienst maßgeblich sind, sondern erfasst in Absatz 1 auch Höchstaltersgrenzen für die Einstellung als Beamtin oder Beamter auf Probe sowie für die Einstellung von Personen, die nicht Laufbahnbewerberinnen oder Laufbahnbewerber sind. Erweitert werden alle Höchstaltersgrenzen, die nicht durch Gesetz bestimmt sind. Die Erweiterung der Höchstaltersgrenzen gilt neben den Fällen der Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren auch für Fälle, in denen ein anderer pflegebedürftiger Angehöriger betreut oder gepflegt worden ist. Es handelt es sich um eine pauschalierende Erweiterung des regelmäßig

geltenden Höchstalters, ohne dass die Dauer der tatsächlichen Zugangsverzögerung im Einzelfall nachgewiesen werden müsste. Die Erhöhung wird jedoch nach Satz 2 nur insoweit wirksam, als nicht bereits aufgrund anderer Rechtsvorschriften die Überschreitung des regelmäßigen Höchstalters ermöglicht wird.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 erstreckt die Regelung auch auf das berufliche Fortkommen im öffentlichen Dienst. Damit werden vor allem die Voraussetzungen für den Aufstieg in eine andere Laufbahn erfasst. Ausdrücklich unberührt bleibt nach Satz 2 im Falle des Aufstiegs jedoch ein in den Laufbahnverordnungen vorgesehenes Höchstalter von 58 Jahren.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 erfasst ferner Altersgrenzen, die das berufliche Fortkommen erschweren, ohne jedoch Höchstaltersgrenzen darzustellen. Gemeint sind damit beispielsweise Regelungen, die in Abhängigkeit vom Lebensalter die Teilnahmemöglichkeit an Prüfungen u.ä. an strengere Voraussetzungen knüpfen als bei lebensjüngeren Beschäftigten. Hierfür fehlt bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die wegen der Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen an derartigen für das berufliche Fortkommen erheblichen Prüfungen erst später teilnehmen können, jeder rechtfertigende Grund.

Zu § 13:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 Satz 1 bestimmt wie der bisherige § 10, dass Frauen und Männer zu gleichen Anteilen Zugang zu Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen des angesprochenen Adressatenkreises haben sollen. Mindestens müssen Frauen entsprechend ihrem Anteil an den jeweiligen Bewerbungen für eine Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung berücksichtigt werden. Unabhängig davon, wie das Verfahren für die Teilnehmerauslese im Einzelnen ausgestaltet ist, ist unter einer „Bewerbung“ jede ernsthafte Bekundung von Interesse an der Teilnahme zu verstehen. Die Vorschrift bindet zunächst alle Veranstalterinnen und Veranstalter von Fort- und Weiterbildungsangebo-

ten, soweit sie den Trägern der öffentlichen Verwaltung zuzurechnen sind. Sofern durch die Dienststellen eine Vorauswahl getroffen wird, sind auch diese an die Vorschrift gebunden. Satz 2 regelt, wie zu verfahren ist, wenn eine hälftige oder anteilige Berücksichtigung nicht möglich ist, weil nur ein Teilnahmeplatz vergeben werden kann, so etwa in Fällen, in denen den Dienststellen ein auf eine Person begrenztes Vorschlags- oder Benennungsrecht zusteht. In diesen Fällen sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen, wenn die entsprechenden Veranstaltungen wiederholt angeboten werden. Anderenfalls entscheidet das Los.

Zur inhaltlichen Abgrenzung der Absätze 1 und 2 und zur Klarstellung, dass die Regelungen zu Fortbildungen zur Vorbereitung auf Führungsposition nach Absatz 2 eine Sonderform von beruflichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen nach Absatz 1 darstellen und sich in jeweils eigenen Regelungsgehalten unterscheiden, ist in Satz 3 der Hinweis aufgenommen, dass Absatz 2 unberührt bleibt.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 sieht als neue Ergänzung des Paragraphen im Vergleich zur bisherigen Regelung vor, dass Frauen, wenn sie nach den §§ 5 bis 7 in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung bevorzugt an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen können, die sie auf Führungsaufgaben vorbereiten. Diese Regelung ist angelehnt an § 9 Absatz 1 Satz 2 und 3 SächsGleiG und zielt darauf ab, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst zu adressieren und aktiv Maßnahmen zu ergreifen, um diese Disparität zu verringern. Zudem bestimmt die Vorschrift, dass – soweit vorhanden – bestehende Instrumente der Personalentwicklung anzuwenden sind. So wird bspw. die Landesverwaltung zur Anwendung des Personalentwicklungskonzepts verpflichtet.

Die in Satz 2 enthaltene Pflicht zur expliziten Ermutigung von Frauen zur Teilnahme an diesen Fortbildungen trägt dazu bei, bestehende Hemmschwellen zu überwinden und Frauen aktiv zur Übernahme von Führungsaufgaben zu motivieren. Diese Ermutigung ist besonders wichtig, um die Selbstwahrnehmung der Frauen in Bezug auf ihre Führungskompetenzen zu stärken und eine proaktive Haltung hinsichtlich ihrer Karrieremöglichkeiten zu fördern. Satz 2 enthält eine zwingende Regelung, da die spezifische strukturelle Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von

Führungspositionen nach wie vor besonders häufig vorkommt. Die Belange der Dienststelle sind jedoch, insbesondere hinsichtlich der bedarfsgerechten Personalplanung, gemäß Satz 3 angemessen zu berücksichtigen.

Zu Absatz 3:

Um allen Beschäftigten gleichberechtigt die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, müssen – wie auch die Begründung zu § 9 Absatz 2 SächsGleiG ausführt (Drs. 7/13243) – die einzelnen Veranstaltungen ebenso wie die berufliche Tätigkeit an sich möglichst gut mit eventuellen Familienaufgaben vereinbar sein. Dies kann insbesondere dadurch erreicht werden, dass entsprechende Veranstaltungen zu den Hauptarbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten stattfinden. Alternativ sind möglichst zusätzlich weitere Veranstaltungen zu günstigen Zeiten und an günstigen Orten sowie Inhouse-Schulungen oder Fortbildungen in Teilzeitform anzubieten. Beauftragt die Dienststelle externe Dienstleister mit der Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen, sind entsprechende Vorgaben zu machen. Nimmt eine Person an einer Ganztagsfortbildung teil, obwohl sie in Teilzeit arbeitet, ist trotzdem die gesamte Fortbildungszeit als Arbeitszeit anzurechnen, denn die Teilnahme erfolgt zu dienstlichen Zwecken und nicht aus privaten Gründen. Zudem stellt Absatz 3 klar, dass auch nach § 15 beurlaubte Beschäftigte bei Bedarf an Fortbildungen teilnehmen können. Absatz 3 ist neu ergänzt im Vergleich zur bisherigen Fassung.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 orientiert sich an den Regelungen in Ziffer 9 der Durchführungsbestimmungen des Innenministeriums zur Organisation und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen nach dem Fortbildungskonzept für eine moderne Landesverwaltung (Ziffer 6 des Fortbildungskonzeptes) (Amtsbl. Schl.-H. 2001, S. 507) und verankert nunmehr gesetzlich die Möglichkeit der Beschäftigten in bestimmten Fällen für die Betreuung von Kindern unter 14 Jahren, von Kindern, die wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig sind oder für die Betreuung von sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen, die mit der oder dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft leben, die Erstattung angemessener Kosten geltend zu machen. Die Altersgrenze bis zur

Vollendung des 14. Lebensjahres dient der Verhältnismäßigkeit des Anspruchs auf Kostenübernahme für Kinderbetreuung und wurde aus den o.g. Durchführungsbestimmungen zum Fortbildungskonzept übernommen. Die Regelung dient, wie auch die Begründung zu § 9 Absatz 3 SächsGleiG ausführt (Drs. 7/13243), der besseren Vereinbarkeit von Familien- oder Pflegeaufgaben mit der Berufstätigkeit bzw. der Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Im Sinne der Chancengerechtigkeit muss es insbesondere alleinerziehenden oder allein pflegenden Beschäftigten (in der Regel Frauen) möglich sein, alle Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wahrzunehmen. Aus diesem Grund regelt Absatz 4, dass vorbehaltlich verfügbarer Mittel zusätzliche Betreuungskosten, die durch dienstlich bedingt abweichende Arbeitszeiten aufgrund einer Fortbildung der oder dem Beschäftigten entstehen, vom Dienstherrn getragen werden sollen. Solche Kosten können insbesondere für die Betreuung eines Kindes, das das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (insbesondere in Randzeiten vor und nach dem regulären Kita- oder Schulbesuch), dessen Mitnahme zum Veranstaltungsort (zusätzliche Fahrt- und gegebenenfalls Übernachtungskosten) oder zusätzlichen Pflegeaufwand entstehen. Die Kostenerstattung unterliegt jedoch Einschränkungen. Zum einen ist sie nur bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen möglich, die zumindest auch im dienstlichen Interesse liegen. Zum anderen müssen die voraussichtlich entstehenden Kosten der Höhe nach angemessen sein und bereits bei Beantragung der Fort- oder Weiterbildung angezeigt werden. Damit soll der oder dem Vorgesetzten bzw. dem Dienstherrn oder Arbeitgeber ermöglicht werden, die Kosten der Antragsbewilligung vollumfänglich zu überschauen. Es können zudem nur unvermeidbare Kosten erstattet werden. Ist z.B. das andere Elternteil ohne größeren Aufwand in der Lage, das gemeinsame Kind zu betreuen, dürfte die Mitnahme des Kindes zu einer außerörtlichen mehrtägigen Fortbildung nicht nur vermeidbar, sondern auch nicht im Interesse des Kindes an einem normalen Tagesablauf in gewohnter Umgebung sein. Praktisch relevanter werden eher die Fälle sein, in denen Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben über ihre normale Arbeitszeit hinaus an einer Schulung teilnehmen und z.B. durch eine stundenweise private Kinderbetreuung (Babysitting) die Randzeiten abdecken müssen. Ähnliches gilt für die ausnahmsweise Beauftragung eines ambulanten Pflegedienstes durch Beschäftigte mit täglichen

Pflegeaufgaben, die an einer mehrtägigen Fortbildung teilnehmen möchten. Es wird jedoch insgesamt von einer geringen Nachfrage durch die Beschäftigten ausgegangen, da die Einbeziehung des dem Kind oder der pflegebedürftigen Person bekannten sozialen Netzwerkes, sofern vorhanden, vorzugswürdig gegenüber der Beauftragung fremder Dienstleistender ist. Die finanziell unterstützte Selbstorganisation durch die Beschäftigten ist jedenfalls praktikabler als die Schaffung von Betreuungsstrukturen auf Dienstherren- bzw. Arbeitgeberseite, die im Zweifel für die Beschäftigten nicht passgenau und bedarfsgerecht sind. Die Rückerstattung kann wie bei der allgemeinen Reisekostenabrechnung gemäß § 84 LBG i.V.m. § 3 Absatz 2 Satz 1 des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) nur innerhalb von sechs Monaten nach Ende der jeweiligen Fortbildungsveranstaltung unter Vorlage von Belegen geltend gemacht werden.

Zu Absatz 5:

Nach Absatz 5 sind Veranstaltungen zum Thema der Gleichstellung von Frauen in Fort- und Weiterbildungsangebote aufzunehmen. Das Thema muss darüber hinaus generell in Veranstaltungen zu Führungsverhalten, Personal- oder Organisationsangelegenheiten einbezogen werden. Diese Pflichten sind aus dem bisherigen § 10 Absatz 2 übernommen, jedoch konkretisiert im Hinblick auf die genauen Inhalte der Fort- und Weiterbildungen sowie den Adressatenkreis. Auf diese Weise sollen Vorgesetzte sowie Beschäftigte, die für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständig sind oder künftig sein werden, erreicht werden und Inhalte klar gleichstellungsfördernd ausgerichtet werden.

Zu Absatz 6:

Frauen sollen nicht nur verstärkt an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, sondern diese auch zunehmend verantworten. Deswegen sieht Absatz 6 nunmehr ausdrücklich vor, dass beim Einsatz von Seminarleitungen und Referierenden die in § 1 zum Ausdruck kommenden Ziele dieses Gesetzes berücksichtigt werden sollen. Damit wird eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern an Veranstaltungsorganisation und -durchführung angestrebt.

Zu Absatz 7:

Absatz 7 regelt, dass die Absätze 2 bis 6 in den Gemeinden, Kreisen und Ämtern nicht gelten, um im kommunalen Bereich keine Mehrkosten auszulösen.

Zu § 14:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 enthält wie der bisherige § 12 Absatz 1 die grundsätzliche Feststellung, dass die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst auch durch Teilzeitbeschäftigte besetzbar sind. Dies soll sicherstellen, dass Beschäftigte, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, nicht von vornherein bei der Besetzung bestimmter Arbeitsplätze, vor allem Führungspositionen (neu aufgenommen), ausgeschlossen sind. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind zulässig, soweit im konkreten Fall dienstliche Belange die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vollzeitbeschäftigten erfordern. Aus organisatorischen oder finanziellen Gründen kann eine Vollzeitbeschäftigung von vornherein zwingend geboten sein, wenn beispielsweise die Zahl der Arbeitsplätze aufgrund der räumlichen Situation oder aus Kostengründen nicht erweitert werden kann. Die zwingenden Gründe können aber auch erst nach einer Ausschreibung entstehen, wenn z.B. sämtliche teilzeitinteressierten Bewerberinnen und Bewerber nur für eine Arbeit am Vormittag zur Verfügung stehen. Sollten flexible Arbeitszeiten oder Job-sharing Modelle es nicht ermöglichen, den Teilzeitwünschen zu entsprechen, kann in diesem Fall die Vollzeitbeschäftigung zwingend begründet sein. Um unzulässige Benachteiligungen zu verhindern, ist es jedoch erforderlich, auch in Positionen mit höherwertigen Besoldungs- oder Vergütungsgruppen und insbesondere Führungspositionen Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen und so Barrieren für die berufliche Entwicklung von Teilzeitbeschäftigten zu beseitigen. Nur auf diese Weise kann erreicht werden, dass Teilzeitarbeit auch für Männer attraktiv wird und es zu einer gleichgewichtigeren Wahrnehmung von Familienpflichten durch Frauen und Männer kommen kann.

Zu Absatz 2:

Nach Absatz 2 muss Teilzeitbeschäftigung befristet und unbefristet sowie mindestens mit der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, und damit versicherungspflichtig, angeboten werden. Etwas anderes gilt nur, wenn Rechtsvorschriften wie etwa das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz oder die Elternzeitverordnung aus-

drücklich eine Tätigkeit in geringerem Umfang vorsehen. Jenseits der Mindestgrenze lässt die Vorschrift Raum für diverse Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Anzahl und Verteilung wöchentlicher Arbeitsstunden, damit den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten entsprochen werden kann. In dem Umfang, in dem sich die wöchentliche Arbeitszeit durch Teilzeitbeschäftigung reduziert, muss von Seiten der Dienststelle ein personeller Ausgleich vorgenommen werden. Diese Verpflichtung besteht nur dann nicht, wenn die verbleibende "Reststelle" unterhalb der sozialversicherungspflichtigen Grenze liegen würde. In derartigen Fällen ist jedoch von der Möglichkeit zur Zusammenfassung mehrerer Reststellen Gebrauch zu machen. Beschäftigungsverhältnisse, die die sozialversicherungspflichtige Grenze unterschreiten, dürfen nicht begründet werden.

Die Regelungen des Absatzes 2 entsprechen denen des bisherigen § 12 Absatz 2 unter Zusatz der Klarstellung, dass Teilzeit sowohl Befristet als auch unbefristet anzubieten ist. Für befristet Beschäftigte ist auch nur eine befristete Genehmigung der Teilzeitbeschäftigung zulässig.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 enthält wie der bisherige § 12 Absatz 3 ein umfassendes Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte, wie es – basierend auf der Rechtsprechung des zur mittelbaren Diskriminierung – auch das Bundesarbeitsgericht (BAG v. 5.11.92, 6 AZR 420/91; BAG v. 2.12.92, 4 AZR 152/92) mehrfach bestätigt hat. Danach sind insbesondere Regelungen, die für das berufliche Fortkommen bei Teilzeitbeschäftigten eine größere Anzahl von Dienstjahren voraussetzen, in der Regel mittelbar diskriminierend. Neu aufgenommen wurde Satz 2, der deklaratorisch darauf hinweist, dass sich Teilzeitbeschäftigung oder das Erbringen von Arbeitsleistung von einem anderen Ort als der Dienststelle nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken dürfen.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 bestimmt (wortgleich zu § 12 Absatz 4 der bisherigen Fassung), dass Beschäftigte, die aus familiären Gründen einer Teilzeittätigkeit nachgehen, bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bzw. gleichwertigen Dienstpostens zu berücksichtigen sind, wenn sie wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben. Dies dient der möglichst raschen Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung von Frauen oder

Männern, die mit Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen ihre Berufstätigkeit eingeschränkt hatten.

Zu § 15:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 bestimmt neu, dass Anträgen von Beschäftigten auf Beurlaubung zur Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen zu entsprechen ist, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Für die Tarifbeschäftigten des Landes gilt dies nur soweit, wie die Regelungen des § 28 des Tarifvertrags für die Länder nicht entgegenstehen. Die Regelung soll sicherstellen, dass Beschäftigte nicht gezwungen sind, ihre Berufstätigkeit aufzugeben, weil sie Sorge- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen. Vermehrt werden diese Aufgaben von Frauen wahrgenommen, die eine erhebliche Benachteiligung erfahren würden, müssten sie dafür ihre Berufstätigkeit aufgeben und nach Beendigung der Sorge- oder Pflegearbeit sich neu um einen Arbeitsplatz bemühen. Die Belange der Dienststelle sind jedoch, insbesondere hinsichtlich der bedarfsgerechten Personalplanung, angemessen zu berücksichtigen.

Abweichend von der bisherigen Regelung in § 13 Absatz 3 wird die Geltung des LBG über die in Satz 2 enthaltene Verweisung nun eingeschränkt auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes, die zudem nicht Tarifbeschäftigte des Landes sind. Die analoge Anwendung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Kommunen entfällt nunmehr gänzlich. Grund dafür ist, dass im Gegensatz zu den 1990er Jahren, in denen das bisherige GstG in Kraft trat, die tarifrechtliche Landschaft an Ausgestaltung deutlich hinzugewonnen hat. Die Vorschriften des GstG sind an diesen nun bestehenden Regelungen zu messen und dürfen bindenden tarifvertraglichen Vereinbarungen nicht entgegenstehen. So regeln §§ 28 und 29 des TV-L die entgeltliche Beurlaubung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes. Verschärfte Umstände existieren für die Kommunen: Deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fallen unter den TVöD; die Anwendung des LBG für sie vorzuschreiben, würde einen Eingriff in die tarifrechtliche Freiheit bedeuten. Um diesen seit 1994 vorangeschrittenen Umständen Rechnung zu tragen,

ist es erforderlich, die bestehende Regelung entsprechend stark einzuschränken bzw. zu modifizieren. Der bisherige § 13 Absatz 2 entfällt, da der Normgehalt bereits durch § 9 Absatz 7 Nummer 2 a) abgedeckt ist.

§ 14 Absatz 1 Satz 2 und 3 sowie Absatz 4 gilt entsprechend, sodass § 15 auch für Beschäftigte in Führungspositionen Geltung entfaltet, die Ablehnung von Anträgen in Textform zu begründen ist und Beurlaubte bei der Besetzung von Arbeitsplätzen vorrangig zu berücksichtigen sind.

Zu Absatz 2:

Durch Absatz 2 soll wie durch den bisherigen § 13 Absatz 1 eine möglichst reibungslose Rückkehr von aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten gewährleistet werden. Um ihnen während der Beurlaubung periodischen Kontakt zum Arbeitsleben zu ermöglichen, sind geeignete Beschäftigte daher bevorzugt zu berücksichtigen, wenn zeitlich zulässigerweise befristete Beschäftigungsmöglichkeiten, wie insbesondere Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen, vergeben werden sollen.

Zu Absatz 3:

Auch Absatz 3, der neu aufgenommen und angelehnt ist an § 17 Absatz 2 BGlG sowie § 12 Absatz 2 SächsGlG, zielt auf eine möglichst reibungslose Reintegration von aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten. Wie auch nach dem Gesetzentwurf aus Sachsen (Drs. 7/13243) soll gewährleistet werden, dass beurlaubte Beschäftigte die Verbindung zu ihrer beruflichen Tätigkeit und den Kontakt zu ihrer Dienststelle halten können. Die Dienststelle hat den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern durch Beratungsgespräche zum Wiedereinstieg. Diese sollen den Beurlaubten frühzeitig Klarheit und Planungssicherheit über ihre künftige Verwendung geben.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 regelt neu, dass die Teilnahme an einer Fortbildung während der Beurlaubung einen Anspruch auf bezahlte Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung nach Ende der Beurlaubung begründet. Die Dauer richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Damit werden aus familiären Gründen Beurlaubte, die ihre Tätigkeit wieder aufnehmen wollen, den Kolleginnen und Kollegen gleichgestellt, die als aktive Beschäftigte an einer solchen Fortbildungsmaßnahme teilnehmen (so auch zur

inhaltlich identischen Regelung im BGleiG, Drs. 14/5679). Satz 2 verweist für die Tarifbeschäftigten der Länder auf die Geltung des § 29 Abs. 3 des TV-L, um die dortige Obergrenze für eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts von drei Tagen zu berücksichtigen.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 bestimmt neu, dass bei Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben zur Vermeidung unangemessener Mehrbelastungen der übrigen Beschäftigten ein personeller Ausgleich vorzunehmen ist. Ist dieser nicht möglich, muss ein organisatorischer Ausgleich erfolgen.

Zu § 16:

Die Regelung in § 16 orientiert sich an § 13 Absatz 1 des Landesgleichstellungsgesetzes Nordrhein-Westfalen. Sie knüpft an die bisher geltende Regelung aus § 14 an und entwickelt sie fort. Beantragen Beschäftigte eine Änderung ihres Arbeitszeitrahmens, um Familien- oder Pflegeaufgaben besser mit dem Beruf vereinbaren zu können, ist diesem Antrag zu entsprechen, wenn nicht die dienstlichen Möglichkeiten, gesetzliche, tarifvertragliche oder sonstige Regelungen oder Dienstvereinbarungen entgegenstehen. Sinn und Zweck dieser Vorschrift ist die Schaffung einer guten Vereinbarkeit der Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen mit dem Beruf, denn neben der Möglichkeit von Teilzeitarbeit kann eine gute Vereinbarkeit durch flexible Arbeitszeiten und/oder einen flexiblen Arbeitsort geschaffen werden. Die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten kann insbesondere dazu beitragen, dass Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben (mehrheitlich Frauen) in Summe mehr Arbeitsstunden leisten können. Dies führt zu einer stärkeren Beteiligung an beruflichen Aufgaben und minimiert dadurch wirtschaftliche Nachteile in Bezug auf Entlohnung, ökonomische Eigenständigkeit und Alterssicherung sowie Nachteile bei beruflichen Chancen. Dienstliche Möglichkeiten können einem flexiblen Arbeitszeitrahmen entgegen stehen, wenn sodann die Aufgaben nicht angemessen bewältigt werden können. Stehen tarifvertragliche, gesetzliche oder sonstige

Regelungen einer Anpassung des Arbeitszeitrahmens zwingend entgegen, darf ein Antrag abgelehnt werden. Die Ablehnung ist in Textform zu begründen. § 16 gilt auch für Führungspositionen. Für Beschäftigte, die die Möglichkeit des flexiblen Arbeitszeitrahmens in Anspruch nehmen, dürfen keinerlei Nachteile entstehen.

Zu § 17:

§ 17 ist angelehnt an § 16 Absatz 4 BGleG, neu aufgenommen und stärkt (wie es auch im Gesetzentwurf zum FÜPoG (Drs. 18/3784) heißt) die Informationsrechte der Beschäftigten. Sie erhalten von der Dienststelle im Falle der Beantragung von Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben Hinweise dazu, welche Folgen eine Bewilligung mit sich bringt und dass es die Möglichkeit der Befristung gibt sowie welche Folgen diese mit sich brächte. Der Hinweispflicht ist die Dienststelle schriftlich nachzukommen. Das stellt sicher, dass die betroffenen Beschäftigten tatsächlich die erforderlichen Informationen erhalten, und der Hinweispflicht nicht allein dadurch Genüge getan wird, dass zum Beispiel ein Aushang erfolgt, von dem die betroffenen Beschäftigten nicht unbedingt Kenntnis nehmen. Die Neuregelung ist Ausfluss der Fürsorgepflicht der Dienststellen gegenüber den Beschäftigten. Nicht erforderlich ist, dass je nach Beschäftigter und Beschäftigtem individuelle Hinweise gegeben werden. Für den Hinweis ist eine geeignete, möglichst digitale Form, z.B. eine Verlinkung im internen Informationsportal des Arbeitgebers, zu wählen. Es genügt auch, den betroffenen Beschäftigten ein Formblatt mit allgemeinen Hinweisen, insbesondere in beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlicher Hinsicht, zukommen zu lassen.

Zu § 18:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 15 Absatz 1. Der Verwaltung stehen eine Vielzahl von Benennungs- und Entsendungsrechten für die Besetzung verschiedenster Gremien zu. Die Regelung verpflichtet die Träger der öffentlichen Verwaltung durch eine Artikel 9 Satz 2 LVerf konkretisierende Mussvorschrift, bei der

Benennung und Entsendung von Beschäftigten in Gremien Frauen und Männer zu gleichen Teilen zu berücksichtigen.

Neu ist, dass es sich hierbei nicht mehr nur um eine Soll-Vorschrift handelt, sondern um eine verbindliche Muss-Vorschrift. Hintergrund ist der Fünfte Gremienbericht, der Defizite in der geschlechterparitätischen Besetzung aufgezeigt hat. Um die tatsächliche Gleichstellung in Gremien effektiv voranzubringen, muss gesetzlich nachgesteuert werden. Zugleich bleibt durch Absatz 4 gewährleistet, dass in Ausnahmefällen von der Verpflichtung abgewichen werden kann.

Anders als in Artikel 9 Satz 2 LVerf gilt die Verpflichtung dieses Absatzes nicht ausschließlich für öffentlich-rechtliche Beschluss- und Beratungsgremien, sondern etwa auch für Aufsichtsräte von Kapitalgesellschaften, für die einem Träger der öffentlichen Verwaltung Besetzungsrechte zustehen. Die Regelung erfasst, wie aus der nicht abschließenden Enumeration deutlich wird, grundsätzlich Gremien aller Art, mögen sie förmlich, etwa durch Satzung, errichtet oder lediglich aufgrund Verwaltungsübung bestehen bzw. geschaffen worden sein. Die Vorschrift gilt ausdrücklich nicht für Gremien wie beispielsweise den Richterwahlausschuss, deren Zusammensetzung – oftmals unter Bestimmung sogenannter „geborener“ Mitglieder – durch besondere gesetzliche Vorschrift geregelt ist. Sind nur einzelne Mitglieder eines Gremiums gesetzlich bestimmt und damit „geborene“ Mitglieder, gilt § 19 Absatz 1 nur für die übrigen zu besetzenden Mitglieder. „Geborene“ Mitglieder bleiben damit außer Betracht. Für Ausschüsse im Sinne von §§ 100 ff. LVwG) ist die Vorschrift indes anwendbar, weil das LVwG keine Bestimmung über die Zusammensetzung enthält, sondern Verfahrensregelungen für die dort genannten Ausschüsse, Beiräte und anderen kollegialen Einrichtungen vorsieht. Da lediglich Benennungen und Entsendungen erfasst werden, gilt die Vorschrift nicht für Gremien, deren Mitglieder gewählt werden, also beispielsweise nicht für gemeindliche Ausschüsse. Nicht als Gremium im Sinne der Vorschrift sind Arbeitsgruppen u.ä. anzusehen, bei deren Zusammensetzung es – wie etwa bei der Personalreferentenkonferenz der obersten Landesbehörden – entscheidend auf die fachliche Zuständigkeit der Mitglieder ankommt. Dagegen greift die Verpflichtung zu geschlechterparitätischer Benennung oder Entsendung, wenn es nicht um fachliche, sondern – so insbesondere bei Gremien mit repräsentativem Charakter – um

Statusgesichtspunkte geht. Für die von der Vorschrift erfassten Entsendungen und Benennungen gilt der strenge Qualifikationsvorbehalt des Artikel 33 Absatz 2 GG nicht. Jedoch ist grundsätzliche Eignung für die betreffenden Funktionen vorauszusetzen.

Für Landesunternehmen nach § 2 Absatz 1 und 2, die grundsätzlich dem GstG unterworfen sind, ist das Landesorganbesetzungsgesetz (LOrgBG) für die Besetzung von Unternehmensorganen lex specialis und genießt Anwendungsvorrang. Landesunternehmen sind Anstalten öffentlichen Rechts, die über einen wesentlichen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb verfügen und für die das Land als Gewährträger haftet, sowie juristische Personen des Privatrechts, an denen das Land unmittelbar und mittelbar beteiligt ist (Landesbeteiligungen).

Zu Absatz 2:

Absatz 2 bestimmt neu, dass bei Beendigung einer Benennung oder Entsendung während einer laufenden Entsendungsperiode, der frei werdende Sitz mit einer Person desselben Geschlechts nachzubesetzen ist. Dies soll die Gesetzesanwendung in der Praxis vereinfachen. Bisher war in diesen Fällen nicht eindeutig, wie die Regelung auszulegen ist. Die Klarstellung soll diese Probleme beseitigen. Die Regelung trägt dabei zu einer paritätischen Entsendung bei, da jede Amtsperiode klar abgrenzbar bleibt und insbesondere bei ungerader Personenanzahl einer Entsendung ein Wechsel des überrepräsentierten Geschlechts regelmäßig nach dem gleichen Zeitraum erfolgt.

Zu Absatz 3:

Die Regelung des Absatz 3 wurde explizit so in den Workshops des Vorabbeteiligungsprozesses gewünscht und entsprechend neu aufgenommen. Frauen können danach nur von Frauen und Männer nur von Männern vertreten werden. Dies dient dem Zweck, einem Missbrauch der Regelung des Absatzes 1 vorzubeugen. Anderenfalls könnte im fiktiven Fall zweier Entsendungen plus zweier stellvertretender Entsendungen Absatz 1 umgangen werden: Würde für Sitz 1 ein Mann entsendet und stellvertretend eine Frau und für Sitz 2 eine Frau und stellvertretend ein Mann, könnte die paritätische Entsendung dadurch umgangen

werden, dass bei Sitz 2 regelhaft der Vertretungsfall angewendet wird. Das schließt Absatz 3 aus und dient damit einer auch tatsächlich paritätischen Vertretung öffentlicher Körperschaften in den Gremien.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 normiert abweichend der Verpflichtung aus den vorigen Absätzen eine Ausnahme der zwingenden Paritätspflicht. Ohne eine solche Ausnahmemöglichkeit ist eine Verhältnismäßigkeit der Regelung nicht zu gewährleisten. In kleineren Kommunen kann eine tatsächlich paritätische Besetzung bereits aufgrund der Anzahl der Beschäftigten unmöglich sein. Wichtig bleibt, dass der Gleichstellung und mithin der Paritätspflicht der Vorrang gegeben wird vor etwaigen besonderen Qualifikationen, politischem Gewicht oder einer herausgehobenen Stellung der zu besetzenden Personen. Wie bereits zu Absatz 1 erwähnt, muss aber eine grundsätzliche Eignung vorhanden sein. Die Ausnahmeregelung ist daher eng zu verstehen und tatsächlich nur auf die Fälle beschränkt, in denen intensive Bemühungen angestellt wurden und objektiv eine paritätische Besetzung nicht erreicht werden kann. Die Anwendung der Ausnahmegesetzgebung soll sich damit auf Fälle beschränken, in denen in einer Dienststelle keine Person des betroffenen Geschlechts besetzt werden könnte, da alle Personen des betroffenen Geschlechts völlig ungeeignet wären und das Mandat insofern unbesetzt gelassen würde. Sie soll verhindern, dass aus tatsächlichen Gründen die Einflussmöglichkeit der öffentlichen Hand durch eine Besetzung von weniger als den zustehenden Plätzen beschränkt würde.

Die Zuleitung einer Begründung nach Satz 2 an die Gleichstellungsbeauftragte dient der Überprüfungsmöglichkeit durch diese. Dabei ist die Gleichstellungsbeauftragte des Unternehmens die richtige Adressatin für Gremienbesetzungen aus dem Unternehmen heraus, nicht aber für Gremienbesetzungen der Gesellschafter. In diesen Fällen ist die Gleichstellungsbeauftragte des Eigentümers Adressatin der Begründung für die Abweichung.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 dient neu aufgenommen dem klaren und rechtssicheren Umgang bei der Besetzung mit Personen, die divers sind oder sich im Personenstandsregister keinem Geschlecht zuordnen. Ihre Besetzung hat keinen Einfluss auf die ansonsten paritätische Besetzungspflicht. Auf der anderen Seite dürfen diverse Personen und solche ohne Geschlechtsidentität nicht benachteiligt werden. Dem trägt Absatz 5 Satz 1 Rechnung. Satz 2 stellt klar, dass nach dem Ausscheiden einer diversen Person oder einer Person ohne Geschlechtsidentität eine Besetzung mit derselben Geschlechtsidentität nicht erforderlich ist. Dies dient der Gleichstellung, aber auch der praktischen Anwendbarkeit, da im Verhältnis deutlich weniger Personen einen diversen Geschlechtseintrag oder keinen Geschlechtseintrag im Personenstandsregister haben, als Personen, die einen weiblichen oder männlichen Eintrag haben. Der Ausschluss von Absatz 2 bedeutet aber nicht, dass das Geschlecht der nachzubesetzenden Person frei disponibel ist. Vielmehr gilt Absatz 1 weiterhin. Die Nachbesetzung mit einer diversen Person oder einer ohne Geschlechtseintrag ist dabei selbstredend nicht ausgeschlossen. Erfolgt für eine entsendete Person nach einer Besetzung eine Änderung des Geschlechtseintrages im Personenstandsregister, so gilt § 7 Absatz 2 des Gesetzes über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG).

Im Falle des Absatzes 2 wird für den nächsten nachfolgenden Amtszeitraum auf das Geschlecht des Mitglieds in der vorvorigen Amtsperiode abgestellt.

Das heißt zum Beispiel: wenn Amtszeitraum 1 männlich besetzt ist, Amtszeitraum 2 divers besetzt und bei frühzeitigem Ausscheiden beliebig nachbesetzt wurde, dann muss der Amtszeitraum 3 mit einer Frau besetzt werden, denn es ist abzustellen auf den vorvorigen Amtszeitraum, also Amtszeitraum 1.

Zu Absatz 6:

Absatz 6 entspricht dem bisherigen § 15 Absatz 2 und verpflichtet außerhalb der Verwaltung stehende Organisationen und gesellschaftliche Gruppierungen, die zur Benennung bzw. Entsendung von Mitgliedern für öffentlich-rechtliche Beschluss- oder Beratungsgremien berechtigt sind, zu entsprechender paritätischer Berücksichtigung von Frauen und Männern. Er dient damit auch der Umsetzung von Artikel 9 Satz 2 LVerf. Ist eine paritätische Berücksichtigung aufgrund der spezifischen Mitglieder-

struktur nicht möglich, kann im Einzelfall eine von Absatz 4 gedeckte Ausnahme vorliegen. Nicht ausreichend für ein Abweichen von der gesetzlichen Verpflichtung wären dagegen wiederum reine Statusaspekte.

Zu Absatz 7:

Absatz 7 regelt, dass die Absätze 1 bis 6 keine Anwendung finden für Gesellschaften, an denen Gemeinden, Kreise oder Ämter beteiligt sind. Über die spezialgesetzliche Regelung zu kommunalen Beteiligungen an Gesellschaften in § 102 GO findet das Gleichstellungsgesetz auf diese nach § 102 Absatz 2 Nummer 5 GO grundsätzlich Anwendung. Abweichend davon gelten die Vorschriften des § 19 Absatz 1 bis 6 nicht. Grund für die Ausnahme sind die bereits vorhandenen Regelungen in der Gemeindeordnung, Kreisordnung und Amtsordnung.

Zu § 19:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 16 Absatz 1, wird jedoch modifiziert und ergänzt: Er enthält zunächst die ausdrückliche Feststellung, dass sexuelle Belästigung – am Arbeitsplatz ebenso wie bei sonstigen, im weiteren Sinne dienstlichen Gelegenheiten, etwa bei Betriebsausflügen – verboten ist. Zur zusätzlichen Abschreckung wird nunmehr deklaratorisch ergänzt, dass eine sexuelle Belästigung auch eine Dienstpflichtverletzung darstellt. Diese kann mit disziplinar-, arbeits- oder personalrechtlichen Konsequenzen geahndet werden. Hierunter ist auch zu fassen, dass der Täter oder die Täterin an einen anderen Arbeitsplatz versetzt wird. Konsequenz ist nicht in erster Linie das Versetzen der betroffenen Person, es sei denn dies ist von ihr ausdrücklich gewünscht. Denn vielmehr muss gelten, dass Konsequenzen nur den Täter oder die Täterin treffen dürfen. Gewalt gegen Frauen sowie sexuelle Belästigungen sind Ausdruck fehlender Gleichstellung und bedingen sich gegenseitig. Gleichstellung kann nur erreicht werden, wenn Frauen nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminierenden oder diskreditierenden Äußerungen, Verhalten oder Umfeldern ausgesetzt sind. Sexuelle Belästigung ist dabei häufig nicht von sexueller Lust bestimmt, sondern Ausdruck von Hierarchien und Machtausübung (BAG, Urteil

vom 29.6.2017 – 2 AZR 302/16). Insofern ist das Vorgehen gegen sexuelle Belästigung ein weiterer Kernpunkt der Gleichstellung von Frauen und Männern. Satz 3 knüpft hier an und verpflichtet die disziplinarisch zuständige Instanz ausdrücklich bei Bekanntwerden sexueller Belästigungen gebotene Maßnahmen zu ergreifen. Satz 4 verpflichtet neu darüber hinaus Dienststellenleitungen und Beschäftigte in Führungspositionen präventiv gegen sexuelle Belästigung zu wirken, indem vorbeugende oder entgegenwirkende Maßnahmen ergriffen werden. Vorbeugende Maßnahmen sind essentiell, um ein durch sexuelle Belästigungen geprägtes Umfeld gar nicht erst entstehen zu lassen. Maßnahmen können gemeinsame Gespräche, Fortbildungen, Infoflyer etc. sein. Spätestens bei ersten Anzeichen oder Anbahnung unter Absatz 2 fallenden Verhaltens müssen Führungskräfte der Situation angemessene Maßnahmen einleiten.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 definiert sexuelle Belästigung erstmals im GstG und zwar als unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Halbsatz 2 präzisiert, dass hierzu insbesondere körperliche Berührungen sexueller Art, verbale Äußerungen und Gesten sexuellen Inhalts, das Zeigen pornographischer Darstellungen sowie die Aufforderung zu sexuellen Handlungen zählen. Wenn durch ein solches Verhalten ein Umfeld geschaffen wird, das von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen geprägt ist, ist dies ein deutliches Anzeichen vorliegender sexueller Belästigung. Diese Definition unter Benennung von Beispielen ist angelehnt an die Definition der sexuellen Belästigung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Sie erfasst typische Fälle und umfasst erst recht sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind.

Zu Absatz 3:

Weil sexuelle Belästigung weiterhin einer Tabuisierung unterliegt und Betroffene aus Angst vor Benachteiligungen zum Teil vor Mitteilung an geeignete Stellen zurückschrecken, sind Beschäftigte, die aus diesem Anlass Beschwerde führen, weiterhin in besonderem Maße schutzbedürftig. Absatz 3 bestimmt daher wie der bisherige § 16

Absatz 2, dass die Beschäftigten, auch ohne selbst Opfer zu sein, wegen einer solchen Beschwerde nicht benachteiligt werden dürfen. Soweit die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes erforderlich ist, ist vorrangig ein Wechsel der verursachenden Person vorzunehmen. Insbesondere die Zuweisung der betroffenen Beschäftigten zu einem anderen Arbeitsplatz ist nur zulässig, wenn die betroffenen Beschäftigten damit einverstanden sind und die Gleichstellungsbeauftragte zugestimmt hat. Diese Regelung dient dem Schutz der betroffenen Beschäftigten. Bei verbleibendem Dissens zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststelle sind die Vorschriften über das Beanstandungsverfahren entsprechend anwendbar. Damit lassen sich Fälle klären, in denen die betroffene Person einen Arbeitsplatzwechsel anstrebt, die Gleichstellungsbeauftragte diesem aber nicht zustimmt.

Zu Absatz 4:

Satz 1 stellt neu klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte Ansprechpartnerin bei sexuellen Belästigungen ist. Sie kann beraten, auffangen und Handlungsoptionen aufzeigen. Satz 2 ergänzt, dass dies die Möglichkeit, sich nach § 13 AGG an die Beschwerdestelle nach § 13 AGG zu wenden, nicht ausschließt. Gleichzeitig wird damit die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten abgegrenzt, die in Fällen sexueller Belästigung nicht die Aufgaben der Beschwerdestelle nach dem AGG wahrzunehmen hat.

Abschnitt 3 – Gleichstellungsplan

Zu § 20:

Zu Absatz 1:

Die Pflicht zur Aufstellung eines Frauenförderplans wird in Anknüpfung an § 11 der bisherigen Regelung aufrechterhalten. Gleichwohl erfolgt eine Anpassung des Ausdrucks in „Gleichstellungsplan“, um die Anlehnung an Artikel 3 Absatz 2 GG stärker hervorzuheben. Inhaltlich bedeutet die Umbenennung keine Modifikation des Sinn und Zwecks des Planes. Die Maßnahmen sollen weiterhin systematisch und nachhaltig der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Dienststelle dienen und diese fördern. Gleichstellungsziele sind damit weiterhin

auf Grundlage einer strategischen, regelmäßig fortzuentwickelnden Planung zu verfolgen. Die Festlegung der Schwelle von regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten berücksichtigt, dass in kleineren Organisationseinheiten der Verwaltungsaufwand für die Aufstellung des Planes in keinem angemessenen Verhältnis zum Steuerungseffekt stünde. Der ehemalige Vierjahreszeitraum wird angepasst auf einen fünfjährigen Zeitraum, was einerseits zur Aufwandsreduktion und damit Ressourceneinsparung und Bürokratieabbau beiträgt und andererseits eine hinreichende Kontinuität in der Umsetzung der Maßnahmen und ermöglicht zugleich eine Anpassung an organisatorische und personelle Veränderungen gewährleistet. Satz 2 ermöglicht die Zusammenfassung mehrerer Dienststellen in einem gemeinsamen Gleichstellungsplan. Dies dient der Verwaltungsvereinfachung, insbesondere Dienststellen mit enger fachlicher oder organisatorischer Verbindung wird eine effiziente Ressourcennutzung und kohärente Planung ermöglicht.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 legt neu die Verpflichtung fest, den Gleichstellungsplan der Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Dienststelle zur Kenntnisnahme vorzulegen. Die Neuintegration dieses Verfahrensschrittes soll die gewissenhafte, steuerungssichere und gesetzeskonforme Aufstellung der Pläne sichern. Aufgrund der wenig konkreten Vorgaben des aktuell geltenden GstG werden die Pläne in verschiedenen Dienststellen in verschiedener Ausführlichkeit erstellt und deren Vorgaben in verschiedener Intensität befolgt. Satz 2 stellt klar, dass das Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf Beteiligung an der Erstellung des Gleichstellungsplans nach § 28 trotz des Erfordernisses, dass ihr der fertige Gleichstellungsplan zur Kenntnisnahme vorgelegt wird, bestehen bleibt, und sie somit zu einer Art Doppelfunktion berechtigt.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 stellt nunmehr sicher, dass nahtlose Übergänge zwischen aufeinanderfolgenden Gleichstellungsplänen gewährleistet sind und Lücken in der Gleichstellungsarbeit vermieden werden. Die Übergangsfrist von sechs Monaten ermöglicht ein gewissenhaftes und systematisch ausgerichtetes Erstellen eines neuen Planes, ohne dass ein Zeitraum ohne geltenden Gleichstellungsplan entsteht.

Satz 3 sichert ab, dass die kontrollierende Stelle nach Absatz 2 angemessen und ausreichend Zeit hat, ihrer Kontrollaufgabe nachzukommen. Satz 4 ermöglicht unter Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten ein Abweichen von der Frist nach Satz 1 und regelt die entsprechende Anwendung der Sätze 2 und 3 für diesen Fall. Dies trägt dem Rechnung, dass in der Praxis Fälle entstanden sind, in denen auch aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten ein Zuwarten mit der Erstellung des Planes bis zu einem bestimmten Ereignis sinnvoll erschien. So liegt es beispielsweise, wenn der Personalbereich der Dienststelle unterbesetzt ist und zur Erstellung des Planes daher nicht viele Ressourcen zur Verfügung stünden, eine bessere personelle Situation im Personalbereich aber absehbar ist und ein Zuwarten deshalb der Gleichstellung zugute kommen würde.

Eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten hat darüber hinaus bei jeder Erstellung eines Gleichstellungsplanes bereits auf Grundlage der Beteiligungspflichten zu erfolgen und erfolgt zeitlich vor der Vorlage an die in Absatz 2 bestimmte jeweilige Stelle.

Zu § 21:

§ 23 präzisiert im Vergleich zur bisherigen Regelung die Anforderungen an den Inhalt der Gleichstellungspläne. Ziel ist es, deren Wirkkraft durch eine höhere Qualität infolge stärkerer Struktur, Vereinheitlichung und Analyse abzusichern. Die SMART-Regel/SMART-Methode kann genutzt werden. Das für Gleichstellung zuständige Ministerium stellt das Muster für einen Gleichstellungsplan in digitaler Form zur Verfügung.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 Satz 1 setzt weiterhin die Basis für die Erstellung eines Gleichstellungsplans, indem er eine Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur fordert, die einer Analyse zuzuführen ist. Die Maßnahmen des Plans bauen hiermit auf aktuellen, objektiven Daten auf. Die Sätze 2 bis 4 enthalten im Vergleich zur bisherigen Regelung neue konkretisierende Vorgaben zur Bestandsaufnahme. Dies wurde auch als Ziel im Vorabbeteiligungsprozess herausgearbeitet. Die

Bestandsaufnahme hat die bestehende Situation der Beschäftigten in der Dienststelle darzustellen bzw. zu beschreiben. In Bestandsaufnahme und Analyse sind diverse Personen und solche, die sich im Personenstandsregister keinem Geschlecht zuordnen, grundsätzlich als eigene Gruppe auszuweisen. Wenn durch eine solche Darstellung der Datenschutz jedoch gefährdet ist, weil nur wenige Personen in diese Gruppe einzusortieren wären, sind die entsprechenden Daten zu gleichen Teilen den Männern und den Frauen zuzuordnen. Eine Ausweisung als eigene Gruppe kann dennoch vorgenommen werden, wenn die betroffenen Personen dem zustimmen. Diese Regelung verfolgt den Zweck der Sichtbarkeit auch diverser Personen und solcher ohne Geschlechtseintrag im Personenstandsregister, findet aber einen angemessenen Ausgleich mit dem grundsätzlich zu gewährleistenden Datenschutz. Als Kerninhalt der Bestandsaufnahme wird die Darstellung, in welchen Bereichen Frauen unterrepräsentiert sind, definiert. Zur zielorientierten Abbildung der verschiedenen Bereiche und Betrachtungsansätze von Unterrepräsentanz sind getrennt nach Geschlechtern insbesondere geeignet: die Zahl der Beschäftigten getrennt nach Laufbahnen, Besoldungsgruppen innerhalb der Laufbahnen und Entgeltgruppen sowie Führungspositionen, die Zahl der Teilzeitbeschäftigten getrennt nach Laufbahnen, Besoldungsgruppen innerhalb der Laufbahnen und Entgeltgruppen sowie Führungspositionen und die Zahl der Bewerbungen und Einstellungen im Verlauf des Geltungszeitraumes des vorhergegangenen Gleichstellungsplanes. Die genannten Betrachtungsweisen ermöglichen eine differenzierte und konzentrierte Betrachtung, an welchen Stellen die Datengrundlage in der eigenen Dienststelle die strukturelle Benachteiligung explizit offenbart. Die Darstellung der Zahlen der im Geltungszeitraum des aufzustellenden Gleichstellungsplanes voraussichtlich neu zu besetzenden Personalstellen, der möglichen Beförderungen sowie der durch Abbau wegfallenden Stellen ermöglicht die Abschätzung der Entwicklungsmöglichkeiten hin zu mehr Gleichstellung und das Treffen passgenauer Maßnahmen. Die Stichtagsfestsetzung auf den Ablauftag des vorherigen Planes in Satz 5 gewährleistet künftig eine eindeutige und einheitliche Bezugsgrundlage für die Datenerhebung und ermöglicht zugleich einen nahtlosen Anschluss an den vorherigen Plan. Die Festsetzung von Stichtagen war von

Gleichstellungsbeauftragten auch ausdrücklich als Wunsch im Vorabbeteiligungsprozess geäußert worden.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 verpflichtet, die Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur aus Absatz 1 einer Auswertung zuzuführen, indem für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, (Ziel-)Vorgaben zu formulieren sind. Nach Nummer 1 sind – wie bisher gemäß § 11 Absatz 4 – verbindliche Zielvorgaben zum Anteil von Frauen bei Einstellungen und Beförderungen vorzusehen, die sicherstellen, dass der Anteil an Frauen nach der Hälfte der Geltungszeit – zweieinhalb Jahre – und nach fünf Jahren Geltung einen festgelegten Wert erreicht. Gemäß Nummer 2 sind nunmehr zudem Vorgaben zu treffen, welche personellen und organisatorischen oder fortbildenden Maßnahmen zu einer Steigerung des Anteils von Frauen in den betroffenen Bereichen im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplanes durchgeführt werden. Nummer 3 verpflichtet darüber hinaus neu zur Festlegung, wie und bis wann erreicht werden soll, dass die Führungspositionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit Frauen und Männern zu gleichen Teilen besetzt werden. Damit wird die Durchbrechung der sogenannten „gläsernen Decke“ ausdrücklich als Ziel benannt. Aktuelle Zahlen wie die im Gleichstellungsbericht des Landes (siehe oben unter A. Problem) belegen, dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind – teils, obwohl sie die Mehrheit der Beschäftigten einer Dienststelle ausmachen. Absatz 2 Satz 2 und 3 entsprechen im Grundsatz § 11 Absatz 4 Satz 2 und 3 der bisherigen Fassung. Danach müssen die Zielvorgaben nach Nummer 1 zumindest einen Frauenanteil vorsehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungs- und Entgeltgruppe entspricht. Bei Neueinstellungen sind Frauen mindestens zur Hälfte zu berücksichtigen.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 wird neu aufgenommen und stellt sicher, dass nicht erreichte Zielvorgaben aus dem vorherigen Gleichstellungsplan transparent aufgearbeitet werden. Die Gründe für Zielverfehlungen sind darzulegen und Schlussfolgerungen für die

Maßnahmen im neuen Plan zu ziehen. Damit wird eine systematische Auswertung der bisherigen Gleichstellungsarbeit ermöglicht und die Wirksamkeit des neuen Plans verbessert. Es handelt sich um einen evaluationsähnlichen Ansatz; im Vorabbeteiligungsprozess war die Durchführung einer Evaluation als Idee diskutiert worden.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 legt wie bisher § 11 Absatz 5 fest, dass der Gleichstellungsplan konkrete Maßnahmen enthalten muss, mit denen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 1 umgesetzt wird. Dabei sind sowohl der zeitliche Rahmen als auch konkrete personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zu benennen. Sie stellen den Kern der Gleichstellungspläne dar, da sie konkrete Handlungsinstrumente benennen und das Handeln der Dienststelle im Bereich der Gleichstellungsförderung für den Geltungszeitraum des Planes bestimmen. Sie sollen auch auf Grundlage der Feststellungen nach Absatz 1 bis 3 entwickelt werden. Durch die Neuaufnahme von Maßnahmen in Bereichen, in denen Frauen im Sinne des § 3 Absatz 6 unterrepräsentiert sind, die darauf hinwirken, dass auch Männer Angebote zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf stärker in Anspruch nehmen, trägt das Gesetz dem Rechnung, dass Gleichstellung nur erreicht werden kann, wenn im Durchschnitt auch Männer mehr Sorgearbeit leisten.

Werden personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen, die zu Stellensperrungen oder Stellenabbau führen, muss der Plan Zielvorgaben enthalten, die sicherstellen, dass der Frauenanteil mindestens erhalten bleibt. Damit wird die Umsetzung der Gleichstellungsverpflichtung gesichert und eine kontinuierliche Gleichstellung im Personalbereich gewährleistet.

Unter Maßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 und Absatz 4 Satz 1 können insbesondere fallen: die Potenzialerkennung und -förderung, die Entwicklung von Personalauswahlkriterien, Fortbildungsmaßnahmen, die Übertragung von qualifizierenden Aufgaben, wie Leitungen von Arbeits- oder Projektgruppen und Stellvertretungsfunktionen, die Erprobung und Weiterentwicklung von Teilzeitbeschäftigung in Führungsfunktionen, die Entwicklungsperspektiven für Personen in Teilzeit aufzeigen und im Blick behalten, die Verbesserung der Integration während und nach der Rückkehr aus Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben, eine geschlechtergerechte Personalkostenbudgetierung d.h. die Berücksichtigung von Gleichstellungszielen bei der Planung von Personalkosten, die Einflussnahme auf

die Führungskultur zugunsten der Gleichstellung von Frauen und Männern, eine frühzeitige geschlechtergerechte Nachfolgeplanung für die Benennung und Entsendung in Gremien, die Veränderung des Beurteilungswesens unter Anerkennung der Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Frauen und Männern sowie das Erstellen von Handlungsleitfäden, Strategien oder Konzepten, um einen Kulturwandel hin zu mehr tatsächlicher Gleichstellung zu bewirken.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 adressiert neu ein Themenfeld, das maßgeblich zur Gleichstellung und zum Kulturwandel beiträgt. Die Aufnahme von Strategien zur Sensibilisierung sowie zum Umgang mit sexueller Belästigung in den Gleichstellungsplänen trägt dazu bei, ein sicheres, respektvolles und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Sexuelle Belästigung stellt eine Form der Diskriminierung dar, die nicht nur individuell Betroffene belastet, sondern auch das Betriebsklima und die Leistungsfähigkeit der gesamten Dienststelle beeinträchtigen kann. Sensibilisierungsmaßnahmen fördern die Aufmerksamkeit für unzulässige Verhaltensweisen und stärken die Handlungskompetenz von Führungskräften und Beschäftigten im Umgang mit entsprechenden Vorfällen. Zugleich schaffen klare Verfahren und Ansprechstrukturen Transparenz, Rechtssicherheit und Vertrauen, sodass Betroffene niedrigschwellig Unterstützung erhalten und Präventionsmaßnahmen nachhaltig wirken können.

Zu § 22:

Zu Absatz 1:

Gemäß Absatz 1 sind wie bisher gemäß § 11 Absatz 7 die Gleichstellungspläne von der Dienststellenleitung in der Dienststelle bekanntzumachen. Dies stellt sicher, dass alle Beschäftigten Kenntnis von den im Plan festgelegten Zielen und Maßnahmen erhalten, und trägt so zur Transparenz und Sicherstellung der Umsetzung bei.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 verpflichtet die Dienststellenleitung, die Personalverwaltung und die Beschäftigten in Führungspositionen nunmehr deklaratorisch aber ausdrücklich zur Umsetzung des Gleichstellungsplanes und hebt damit deren besondere Verantwortung

bei der Erstellung und Realisierung hervor. Satz 2 stellt klar, dass die im Gleichstellungsplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen insbesondere bei der Personalplanung und -entwicklung, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, bei Einstellungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen zu berücksichtigen sind.

Zu § 23:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 dient der Sicherstellung, dass die Verpflichtung zur Aufstellung eines Gleichstellungsplans nicht folgenlos unterlassen wird. Durch die Verknüpfung mit einem Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsstopp wird ein wirksamer Anreiz geschaffen, die Planaufstellung fristgerecht vorzunehmen. Neu aufgenommen wurde die Sperrwirkung für Höhergruppierungen. Das Höhergruppierungsverbot impliziert einen Stopp zur Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, da andernfalls durch Auslösung der Tarifautomatik auch eine entsprechende Höhergruppierung erfolgen müsste und die Sperrwirkung somit unterlaufen würde.

Zudem galt diese Beschränkung nach bisheriger Rechtslage nur für die Bereiche, in dem Frauen unterrepräsentiert sind. Künftig soll sie hingegen für die gesamte Dienststelle gelten. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass der Gleichstellungsplanung ein gesamtstrategisches Instrument der Personalentwicklung ist, dessen Umsetzung nur dann wirksam erfolgen kann, wenn es vollständig und dienststellenweit vorliegt. Durch die Ausweitung auf alle Bereiche wird verhindert, dass Gleichstellungsziele durch isolierte Personalmaßnahmen in anderen Teilen der Dienststelle unterlaufen werden. Zugleich wird vermieden, dass in der Übergangszeit vollendete Tatsachen geschaffen werden, die den Abbau bestehender Unterrepräsentanzen oder die Erreichung anderer gleichstellungspolitischer Zielvorgaben erheblich erschweren oder unmöglich machen könnten. Die Regelung stärkt damit die praktische Durchsetzungskraft der Gleichstellungsplanung. Soweit der Gleichstellungsplan wegen eines Verfahrens nach §§ 52 ff. MBG Schl.-H. noch nicht in Kraft ist, dürfen wie bisher keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden, die dem bereits aufgestellten Gleichstellungsplan zuwiderlaufen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 eröffnet neu aufgenommen eine eng begrenzte Ausnahmemöglichkeit von dem in Absatz 1 geregelten Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverbot, um in besonderen Einzelfällen handlungsfähig zu bleiben. Voraussetzung ist das Vorliegen zwingender dienstlicher Gründe, etwa wenn die Aufgabenerfüllung der Dienststelle ansonsten ernsthaft gefährdet wäre oder eine zeitkritische Nachbesetzung erforderlich ist. Beispielhaft kommen hierfür in Betracht: die unverzügliche Besetzung einer Stelle, deren längerfristige Vakanz zu erheblichen Funktionsstörungen führen würde, die Einstellung oder Höhergruppierung einer besonders qualifizierten Fachkraft zur Abwehr einer akuten Gefährdung der Aufgabenerfüllung oder die notwendige Vertretung einer längeren, unvorhersehbaren Abwesenheit in einem kritischen Aufgabenbereich. Die Notwendigkeit der Zustimmung der zuständigen Dienstaufsichtsbehörde stellt sicher, dass diese Ausnahme nur restriktiv und nach sorgfältiger Prüfung gewährt wird. Die vorherige Zustimmung der Dienstaufsichtsbehörde gilt auch dann als erteilt, wenn binnen einer Frist von 14 Tagen nach der Information durch die anfragende Dienststelle keine Rückmeldung erfolgt. Zur Hemmung dieser Verschweigungsfrist reicht es aus, dass die Dienstaufsichtsbehörde eine weitere Prüfung in Aussicht stellt. So können die Kapazitäten der Dienstaufsichtsbehörde geschont und unverhältnismäßige Verfahrensverzögerung vermieden werden. Zudem können abweichend von Absatz 1 Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen vorgenommen werden, wenn gesetzliche Regelungen der Sperre entgegenstehen. Die Ausnahme im Einzelfall, wenn zwingende dienstliche Gründe vorliegen oder wenn gesetzliche Regelungen der Sperrwirkung entgegenstehen, soll auch für die Gemeinden, Kreise und Ämter ermöglicht werden. Die Ausnahmeregelung wird daher nach Satz 2 unter Berücksichtigung der Personalhoheit der Gemeinden, Kreise und Ämter und des daraus folgenden Umstands, dass diese keiner Dienstaufsicht unterliegen, angepasst ermöglicht.

Abschnitt 4 – Gleichstellungsbeauftragte**Zu § 24:**

Zu Absatz 1:

Absatz 1 schränkt den Anwendungsbereich der Regelungen über Gleichstellungsbeauftragte gegenüber dem in § 2 Absatz 1 normierten Geltungsbereich des Gesetzes ein und ersetzt damit die bisher geltenden Regelungen in den §§ 17 und 23. Wegen der speziellen Bestimmungen, die Gemeinde-, Kreis- und Amtsordnung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte vorsehen, gelten insbesondere folgende Regelungen dieses Abschnitts für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden, Kreise und Ämter nicht: Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten sowie Anpassung dienstlicher Verpflichtungen und Ausstattung, Kündigungsschutz und Stellvertretung. Die in Absatz 1 aufgezählten Regelungen sind diejenigen, die auch für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gelten.

Zu Absatz 2:

Durch den Geltungsbereich in § 2 Absatz 1 ist bereits geregelt, dass das Gleichstellungsgesetz für Hochschulen in öffentlicher Trägerschaft als Anstalten öffentlichen Rechts Anwendung findet. § 24 Absatz 2 Satz 1 stellt darüber hinaus klar, dass Abschnitt 4 zu den Regelungen für Gleichstellungsbeauftragte auch für Hochschulen in freier Trägerschaft nach § 1 Absatz 1 Satz 2 des Hochschulgesetzes gilt. Denn die Regelungen des Abschnitts 4 ergänzen die Vorschriften des Hochschulgesetzes für die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen insbesondere zur Rechtsstellung, zu den Schutzrechten, der Stellvertretung sowie Aufgaben, Rechten, Beteiligungsrechten und Durchsetzungsmechanismen.

Satz 2 stellt sicher, dass auch die Fachbereiche einer Hochschule als Dienststellen im Sinne des Abschnitts 4 gelten. Neben der Gleichstellungsbeauftragten der (gesamten) Hochschule hat zusätzlich jeder Fachbereich eine eigene Gleichstellungsbeauftragte für die die Regelungen ebenfalls gelten sollen. Da die Rechtslage dahingehend, ob die Fachbereiche Dienststellen im Sinne des MBG Schl.-H. und somit im Sinne des GstG sind, nicht ganz eindeutig ist, wird durch diesen Zusatz Rechtsklarheit geschaffen.

Satz 3 regelt, dass als Beschäftigte im Sinne des Abschnitts 4 im Bereich der Hochschulen deren Mitglieder gelten. Grund dafür ist, dass Rechtsfolgen der Regelungen in diesem Abschnitt regelmäßig an eine bestimmte Beschäftigtenzahl als Bedingung geknüpft sind. Der Wirkungs- und Zuständigkeitsbereich der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen erstreckt sich – anders als beispielsweise im Bereich der Verwaltung – über den Kreis der Beschäftigten hinaus auch auf die Studierenden der

Hochschulen. Mithin ist es sachdienlich, auf die Zahl derer abzustellen, für die eine Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten vorliegt. Um dies zu erreichen, ist bei der Bemessung auf die Mitglieder der Hochschule abzustellen.

Satz 4 stellt klar, dass die Regelungen zur Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten (§ 27) sowie die Vorschriften zur Anpassung der anderen dienstlichen Verpflichtungen und Ausstattung (§ 26 Absatz 2) nicht für die Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen gelten; für sie trifft das Hochschulgesetz eigenständige Regelungen.

Zu § 25:

Zu Absatz 1:

Nach Absatz 1 ist (wie bisher nach § 18 Absatz 1) an jeder Dienststelle mit mindestens fünf ständig Beschäftigten mindestens eine Frau als Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Bestellung erfolgt, indem die Dienststellenleitung einer Beschäftigten durch Organisationsakt die Aufgaben überträgt, die nach diesem Gesetz der Gleichstellungsbeauftragten obliegen. Besondere förmliche Erfordernisse sind dabei nicht zu wahren. Die Ergänzung des Wortes „mindestens“ verdeutlicht, dass die Dienststellen nicht auf eine Gleichstellungsbeauftragte beschränkt sind, sondern bei entsprechendem Bedarf mehrere bestellen können. Dies setzt auch den dringenden Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Vorabbeteiligungsprozess um, die Anzahl der Gleichstellungsbeauftragten durch das Gesetz nicht zu begrenzen. Das Gesetz fordert hier mithin lediglich die Einhaltung von Mindeststandards. Darüber hinaus wird diese Regelung ergänzt durch Satz 4. Dieser stellt klar, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten, ihrer Stellvertreterin oder einer Vertrauensfrau auch gemeinsam von mehreren Frauen wahrgenommen werden kann, um Arbeitsbelastungen zu reduzieren und eine bessere Erreichbarkeit sicherzustellen.

Wie bereits in der bisherigen Fassung vorgesehen, ist gemäß Satz 2 in Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten eine Stellvertreterin zu bestellen. Für die Mindestanzahl gelten dieselben Vorgaben wie für die Gleichstellungsbeauftragte. Die Stellvertreterin sichert insbesondere die Kontinuität der Aufgabenwahrnehmung und die Verfügbarkeit des Gleichstellungsamtes.

Die Neuaufnahme der Möglichkeit zur Bestellung einer Vertrauensfrau nach Satz 3 kann insbesondere bei größeren Entfernungen zu Außendienststellen, bei einer räumlichen Zersplitterung von Dienststellen oder in vergleichbaren Konstellationen angezeigt sein. Sie fungiert als dezentrale Anlaufstelle, die Anfragen entgegennimmt, an die Gleichstellungsbeauftragte weiterleitet und so die Zugänglichkeit der Gleichstellungsarbeit für alle Beschäftigten verbessert. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn die zuständige Gleichstellungsbeauftragte die Außenstelle aus Zeitgründen nur selten oder gar nicht aufsuchen kann. Wie bisher bedarf es zur Bestellung zur Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterin oder Vertrauensfrau der Zustimmung der betroffenen Frauen.

Zu Absatz 2:

Um Interessenkollisionen zu vermeiden, bestimmt Absatz 2 wie bisher § 18 Absatz 2, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht gleichzeitig mit Personalangelegenheiten – wie bspw. auch als Angehörige einer Personalvertretung – befasst sein soll.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 stellt (wie bisher § 18 Absatz 5 Satz 1 bis 3) die Abberufung der Gleichstellungsbeauftragten unter besondere Voraussetzungen. Dies dient dem Zweck, die persönliche Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten im Hinblick auf ihre internen Kontrollaufgaben zu gewährleisten. Wie bisher ist vorgesehen, dass die Bestellung im Einverständnis mit der Gleichstellungsbeauftragten aufgehoben werden kann. Anlass hierfür können dienstliche Belange bilden, soweit diese weder das Behinderungs- noch das Benachteiligungsverbot aus § 26 Absatz 3 verletzen. Solche dienstlichen Belange können sich insbesondere im Hinblick auf die weitere berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten ergeben, etwa wenn im Hinblick auf eine beabsichtigte Beförderung oder Höhergruppierung eine Abordnung an eine andere Dienststelle erfolgen soll. Sofern trotz Vorliegens gewichtiger dienstlicher Gründe eine einverständliche Aufhebung der Bestellung nicht zustande kommt, kann die Dienststellenleitung die Bestellung widerrufen. Um sicherzustellen, dass hierdurch die persönliche Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten nicht beeinträchtigt wird und zur Stärkung der Neutralität des Verfahrens, ist für einen Widerruf die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten der für die Dienstaufsicht zuständigen

übergeordneten Dienststelle erforderlich. Geht es um eine Gleichstellungsbeauftragte an einer obersten Landesbehörde besteht die besondere Schutzregelung, dass der Widerruf ihrer Bestellung wirksam nur mit Zustimmung des für Gleichstellung zuständigen Ministeriums erfolgen kann.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 ist in seinem Regelungsgehalt angelehnt an § 16 Absatz 4 SächsGleiG und neu ins GstG aufgenommen. Er regelt die Folgen des Ausscheidens der Gleichstellungsbeauftragten aus dem Amt. Existiert in der Dienststelle lediglich eine Stellvertretung, kann diese mit ihrem Einverständnis durch die Dienststellenleitung zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden. Für den Fall, dass es in der Dienststelle mehrere Stellvertretungen gibt, ordnet Satz 2 als pragmatische Lösung an, dass diese aus ihrem Kreis eine Person bestimmen, die das Amt der Gleichstellungsbeauftragten übernimmt. Besteht unter den Stellvertreterinnen Uneinigkeit, entscheidet die Dienststellenleitung. Lehnt die Stellvertretung die Übernahme des Amtes ab, hat die Dienststellenleitung nach Satz 3 aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten die Gleichstellungsbeauftragte entsprechend den Vorgaben nach Absatz 1 zu bestellen. Dieses abgestufte Verfahren trägt dem Umstand Rechnung, dass davon auszugehen ist, dass die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte bereits tätig geworden war und somit eine gewisse Kontinuität gewahrt werden kann. Nach Satz 4 gilt Satz 3 im Falle der Übernahme des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten durch die Stellvertreterin bei der Neubestellung der Stellvertretung entsprechend.

Zu § 26:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt die organisatorische Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Dienststelle. Wegen der ihr obliegenden querschnittartigen Aufgabe und ihrer unabhängigen Stellung sowie Weisungsunabhängigkeit ist sie nunmehr der Dienststellenleitung unmittelbar zuzuordnen. Dementsprechend ist sie organisatorisch in den Leitungsbereich einzubinden und an regelmäßigen Besprechungen der Dienststellenleitung zu beteiligen.

Zudem ist die Gleichstellungsbeauftragte bei Ausübung der ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben an fachliche Weisungen nicht gebunden; sie unterliegt jedoch der allgemeinen Dienstaufsicht. Dies entspricht der bisherigen Regelung in § 21 Absatz 1. Die fachliche Weisungsfreiheit ist erforderlich, um der Gleichstellungsbeauftragten die unabhängige Wahrnehmung der ihr obliegenden internen Kontrollaufgaben zu ermöglichen. Eine Beurteilung ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte ist daher grundsätzlich nicht vorzunehmen.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt die Anpassung der Aufgaben und die Ausstattung von Gleichstellungsbeauftragten. Wie die bisherige Regelung in § 18 Absatz 3 Satz 2 sind nach Satz 1 die anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen der Gleichstellungsbeauftragten ihrer Aufgabe anzupassen. Dadurch wird sichergestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte zeitlich und in Anbetracht der ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen in die Lage versetzt wird, ihren Aufgaben nach diesem Gesetz nachkommen zu können. Indem das Gesetz eine solche Anpassung der anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen fordert, bestimmt es zugleich das Verhältnis beider Pflichtenkreise zueinander: Sie sind sich nicht gegenseitig anzupassen; vielmehr kommt den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten ein Vorrang zu.

Die Formulierung ist ausdrücklich nicht als Implikation, dass eine Gleichstellungsbeauftragte mit anderen dienstlichen Verpflichtungen betraut sein muss, zu verstehen. Vielmehr kann diese bedeuten, dass ihre anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen – so es ihre Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte erfordern – auf Null gesetzt werden können.

Das tatsächlich erforderliche Ausmaß der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten durch Anpassung ihrer anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen ist von vielen Faktoren abhängig, z.B. der Dienststellengröße, der Automatisierung von Prozessen und auch der Gleichförmigkeit und Komplexität von Vorgängen. Eine zahlenmäßige Festsetzung eines Entlastungsanspruchs erscheint insofern nicht sachdienlich. Die sinnvollere Lösung sollte es sein, die Entlastung an die tatsächlichen Bedarfe anzupassen. Dabei kommt der Gleichstellungsbeauftragten eine bedeutende Rolle bei der Bemessung des erforderlichen Entlastungsrahmens zu; auf ihre Einschätzung ist in-

soweit zu vertrauen. Darüber hinaus regelt Satz 2, dass der Gleichstellungsbeauftragten räumliche und sächliche Mittel in einem Maße, das sie zur ordnungsgemäßen Aufgabendurchführung befähigt, zur Verfügung zu stellen sind. Auch diese Regelung soll gewährleisten, dass die Ausstattung den tatsächlichen Bedarfen individuell gerecht wird. Daraus kann jedoch nicht ein Anspruch auf feste Büroräume oder ähnliches erwachsen; maßgeblich für die Bemessung der notwendigen Ressourcen ist die Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten in Absprache mit der Dienststelle.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 beinhaltet das ausdrückliche Verbot aus dem bisherigen § 18 Absatz 4, die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu behindern und sie wegen ihrer Tätigkeit zu benachteiligen. Ebenso wenig darf eine Bevorzugung erfolgen. Mit dieser Bestimmung soll die persönliche Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten gesichert werden. Sie nimmt innerhalb der Dienststelle insofern eine besondere Rolle ein, als sie einerseits Teil der Verwaltung und in diese integriert ist, ihr jedoch andererseits Kontrollaufgaben gegenüber der Verwaltung obliegen: Die Gleichstellungsbeauftragte soll auf die Verwirklichung des Gleichberechtigungsgrundsatzes aus Artikel 3 Absatz 2 GG hinwirken und in diesem Rahmen insbesondere die Einhaltung dieses Gesetzes durch die Verwaltung überwachen. Ihre Stellung ähnelt damit der der oder des Datenschutzbeauftragten nach den §§ 58 ff. des Landesdatenschutzgesetzes (LDSG), die oder der ebenfalls als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter einer öffentlichen Stelle Kontrollaufgaben gegenüber derselben öffentlichen Stelle wahrzunehmen hat. Um die für eine solche interne Kontrolle erforderliche persönliche Unabhängigkeit sicherzustellen, sieht auch § 59 Absatz 3 LDSG ebenfalls ein ausdrückliches Benachteiligungsverbot vor.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 soll neu sicherstellen, dass eine Gleichstellungsbeauftragte, die nur teilweise von anderweitigen Aufgaben entlastet ist, vorrangig ihren Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte nachzukommen hat. Die Regelung hat zugleich klarstellenden Charakter für die Dienststellen. Der zweite Halbsatz stellt dabei klar, wie bei Dienstge-

schäften zu verfahren ist, die keinen Aufschub dulden, wie bspw. bei Haft- und Unterbringungssachen oder in medizinischen Notfällen. Er dient damit der praktischen Handhabbarkeit und verhindert Konflikte in Situationen, in denen eine sofortige Wahrnehmung anderer Aufgaben unabweisbar erforderlich ist (akute Gefahrenlagen oder dringende Verwaltungsentscheidungen, die sofortiges Handeln erfordern).

Zu Absatz 5:

Absatz 5 entspricht dem bisherigen § 18 Absatz 5 Satz 4 bis 6. Gemäß Absatz 5 kann das Arbeitsverhältnis einer Gleichstellungsbeauftragten nur unter den Voraussetzungen des § 626 BGB gekündigt werden. Für einen Zeitraum von zwei Jahren nach Beendigung der Bestellung gilt dies auch bei Kündigung einer ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten. Dies dient dem Schutz der das Amt wahrnehmenden Frau sowie der Absicherung der Weisungsfreiheit.

Satz 3 verweist auf § 38 Absatz 2 MBG Schl.-H. Danach darf die Gleichstellungsbeauftragte nur versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Wahrnehmung des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Ziel ist ebenfalls, die Kontinuität der Amtswahrnehmung und der Weisungsfreiheit sicherzustellen sowie missbräuchliche Versetzungen oder Abordnungen zu vermeiden.

Zu Absatz 6:

Nach Absatz 6 (gleichlautend zum bisherigen § 21 Absatz 2) steht den Gleichstellungsbeauftragten ein allgemeines Informations- und Beratungsrecht untereinander und gegenüber der Gleichstellungsministerin oder dem Gleichstellungsminister zu, ohne dass insoweit der förmliche Dienstweg eingehalten werden muss. Die Gleichstellungsbeauftragten haben jedoch dabei die allgemeine Vorschrift über die Verpflichtung zur Verschwiegenheit zu beachten. Personenbezogene Daten dürfen nicht übermittelt werden. Dieser direkte Austausch ist von zentraler Bedeutung für die effektive Wahrnehmung ihrer Aufgaben: In der Praxis wird er intensiv genutzt, um Erfahrungen, bewährte Verfahren und aktuelle Entwicklungen zu teilen.

Zu Absatz 7:

Absatz 7 sieht erstmals die entsprechende Anwendung des § 36 Absatz 1 MGB SH vor, nach dem das Versäumnis von Arbeitszeit oder die Nichterfüllung dienstplanmäßiger Leistungen, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten unvermeidbar sind, keine Minderung der Dienstbezüge, des Arbeitsentgeltes und aller Zulagen zur Folge haben. Diese entsprechende Anwendung verhindert Nachteile, die der Gleichstellungsbeauftragten in Folge der Ausübung ihres Amtes anderenfalls entstehen könnten und wurde insbesondere im Bereich des Polizeiwesens als bisherige Benachteiligung der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber dem Personalrat identifiziert.

Zu § 27:

Zu Absatz 1:

Durch Absatz 1 ist vorgesehen, dass die Bestimmungen zur Gleichstellungsbeauftragten entsprechend für die gleichfalls zu bestellende Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten gelten, solange das Gesetz nichts anderes bestimmt. Er baut auf dem bisherigen § 18 Absatz 7 auf.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 legt erstmals fest in welchen Fällen die Stellvertreterin tätig wird. Gemäß Satz 1 wird sie grundsätzlich im Vertretungsfall – also bei Krankheit oder Erholungsurlaub der Gleichstellungsbeauftragten – tätig. Darüber hinaus eröffnet Satz 2 die Möglichkeit der Aufgabenübertragung der Gleichstellungsbeauftragten an ihre Stellvertreterin(nen). Danach kann sie mit Zustimmung der entsprechenden Stellvertreterin dieser Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen. Absatz 3 und 4 sind hierbei zu beachten. Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine einmal getroffene Delegationsentscheidung jederzeit aufheben oder ändern. Satz 3 und 4 stellen sicher, dass Transparenz gegenüber der Dienststelle besteht und die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben auch bei delegierten Tätigkeiten steuern kann. Durch die Verpflichtung zur unverzüglichen Anzeige von Festlegung, Änderung oder Aufhebung

einer Delegationsentscheidung werden Missverständnisse vermieden und Zuständigkeiten klar geregelt. Gleichzeitig bleibt die Gesamtverantwortung für die Wahrnehmung der Aufgaben bei der Gleichstellungsbeauftragten.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 stellt neu aufgenommen sicher, dass auch die Stellvertreterin(nen) der Gleichstellungsbeauftragten für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang von sonstigen dienstlichen Pflichten entlastet werden. Werden sie im Vertretungsfall tätig oder ist die Gleichstellungsbeauftragte in geringerem Umfang als notwendig tätig, weil sie eine geringere Stundenanzahl wahrnimmt oder werden den Stellvertreterinnen von der Gleichstellungsbeauftragten Aufgaben übertragen, sind sie in entsprechendem Umfang der Aufgabenwahrnehmung zu entlasten. Erfolgt die Aufgabenübertragung in Form einer Delegationsentscheidung, entfällt die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten zugunsten der Stellvertreterinnen, da die übertragenen Aufgaben grundsätzlich zum Aufgabenumfang der Gleichstellungsbeauftragten zählen, der mit den Entlastungsvorgaben nach § 26 Absatz 2 abgedeckt ist und durch die Delegationsentscheidung aus dem den Entlastungsvorgaben zugrunde gelegten Aufgabenumfang der Gleichstellungsbeauftragten entfällt.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 (ebenfalls neu) verpflichtet die Stellvertreterin(nen), die von der Gleichstellungsbeauftragten vorgegebenen Leitlinien der Gleichstellungsarbeit zu beachten und trägt damit dem Umstand Rechnung, dass die Gleichstellungsbeauftragte die Gesamtverantwortung für die nach dem Gesetz wahrzunehmenden Aufgaben trägt. Dies gewährleistet, dass auch bei einer Aufgabenübertragung die inhaltliche Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit einheitlich bleibt.

Zu § 28:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 bildet den bisherigen § 20 Absatz 1 Satz 1 ab und regelt die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten sowie bei sozialen und organisatorischen Angelegenheiten. Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei diesen

Angelegenheiten ihrer Dienststelle auf die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere auf Einhaltung dieses Gesetzes, hinzuwirken. Diese Aufgabe bildet den elementaren Kernbereich der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und bildet damit die Grundlage für die Wahrnehmung ihrer gesetzlichen Funktion.

Ihr Recht auf Abgabe einer Stellungnahme ist ein wesentliches Instrument, mit dem sie ihre Aufgaben wirksam wahrnehmen kann. Es sichert ihr die Möglichkeit, eigene Bewertungen in den Entscheidungsprozess einzubringen und so auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben hinzuwirken.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 entspricht inhaltlich dem bisherigen § 19 Absatz 1 und Absatz 2 Satz 1. Durch ihn werden der Gleichstellungsbeauftragten umfassende Zuständigkeiten für alle in den Geschäftsbereich ihrer Dienststelle fallenden fachlichen Angelegenheiten zuerkannt, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst haben können. Die Beschränkung auf Fachangelegenheiten, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern „im öffentlichen Dienst“ haben können, folgt daraus, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten insbesondere der Umsetzung des Gesetzes dient. Ihre Zuständigkeiten bewegen sich daher auch im Rahmen des Gesetzes, das die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst fördert. Sie kann in diesen Angelegenheiten Initiativen, Anregungen, bedenken und sonstige Stellungnahmen einbringen.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 orientiert sich am SächsGleiG und räumt der Gleichstellungsbeauftragten zur Stärkung des Amtes und zugunsten einer direkten Kommunikation mit der Dienststellenleitung erstmals ein unmittelbares Vortrags- und Austauschrecht ein, soweit sie Klärungsbedarf in Fragen der Gleichstellung sehen. Ergänzt wird dies um ein Initiativrecht in allen Bereichen, in denen sie mitwirken können, mithin bei Maßnahmen zur Durchführung des GStG sowie zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst. Sie können eigene Vorschläge und Anregungen zu personellen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle vorbringen. Diese sind gemäß

Satz 2 von der Dienststelle innerhalb eines Monats zu beraten. Das Beratungsergebnis ist der Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich mitzuteilen. Die Monatsfrist nach Satz 2 gilt nicht in den Gemeinden, Kreisen und Ämtern, da zu berücksichtigen ist, dass ggf. auch Vertretungskörperschaften oder kommunale Ausschüsse zu beteiligen sind.

Zu Absatz 4:

Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten. Nach Absatz 4 Satz 1 wird ihr hierzu neuerdings ausdrücklich das Recht eingeräumt, diese Beratung wie auch nach § 19 Absatz 3 SächsGleG u.a. in Form von Sprechstunden anzubieten. Die Organisation der Sprechstunden liegt im Ermessen der Gleichstellungsbeauftragten. Sie kann diese als regelmäßigen Termin oder individuell nach Terminabsprache durchführen. Entscheidend ist, dass den Beschäftigten ein Beratungsangebot offensteht. Die Beratung hat sich innerhalb des Zuständigkeitsbereichs der Gleichstellungsbeauftragten zu bewegen. Einen Anspruch auf verbindliche Auskünfte im Einzelfall gibt Absatz 4 nicht. Auch haftet die Dienststelle nicht für die in der Sprechstunde erteilten Auskünfte. Die wichtigste Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist in diesem Zusammenhang die unmittelbare Beratung der Betroffenen. Sie trifft hingegen nicht die Pflicht zur Weiterleitung der Beschwerde an die Dienststellenleitung. Mit dem Einverständnis der Betroffenen leiten die Gleichstellungsbeauftragten jedoch Beschwerden an die nach § 13 AGG zuständige Stelle innerhalb der Dienststelle (Beschwerdestelle) weiter. Denn die Gleichstellungsbeauftragten nehmen z.B. Beschwerden von Beschäftigten über (sexuelle) Belästigungen entgegen. Sie dürfen jedoch innerhalb der Dienststelle nicht als Beschwerdestelle gemäß § 13 AGG eingesetzt werden. Diese Aufgabenbereiche sind personell voneinander zu trennen. Adressat des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist der Arbeitgeber bzw. Dienstherr, nicht jedoch unmittelbar die Gleichstellungsbeauftragte.

Sprechstunden der Gleichstellungsbeauftragten finden während der Arbeits- und Dienstzeiten statt. Nach Satz 2 sind auch digitale oder hybride Durchführungsformate sind zulässig. Satz 3 regelt, dass digitale Sprechstunden nur zulässig sind, wenn Einrichtungen zur Verfügung stehen, die durch die Dienststelle zur Nutzung freigegeben

sind und Dritte vom Inhalt der Veranstaltung keine Kenntnis nehmen können. Aufzeichnungen sind zum Schutz der Vertraulichkeit bei allen Veranstaltungsformaten unzulässig.

Zu Absatz 5:

Gemäß Absatz 5 kann die Gleichstellungsbeauftragte die Beschäftigten der Dienststelle ohne Einhaltung des Dienstweges beraten und unterstützen (bisher in § 20 Absatz 1 Satz 2 geregelt). Dies fördert einen niedrigschwelligen Austausch und ist insbesondere in Fällen sexueller Belästigung entscheidend, um eine Beratung und Unterstützung überhaupt zu ermöglichen.

Zudem erfolgt eine Ergänzung dahingehend, dass Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei der Beseitigung von Benachteiligungen ist. Besonders in Fällen, in denen Benachteiligung subtil oder situationsabhängig auftritt, ist eine individuelle Beratung und Unterstützung notwendig. Durch diese Regelung wird der gesetzlichen Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten Rechnung getragen, die Gleichstellung von Frauen aktiv zu fördern und bestehende Benachteiligungen zu beseitigen. Beispiel für Einzelfälle können sein: Zugang zu Fortbildungen, Genehmigung von Teilzeitanträgen, Zugang zu repräsentativen Aufgaben, Beurteilungen, Eingruppierung u.v.m.

Zu Absatz 6:

Absatz 6 räumt der Gleichstellungsbeauftragten weiterhin das Recht ein (bisher § 19 Absatz 2 Satz 2), in Unterlagen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, einzusehen. Satz 2 stellt ergänzend klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte, da von Gesetzes wegen mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten im Rahmen der Personalverwaltung einer Dienststelle beauftragt, Einsicht auch in Personalakten nehmen kann, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist (bisher § 20 Absatz 2 Satz 2). Satz 3 weist neu aber deklaratorisch auf die Verschwiegenheitspflicht der Gleichstellungsbeauftragten in Bezug auf durch Einsichtnahme in Akten erlangte Daten hin.

Zu Absatz 7:

Die Gleichstellungsbeauftragte hat nach Absatz 7 das Recht, im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches, an Besprechungen, Sitzungen oder Konferenzen teilzunehmen. Klarstellend gegenüber der bisherigen Regelung in § 19 Absatz 2 Satz 3 wurde ergänzt, dass sie dabei ein Antragsrecht und eine beratende Stimme inne hat. Dies stärkt ihre Position und trägt dem Umstand Rechnung, dass Gleichstellungsfragen als Querschnittsaufgabe in einer Vielzahl dienstlicher Angelegenheiten berührt werden und eine frühzeitige Einflussnahme erforderlich ist. Satz 2 regelt für die Gleichstellungsbeauftragten in den Gemeinden, Kreisen und Ämtern abweichend ein Teilnahmerecht an Besprechungen oder Konferenzen. Eine Teilnahme auch an Sitzungen ist für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ausgenommen, da Regelungen zur Teilnahme an kommunalrechtlichen Sitzungen wie der Gemeindevertretungen oder den Ausschüssen dem Kommunalrecht vorbehalten sind.

Zu Absatz 8:

Absatz 8 entspricht dem bisherigen § 20 Absatz 2 Satz 4 und 5. Der Gleichstellungsbeauftragten steht weiterhin das Recht zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und an Beratungen über die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern zu. Ausgenommen sind Fälle, bei denen – in der Regel dienststellenübergreifende – Gremien zuständig sind, deren Zusammensetzung besonders gesetzlich geregelt ist, im Hinblick auf Auswahlberatungen etwa der Schulleiterwahlausschuss, der Richterwahlausschuss und der Landesbeamtenausschuss. Abgesehen von derartigen Gremien hat die Gleichstellungsbeauftragte bei Personalentscheidungen, die durch Abstimmung getroffen werden, weiterhin ein Stimmrecht.

Zu Absatz 9:

Absatz 9 räumt der Gleichstellungsbeauftragten neuerdings ein Teilnahme- und Rederecht an Personalversammlungen ein, um hier ihre Position zu stärken und Gleichstellung von Frauen und Männern in den Personalversammlungen stärker zu adressieren.

Zu Absatz 10:

Die Gleichstellungsbeauftragte hat wie auch bisher nach § 20 Absatz 3 Satz 2 die Möglichkeit, Beschäftigte, Bewerberinnen oder Bewerber über die Beschäftigungsstruktur in der Dienststelle zu unterrichten; die Übermittlung personenbezogener Daten ist nicht zulässig. Dieses Auskunftsrecht korreliert mit der Pflicht der Dienststelle aus § 31 Absatz 7.

Zu Absatz 11:

Absatz 11 ist angelehnt an § 22 Absatz 2 des Landesgleichstellungsgesetzes Rheinland Pfalz (LGG RLP) und führt ein ausdrückliches Recht der Gleichstellungsbeauftragten auf Teilnahme an Fortbildungsangeboten ein. Zur Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten gehört immer auch die Ermöglichung von Fortbildung. Seit Inkrafttreten des GstG im Jahr 1994 sind die Aufgabenbereiche der Gleichstellungsbeauftragten gewachsen und komplexer geworden. Dadurch sind die Anforderungen an die persönliche und fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten gestiegen. Daher besteht ein Bedürfnis, auch diesen Teil der Ausstattung klarer zu regeln. Den Gleichstellungsbeauftragten ist daher in angemessenem Umfang die Gelegenheit zur Fortbildung zu geben. Zur Aufgabenerfüllung der Gleichstellungsbeauftragten sind sowohl fachliche als auch persönliche Fortbildungen notwendig. Mögliche Fortbildungsthemen können sein: Öffentliches Dienstrecht, Tarifrecht, Behördenorganisation, Haushaltsrecht etc. Satz 1 enthält als Mindeststandard das Recht der Gleichstellungsbeauftragten, an mindestens einer Fortbildung pro Jahr teilzunehmen, um die für ihr Amt notwendigen Kompetenzen zu erwerben. Satz 2 regelt die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in diesen Fällen. Satz 3 stellt klar, dass der Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu den Ansprüchen auf Fortbildung aus dem Dienstverhältnis oder Arbeitsvertrag besteht.

Zu § 29:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 verweist für die grundsätzlichen Beteiligungspflichten der Dienststelle gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten auf § 28. Die frühzeitige Beteiligung ist eine „Bringschuld“ der Dienststelle. Sie erstreckt sich damit auf alle personellen, sozialen

und organisatorischen Angelegenheiten der Dienststelle. Dies entspricht § 20 Absatz 1 der bisherigen Fassung. Darüber hinaus umfasst die Beteiligungspflicht alle Fachangelegenheiten des Geschäftsbereichs der Dienststelle, soweit diese Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst haben können. Damit wird die bisherige Regelung aus § 19 Absatz 1 auch künftig inhaltlich fortgeführt.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt nicht im Rahmen einer Mitbestimmung analog der des Personalrats. Ihr muss die Gelegenheit zur Stellungnahme zu einem Zeitpunkt, an dem der Willensbildungsprozess der Dienststelle noch offen ist, gegeben werden, sodass die Äußerung von Initiativen, Anregungen und Bedenken bei der abschließenden Positionierung der Dienststelle berücksichtigt werden. Der Gleichstellungsbeauftragten sind die für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte von den fachlich zuständigen Stellen zu erteilen. Für die nähere Bestimmung der frühzeitigen Beteiligung ist Absatz 3 maßgeblich.

Satz 2 verpflichtet die Dienststellenleitung und die Gleichstellungsbeauftragte, zu Beginn ihrer jeweiligen Amtszeit ein Verfahren zur Information und Beteiligung zu vereinbaren. Dieses kann nachträglich angepasst werden. Vorbild hierfür ist § 20 Absatz 1 Satz 3 SächsGleiG. Die Regelung trägt dazu bei, angesichts der umfassenden Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten klare und verlässliche Kommunikations- und Informationswege festzulegen. Dadurch wird eine geordnete Beteiligungspraxis sichergestellt, die sowohl eine Überlastung vermeidet als auch die Einhaltung der Beteiligungsrechte in rechtssicherer Weise gewährleistet.

Zu Absatz 2:

Die generelle Zuständigkeitsregelung in Absatz 1 konkretisierend führt Absatz 2 die wesentlichen personellen Maßnahmen oder Vorhaben auf, bei denen typischerweise eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen muss. Dabei wird die Aufzählung aus dem bisherigen § 20 Absatz 2 Satz 1 aufgegriffen und erweitert. Dies dient der Vereinfachung der Rechtsanwendung. In der Praxis kommt es regelmäßig zu Differenzen zwischen Dienststellenleitungen und Gleichstellungsbeauftragten darüber, ob bestimmte Maßnahmen der Beteiligungspflicht unterliegen. Dem soll durch den nicht abschließenden Katalog begegnet werden: Einerseits werden bestimmte

Fälle ausdrücklich benannt und damit rechtssicher abgedeckt; andererseits schafft die offene Formulierung zusätzliche Anknüpfungspunkte für die Auslegung.

Maßnahmen, die nicht explizit im Regelungstext enthalten sind, aber dennoch der Beteiligung unterliegen sind z.B. Einstellungsverfahren, Zulassungen zum Aufstieg, Erstellung und Überarbeitung von Beurteilungsrichtlinien, Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und der diesbezüglichen Teilnahmeentscheidung, Analyse der Beschäftigtenstruktur, Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans sowie von Personalentwicklungskonzepten, Besetzung von Gremien, Arbeitszeitregelungen, ablehnenden Entscheidungen über Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen und die Privatisierung, Auflösung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen.

Satz 2 eröffnet die Möglichkeit, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach Nummer 1, also bei Stellenausschreibungen in allen Verfahrensschritten, entfallen kann, wenn Frauen in der betreffenden Laufbahngruppe oder Entgeltgruppe, insbesondere in den Führungspositionen, im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle überrepräsentiert, das heißt nicht unterrepräsentiert im Sinne des § 3 Absatz 6, sind. Die Regelung hat den Zweck, bei Vorliegen zahlenmäßiger Gleichstellung in diesem Aspekt die Gleichstellungsbeauftragte aufgabenmäßig zu entlasten und den Bürokratieaufwand zu reduzieren.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 konkretisiert den Zeitpunkt der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Die Regelung des bisherigen § 19 Absatz 2 wird dafür fortentwickelt. Die Beteiligung durch die jeweils fachlich zuständigen Stellen der Dienststelle hat danach vor allem so zu erfolgen, dass die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt werden kann, also in eine Entscheidung eingehen kann und die Maßnahme noch gestaltbar ist. Eine Beteiligung nach Abschluss der Entscheidung ist folglich unzureichend. Unzureichend ist auch eine Beteiligung, die im Hinblick auf laufende Fristen so kurzzeitig erfolgt, dass der Gleichstellungsbeauftragten eine angemessene Prüfung und Stellungnahme praktisch nicht mehr möglich ist. Aus der Verpflichtung zu frühzeitiger Beteiligung folgt ferner, dass die Gleichstellungsbeauftragte bereits in

das Planungsstadium einzubeziehen und bei Umsetzung der Planung dann gegebenenfalls erneut zu beteiligen ist.

Satz 2 konkretisiert die zeitliche Einordnung der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten weiter. Demnach erfolgt die Beteiligung grundsätzlich vor Durchführung eines Mitbestimmungsverfahrens des Personalrates nach dem MBG Schl.-H.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 bestimmt neu, dass der Gleichstellungsbeauftragten in der Regel mindestens eine Woche zur Verfügung stehen muss, um eine Stellungnahme einzubringen. Dies stellt sicher, dass ausreichend Zeit für eine sachgerechte Prüfung und fundierte Stellungnahme gegeben ist. Gleichzeitig ermöglicht Satz 2 eine Verkürzung auf bis zu drei Arbeitstage, um die Dienststelle in dringenden Fällen in ihrer Handlungsfähigkeit nicht einzuschränken. Äußert die Gleichstellungsbeauftragte sich innerhalb der gesetzlichen Frist nicht, darf die Maßnahme durchgeführt werden.

Satz 3 stellt nunmehr sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragte nachvollziehen kann, warum die Dienststelle einem von ihr abgegebenen Votum nicht folgt. Die Mitteilung der Gründe in Textform dient der Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Entscheidungsprozesse und stärkt die Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten. Sie ermöglicht der Gleichstellungsbeauftragten, die Auswirkungen der Entscheidung einzuschätzen, gegebenenfalls Rückmeldungen zu geben oder weitere Maßnahmen zur Wahrung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu ergreifen. Damit wird sichergestellt, dass die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nicht rein formal erfolgt, sondern ihre Stellungnahme in den Entscheidungsprozess ernsthaft einbezogen wird.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 korreliert mit der Regelung in § 28 Absatz 6 und stellt klar, dass der Gleichstellungsbeauftragten alle erforderlichen Unterlagen und Auskünfte frühestmöglich vorzulegen bzw. zu erteilen sind. Hierfür sind ihr die Unterlagen von Seiten der fachlich zuständigen Stelle der Dienststelle zur Verfügung zu stellen. Die Möglichkeit zur Einsichtnahme darf dabei nicht an strengere Voraussetzungen geknüpft werden, als sie für die anderen fachlich zuständigen Beschäftigten der Dienststelle gelten. Bei

digitaler Aktenführung soll die Bereitstellung der Akten grundsätzlich durch die Einräumung eines zweckgebundenen Leserechts oder auf vergleichbare Weise gewährleistet werden.

Zu Absatz 6:

Nach Absatz 6 ist die Gleichstellungsbeauftragte wie bisher gemäß § 20 Absatz 3 Satz 1 von der Dienststellenleitung regelmäßig über die Beschäftigungsstruktur zu unterrichten. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei Personalmaßnahmen stets aktuell darüber informiert ist, ob in dem fraglichen Bereich Frauen unterrepräsentiert und damit die Vorrangregelungen der §§ 5 bis 7 einschlägig sind. Die Informationspflicht, die die Dienststellenleitung auch an Beschäftigte des Personalreferats o.ä. delegieren kann, bezieht sich zunächst auf die Situation in der eigenen Dienststelle. Soweit sich die Zuständigkeit für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie für die Vergabe von Ausbildungsplätzen auch auf andere Dienststellen erstreckt, werden auch diese von der Informationspflicht erfasst. Darüber hinaus muss auch in Dienststellen, die keine eigenen Entscheidungsbefugnisse in Personalangelegenheiten haben, die Gleichstellungsbeauftragte über die Beschäftigungsstruktur in ihrer Dienststelle unterrichtet werden.

Zu § 30:

Das bisherige Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten wird durch ein Beanstandungsrecht ersetzt. Dies erfolgt aus zwei Gründen:

Erstens kann der Begriff „Widerspruch“ zu Rechtsunsicherheiten führen, da das Widerspruchsverfahren in der Verwaltungsgerichtsordnung geregelt ist. Eine normative Überschneidung hätte Kollisionen oder Unwirksamkeit zur Folge.

Zweitens erweitert das Beanstandungsrecht die praktische Handlungsfähigkeit der Gleichstellungsbeauftragten. Anders als beim Widerspruch, der vom Begriffsverständnis auf bereits getroffene Maßnahmen angewiesen ist, kann die Gleichstellungsbeauftragte auch Situationen beanstanden, in denen sie nicht beteiligt oder erst spät informiert wird. Dadurch wird ihre Rolle als unabhängige kontrollierende und

beratende Instanz gestärkt, die frühzeitig auf gleichstellungsrelevante Missstände hinweisen kann.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 Satz 1 sieht – als besonders bedeutsamen Ausdruck ihres internen Kontrollauftrages – für die Gleichstellungsbeauftragte ein umfassendes Beanstandungsrecht vor, wenn ihrer Auffassung nach eine Maßnahme oder Entscheidung gegen die gesetzlichen Bestimmungen des GstG oder gegen andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern verstößt oder verstoßen würde. Die Beschränkung des bisherigen § 22 Absatz 1 auf Verstöße gegen bestimmte Paragraphen wird damit aufgegeben. Die Vorschrift unterstützt damit umfassend die Kernaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere ihre Beteiligung an personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten sowie an Fachangelegenheiten und ihr Initiativrecht für Maßnahmen zur Durchführung des Gesetzes, aber auch die Durchsetzung der Maßnahmen zur Gleichstellung, die in Bezug auf die Beschäftigten Wirkung entfalten. Ein umfassendes Beanstandungsrecht ist darüber hinaus notwendig, da Gleichberechtigung bisher nicht erreicht ist und nur durch stärkere Durchsetzungsmöglichkeiten des GstG der strukturellen Benachteiligung nachdrücklich und gezielt entgegen gewirkt werden kann. Anderenfalls stellt das Gesetz einen „zahnlosen Tiger“ dar.

Der Begriff der Maßnahme ist weit zu verstehen, sodass darunter jede Verfügung und Entscheidung zu fassen ist. Damit umfasst der Begriff alle Handlungen und Unterlassungen der Dienststelle.

Die Beanstandung muss innerhalb einer Woche ab Zugang der Information bei der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen, um eine schnelle Reaktion auf mögliche Verstöße zu erreichen. Der Zugang der Information liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten in der Regel vor, sobald die Dienststelle ihre Entscheidung über Inhalt, Umfang oder Unterlassung der Maßnahme nachvollziehbar und vollständig mitgeteilt hat. Die erforderliche Textform der Begründung dient der Nachvollziehbarkeit und zum Zwecke der Beweissicherung in einem sich gegebenenfalls anschließenden gerichtlichen Verfahren.

Satz 4 bestimmt, dass Maßnahmen im Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich erst nach Ablauf der Beanstandungsfrist ausgeführt werden

dürfen. Damit wird ihr eine wirksame Prüfung und Einflussnahme ermöglicht. Für unaufschiebbare Angelegenheiten wird eine Ausnahme zugelassen, um die Handlungsfähigkeit der Dienststellen sicherzustellen. In diesen Fällen sind die Gründe gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten darzulegen.

Zu Absatz 2:

Der neu aufgenommene Absatz 2 regelt die Prüfung der Beanstandung durch die Dienststellenleitung. Die Dienststellenleitung muss unter Berücksichtigung der Einwände der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb eines Monats die Beanstandung in der Sache überprüfen. Das Ergebnis der Prüfung und die sie tragenden Gründe teilt die Dienststellenleitung der Gleichstellungsbeauftragten in Textform mit. Satz 3 stellt sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Beteiligungsrecht wirksam wahrnehmen kann, weshalb bei berechtigter Beanstandung die Beteiligung nachgeholt und über die Sache neu entschieden werden muss.

Durch Satz 4 wird, unter der Voraussetzung der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten, für den Fall, dass ihre fehlende Beteiligung auf die Entscheidung in der Sache keinen Einfluss genommen hätte, eine Heilungsmöglichkeit eröffnet. Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen darf die Maßnahme dann trotz fehlender Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt werden. Diese Möglichkeit eröffnet einen bürokratiearmen und konstruktiven Umgang mit Beteiligungsverletzungen und fördert damit ein kooperatives Miteinander von Dienststelle und Gleichstellungsbeauftragter, ohne damit den Einfluss der Gleichstellungsbeauftragten zu mindern, da die Heilung von ihrer Zustimmung abhängt.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 ist neu aufgenommen und stellt wie § 21 Absatz 2 SächsGleiG klar, dass die Beanstandung ähnlich dem verwaltungsrechtlichen Widerspruch aufschiebende Wirkung bis zur abschließenden Entscheidung hat bzw. die angegriffene Maßnahme oder Entscheidung der Dienststellenleitung auszusetzen ist. Im Regelfall wird die abschließende Entscheidung durch die Dienststelle getroffen, deren Maßnahme beanstandet wurde. Abweichend davon trifft in den Fällen des Absatzes 5 die für die jewei-

lige Dienststelle zuständige Dienstaufsichtsbehörde die abschließende Entscheidung. In dringenden Fällen kann die Dienststellenleitung vorübergehende Regelungen treffen. Dringende Fälle sind solche, in denen nicht bis zum Abschluss des Beanstandungsverfahrens gewartet werden kann, ohne dass wesentliche Nachteile entstehen. Hierunter fallen beispielsweise kurzfristige Abordnungen oder Versetzungen zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs, Maßnahmen im Krisen- oder Katastrophenfall oder Maßnahmen, die zur Gesundheits- oder Arbeitssicherheit der Beschäftigten notwendig sind. Entscheidend ist demnach ein objektiver Zeitdruck, der keinen Aufschub duldet, im Gegensatz zu subjektiver besonderer Relevanz für die Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über die Durchführung vorläufiger Regelungen unverzüglich zu unterrichten.

Nach Satz 4 hat die Gleichstellungsbeauftragte die betroffenen Beschäftigten oder Bewerberinnen und Bewerber über eine Beanstandung zu informieren, um Transparenz hinsichtlich der fehlenden Rechtssicherheit der Maßnahme herzustellen.

Zu Absatz 4:

Absatz 4 regelt das weitere Verfahren, wenn eine Gleichstellungsbeauftragte einer obersten Landesbehörde eine Beanstandung erhebt und entspricht dabei inhaltlich dem bisherigen § 22 Absatz 2. In diesem Fall darf die Maßnahme nur auf ausdrückliche Weisung der Dienststellenleitung weiterverfolgt werden, nachdem diese das Benehmen mit der Gleichstellungsministerin oder dem Gleichstellungsminister hergestellt hat. Benehmen erfordert auch hier den ernsthaften Versuch, zu einer einverständlichen Lösung zu gelangen; jedoch bleibt das Letztentscheidungsrecht bei der jeweiligen obersten Landesbehörde.

Zu Absatz 5:

Absatz 5 regelt – stark angelehnt an den bisherigen § 22 Absatz 3 – das Verfahren, für den Fall, dass die Gleichstellungsbeauftragte einer Dienststelle der nachgeordneten Landesverwaltung eine Beanstandung erhebt. Tritt die Dienststellenleitung ihrer Beanstandung nicht bei, so ist die Entscheidung der Dienststelle einzuholen, die die Dienstaufsicht über die nachgeordnete Dienststelle ausübt. Der dienstaufsichtsführenden Dienststelle sind nunmehr die Begründungen der Beanstandung und der Prüfung der Dienststelle zur Verfügung zu stellen. Die Gleichstellungsbeauftragte bei der

dienstaufsichtsführenden Dienststelle ist zu beteiligen und über die Sache innerhalb eines Monats zu entscheiden. Bei zweistufigem Verwaltungsaufbau ist die dienstaufsichtsführende Dienststelle gleichzeitig oberste Landesbehörde. Schließt sich deren Gleichstellungsbeauftragte der Beanstandung der Gleichstellungsbeauftragten bei der nachgeordneten Dienststelle an, ist folglich nach Absatz 4 zu verfahren. Bei dreistufigem Verwaltungsaufbau muss die Entscheidung der zuständigen obersten Landesbehörde eingeholt werden, wenn sich die Gleichstellungsbeauftragte bei der übergeordneten Dienststelle der Beanstandung anschließt und ihr die Dienststellenleitung nicht beitrifft. Bei Einschaltung der zuständigen obersten Landesbehörde ist wiederum nach Absatz 4 zu verfahren.

Zu Absatz 6:

Absatz 6 regelt wie bisher § 22 Absatz 4 das Verfahren, für den Fall, dass eine Gleichstellungsbeauftragte bei einer Körperschaft des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit oder bei einer Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes untersteht, eine Beanstandung erhebt. Tritt die Dienststellenleitung der Beanstandung nicht bei, kann in diesen Fällen die nach § 51 Absatz 1 LVwG zuständige Aufsichtsbehörde durch die Gleichstellungsbeauftragte unterrichtet werden. Die Aufsicht erstreckt sich nach § 52 LVwG unter anderem darauf, dass Gesetze beachtet werden. Mit der Beanstandung wird die Verletzung des GStG oder sonstiger Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern, also die mangelnde Beachtung gesetzlicher Bestimmungen, gerügt, so dass ein Fall des § 52 LVwG vorliegt. Bei der Prüfung, ob Aufsichtsmaßnahmen geboten sind, ist die Gleichstellungsbeauftragte der Aufsichtsbehörde zu beteiligen.

Klarstellend und zur Vermeidung von Rechtsunsicherheiten ergänzt Satz 3 nunmehr, dass die Unterrichtung der Aufsichtsbehörde als verwaltungsinternes Verfahren keine Auswirkungen auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Rechtsschutz hat. Die Unterrichtung der Aufsichtsbehörde setzt eine Maßnahme nicht aus; die Frist zur Erhebung der Klage nach § 31 beginnt unabhängig hiervon mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Entscheidung der Dienststelle über die Beanstandung nach § 30 Absatz 2 Satz 2 zu laufen.

Zu Absatz 7:

Absatz 7 regelt, dass eine Beanstandung in den Fällen des § 29 Absatz 2 Satz 2 nicht möglich ist. Dieser Absatz dient der Klarstellung, dass kein zu beanstandendes Tatbestandsmerkmal vorliegt, wenn eine Gleichstellungsbeauftragte wegen Vorliegen der Überrepräsentanz von Frauen nicht an Stellenausschreibungen inklusive aller Verfahrensschritte beteiligt wurde. Grund dafür ist, dass § 29 Absatz 2 Satz 2 gerade diese Verfahrensverpflichtung ausnimmt.

Zu § 31:

Eine Neuerung im Vergleich zur bisherigen Fassung des GstG enthält § 31 mit dem Klagerecht für die Gleichstellungsbeauftragten. Für eine größere Wirksamkeit des GstG soll die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben nunmehr wie in verschiedenen anderen Ländern auch gerichtlich überprüfbar sein. Dies untermauert die wichtige Kontrollfunktion der Gleichstellungsbeauftragten und verpflichtet alle weiteren Gesetzesakteure, insbesondere die Dienststellenleitungen sowie die Beschäftigten in Führungspositionen, stärker als bisher zur Einhaltung bzw. Umsetzung der Gesetzesziele.

Zu Absatz 1:

Der Klageerhebung muss eine erfolglose Beanstandung vorausgehen, bei der es sich jedoch nicht um ein förmliches Widerspruchsverfahren, sondern um eine materiell-rechtliche Voraussetzung für eine Klage handelt. Gerichtlich überprüft werden Maßnahmen, bei denen die Gleichstellungsbeauftragte die Verletzung von Regelungen des GstG oder von sonstigen Gleichstellungsvorschriften geltend macht, wenn die Dienststelle der Beanstandung nicht oder nicht vollumfänglich abgeholfen hat. Macht die Gleichstellungsbeauftragte die Verletzung eigener Rechte und insbesondere die Nichtbeteiligung an personellen Einzelmaßnahmen, wie z. B. einer Stellenbesetzung, geltend, wird hierdurch diese Einzelmaßnahme hinsichtlich der Mitwirkungs-, Beteiligungs-, Informations- und Verfahrensrechte der Gleichstellungsbeauftragten mittelbar Gegenstand der gerichtlichen Überprüfung (vgl. BVerwG, Urt. v. 11.08.2022, Az. 5 A 2.21).

Die Anrufung des Verwaltungsgerichts ist gemäß Satz 1 innerhalb eines Monats nach erfolgloser Beanstandung möglich. Maßgeblich für den Fristbeginn ist der Zeitpunkt der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über das Ergebnis der Prüfung nach § 30 Absatz 2 Satz 2. Satz 2 regelt den maßgeblichen Zeitpunkt des Fristbeginns in den Fällen einer vorausgegangenen erfolglosen Beanstandung von Maßnahmen im Sinne des § 2 Absatz 5 GO, § 2 Absatz 4 KrO oder § 22a Abs. 2 AO.

Das Recht zur Klage steht der Gleichstellungsbeauftragten unabhängig davon zu, ob zuvor ein außergerichtlicher Einigungsversuch unternommen wurde oder nicht. Satz 3 stellt deklaratorisch klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle nach erfolgloser Beanstandung einen Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, unternehmen können. Nicht nur die Gleichstellungsbeauftragte, auch die Dienststelle, das heißt in der Regel die Personalverwaltung, kann einen außergerichtlichen Einigungsversuch initiieren. Wird ein außergerichtlicher Einigungsversuch unternommen, beginnt die Frist gemäß Satz 4 erst zu laufen, nachdem die Gleichstellungsbeauftragte oder die Dienststelle das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs in Textform festgestellt hat.

Die Anrufung des Verwaltungsgerichts durch die Gleichstellungsbeauftragte richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO). Anfechtungsklagen haben danach grundsätzlich aufschiebende Wirkung, § 80 VwGO. Für Personalentscheidungen von Beamten, die sofort wirksam werden müssen, entfällt die aufschiebende Wirkung nach den besonderen Vorschriften des Landesbeamtengesetzes (§ 102 Landesbeamtengesetz (LBG)).

Zu Absatz 2:

Die Klage der Gleichstellungsbeauftragten kann wie nach § 34 Absatz 3 BGleiG und § 22 Absatz 2 SächsGleiG gemäß Absatz 2 auch darauf gestützt werden, dass eine beteiligte oder die eigene Dienststelle nicht innerhalb der normierten oder einer angemessenen Frist über die Beanstandung abschließend entschieden hat. In diesem Fall sind die Regelungen der Verwaltungsgerichtsordnung zur Untätigkeitsklage entsprechend anwendbar.

Zu Absatz 3:

Gemäß Absatz 3 trägt wie auch nach § 34 Absatz 4 BGleiG und § 22 Absatz 4 SächsGleiG die Dienststelle die Kosten, die der Gleichstellungsbeauftragten aufgrund von Rechtsbehelfen nach Absatz 1 und 2 entstehen. Insofern gilt auch hier: Die Erstattung von Kosten für Gerichtsverfahren, die „mutwillig oder aus haltlosen Gründen“ in Gang gesetzt worden sind, kann die Dienststelle entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu § 46 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) verweigern. Zu den Kosten gehören nicht nur die Gerichtskosten, sondern auch die Kosten einer anwaltlichen Vertretung. Eine Erstattung von Rechtsanwaltskosten durch die Dienststelle ist dann ausgeschlossen, wenn die Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung von vornherein „mutwillig oder haltlos“ war. Absatz 4 schließt auch Rechtsanwaltskosten im Vorfeld eines Einspruchs- und Klageverfahrens ein. Eine Kostenerstattung von im Vorfeld in Anspruch genommener Rechtsberatung ist in Anlehnung an § 46 BPersVG nur im Ausnahmefall unter ganz besonderen Umständen und nach eingehender Überlegung und sachgerechter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls für ganz bestimmte Fragen möglich. Die Dienststellen sind daher – in Anlehnung an die Regelung aus § 46 BPersVG (BVerwG, Beschluss vom 29.04.2011 – 6 PB 21.10) – nicht verpflichtet, jegliche Inanspruchnahme einer Rechtsberatung zu erstatten.

Zu § 32:

Zu Absatz 1:

Durch die Aufrechterhaltung der Kontakt- und Koordinierungsstelle für die Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG), die bisher in § 23 Absatz 1 a.E. verankert ist, wird eine gleichstellungsbezogene Informationsplattform und -drehscheibe für den kommunalen Bereich gewährleistet. Sie übernimmt Aufgaben der Beratung, Koordination und des Erfahrungsaustausches und trägt dazu bei, Gleichstellungsmaßnahmen in den Kommunen effizient umzusetzen. Die Finanzierung erfolgt nach Maßgabe der Haushaltsmittel.

Zu Absatz 2:

Durch eine gesetzliche Verankerung der Geschäftsstelle für die Gleichstellungsbeauftragten des Landes wird das Ungleichgewicht im Vergleich zur bereits bestehenden Regelung für die Kontakt- und Koordinierungsstelle der kommunalen Gleichstellungsbeauftragte aufgehoben. Die organisatorische und fachliche Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten des Landes wird so in einen rechtssicheren Rahmen überführt. Die Geschäftsstelle übernimmt Aufgaben der Koordination, Beratung und Vernetzung und trägt dazu bei, die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu erleichtern und zu verbessern. Die Finanzierung erfolgt nach Maßgabe der Haushaltsmittel.

Abschnitt 5 – Schlussvorschriften

Zu § 33:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 sieht vor, dass die Landesregierung dem Landtag einmal in jeder Legislaturperiode über die Durchführung des GstG innerhalb der Verwaltung des Landes berichtet. Dieser Bericht dient wie auch derjenige nach der bisherigen Regelung in § 24 Absatz 1 der Transparenz und ermöglicht dem Landtag, die Umsetzung der Gleichstellungsziele nachzuvollziehen. Er gibt einen Überblick über Maßnahmen, Erfolge und etwaige Defizite und kann die Grundlage für politische Entscheidungen und weitere Verbesserungen bilden. Da sich die Berichterstattung in der Vergangenheit als wertvoll und aussagekräftig erwiesen hat, soll sie fortgeführt werden, um die Gleichstellungsarbeit kontinuierlich zu evaluieren und weiterzuentwickeln, aber explizit auf das Land beschränkt werden, da die Einbeziehung aller öffentlich rechtlichen Träger, die unter das GstG fallen, organisatorisch nicht zu bewältigen wäre.

Zu Absatz 2:

Nach Absatz 2 haben die verwaltungsleitenden oder vergleichbaren Organe den Repräsentativorganen bzw. den obersten Entscheidungs- und Überwachungsorganen einmal in jeder Legislaturperiode über die Durchführung des GstG in ihren Bereichen

zu berichten. Dies schafft Transparenz und ermöglicht den Repräsentativorganen, den Stand der Gleichstellung in der Verwaltung nachzuvollziehen. Die Umsetzung des Gesetzes bleibt sichtbar und die politischen Entscheidungsträger sind so über die Fortschritte informiert. Die Berichterstattung unterstützt damit die kontinuierliche Wahrnehmung der Gleichstellungsziele und fördert die öffentliche Rechenschaft über die Umsetzung des Gesetzes. Die Hochschulen sind von der Berichterstattung ausgenommen, da sie als weitgehend autonome Einrichtungen eigene Berichtspflichten haben. Die Regelungen des Hochschulrechts sehen eigene Mechanismen zur Umsetzung und Evaluation der Gleichstellungsziele vor.

Absatz 2 entspricht inhaltlich der bisherigen Regelung in § 24 Absatz 2.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 stellt – wie bisher § 24 Absatz 3 – klar, dass die Berichte sowohl über bereits ergriffene als auch über geplante Maßnahmen zur Umsetzung des GStG Auskunft geben. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Entwicklung des Frauenanteils in den Entgelt- und Besoldungsgruppen, um die Wirksamkeit der Gleichstellungsmaßnahmen nachvollziehen zu können. Durch die neu eingefügte Ermächtigung der für Gleichstellung zuständigen obersten Landesbehörde, Vorgaben für die Erhebung der statistischen Angaben und die Berichterstattung per Rechtsverordnung zu regeln, soll eine einheitliche, verlässliche und vergleichbare Grundlage sichergestellt werden. Dies erleichtert die Auswertung, Steuerung und Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen, vermindert Aufwand in der Erstellung der Berichte und unterstützt eine transparente politische Kontrolle.

Zu § 34:

Zu Absatz 1:

Absatz 1 stellt sicher, dass die Regelungen des Abschnitts 3 erstmals für den nach Inkrafttreten dieses Gesetzes nächsten turnusgemäß aufzustellenden Gleichstellungsplan gelten. Damit wird ein geordneter Übergang von den bisherigen Frauenförderplänen zu den neuen Gleichstellungsplänen gewährleistet, ohne die laufenden Planungen in den Dienststellen zu unterbrechen.

Zu Absatz 2:

Gemäß Absatz 2 gilt § 18 ausschließlich für Gremienbesetzungen, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgen. Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehende Entsendungen und Benennungen bleiben hiervon unberührt, um die sachgerechte Fortführung laufender Gremienarbeiten zu gewährleisten und einen unverhältnismäßigen organisatorischen Aufwand zu vermeiden, der bei einer sofortigen Anwendung auf alle laufenden Besetzungen entstehen würde.

Zu Artikel 2 (Änderung der Gemeindeordnung):Zu Nummer 1 a) (§ 2 Absatz 3 Satz 8 bis 10):

Mit der Ergänzung der Sätze 8 bis 10 wird für Gemeinden ab einer Größe von mehr als 15.000 Einwohnerinnen und Einwohnern die Bestellung einer stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten eingeführt. Ziel ist es, die kontinuierliche Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auch in Vertretungsfällen sicherzustellen und die Funktionsfähigkeit der Gleichstellungsarbeit in größeren Kommunen zu gewährleisten.

Die Stellvertreterin tritt grundsätzlich nur im Vertretungsfall in Funktion. Für Umfang und Inhalt ihrer Tätigkeit finden die Vorschriften über die Gleichstellungsbeauftragte entsprechende Anwendung. Damit wird gewährleistet, dass sie über die gleichen Rechte und Pflichten verfügt wie die Gleichstellungsbeauftragte.

Die Stellvertretung übt ihre Befugnisse ausschließlich abgeleitet und vorübergehend aus.

Die Entlastungspflicht im Vertretungsfall soll sicherstellen, dass die Stellvertreterin ihre Aufgaben sachgerecht wahrnehmen kann, ohne durch ihre bisherigen dienstlichen Verpflichtungen unverhältnismäßig belastet zu werden.

Es handelt sich vielmehr um eine ergänzende institutionelle Absicherung.

Zu Nummer 1 b) (§ 2 Absatz 5):

Die Neufassung des Absatzes 5 greift die bisher in diesem Absatz enthaltene Möglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten auf, gegen Entscheidungen der Bürgermeisterin oder des Bürgermeisters Widerspruch einzulegen und überführt sie in die Bestimmungen dieses Gesetzentwurfs, wonach nunmehr ein Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten besteht. Damit wird klargestellt, dass das Beanstandungsrecht sowie die Möglichkeiten des Rechtsschutzes der Gleichstellungsbeauftragten auch in Fällen bestehen, in denen die Entscheidungskompetenz unmittelbar bei der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister liegt. Da die Bürgermeisterin bzw. der Bürgermeister im kommunalen Bereich die Dienststellenleitung wahrnimmt, sind diese Entscheidungen bereits nach den Regelungen dieses Gesetzentwurfs in Artikel 1 vom Beanstandungsrecht umfasst. Die ausdrückliche Regelung dient jedoch der Rechtssicherheit und soll etwaige Auslegungskonflikte vermeiden.

Die bisherige Regelung zur Unterrichtung der Gemeindevertretung bzw. des Hauptausschusses bleibt bestehen. Sie dient der Transparenz und stellt sicher, dass die kommunalen Vertretungsorgane über Entscheidungen informiert werden, bei denen die Gleichstellungsbeauftragte einen Verstoß gegen den Gleichstellungsauftrag bzw. das GstG feststellt. Die Aufnahme der Regelung zur Prüfung der Beanstandung durch die Bürgermeisterin oder den Bürgermeister sowie der Regelung zur Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten hat klarstellenden Charakter. Die Regelung betreffend die frühestmögliche Ausführung der Maßnahme zehn Arbeitstage nach der Unterrichtung wurde gestrichen, um einen Gleichklang mit der Regelung im GstG herzustellen, wonach die Maßnahme nur bis zur abschließenden Entscheidung über die Beanstandung auszusetzen ist.

Zu Nummer 2 a) und b) (§ 102 Absatz 2 Satz 1):

Die Ergänzung stellt sicher, dass die Anwendung des GstG bei Gründung oder Beteiligung an Gesellschaften durch eine Gemeinde auch in den Satzungen oder Gesellschaftsverträgen ausdrücklich verankert wird. Die Regelung dient der Rechtssicherheit und der organisatorischen Umsetzung der Gleichstellungsgrundsätze innerhalb der Gesellschaften.

Zu Artikel 3 (Änderung der Kreisordnung):

Zu Nummer 1 (§ 2 Absatz 3 Satz 8 bis 10):

Die Ergänzung entspricht inhaltlich der Ergänzung in § 2 Absatz 3 Sätze 8 bis 10 GO. Für die entsprechenden Regelungen wird daher auf die Begründung zu Artikel 2 Nr. 1 a) verwiesen; maßgebliche Organe sind hier Kreistag und Kreis.

Zu Nummer 2 (§ 2 Absatz 4):

Die Neufassung des Absatzes 4 entspricht inhaltlich der Neufassung in § 2 Absatz 5 GO. Es gilt insofern die Begründung zu Artikel 2 Nummer 1 b) mit dem Unterschied, dass die maßgeblichen Organe statt der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters die Landrätin bzw. der Landrat sind.

Zu Artikel 4 (Änderung der Amtsordnung):Zu Nummer 1:

Die Überschrift wird dahingehend angepasst, dass § 22a nunmehr auch eine Regelung zur Vorlage des Gleichstellungsplans enthält.

Zu Nummer 2 (§ 22a Absatz 1 Satz 8 bis 10):

Die Ergänzung in § 22a Absatz 1 Sätze 8 bis 10 entspricht inhaltlich der Ersetzung von § 2 Absatz 3 Sätze 8 bis 10 GO. Für die entsprechenden Regelungen wird auf die Begründung zu Artikel 2 Nummer 1 a) verwiesen; maßgebliche Organe sind hier Amtsausschuss und Amt.

Zu Nummer 3 (§ 22a Absatz 2):

Die Neufassung des Absatzes 2 entspricht inhaltlich der Neufassung in § 2 Absatz 5 GO. Es gilt insofern die Begründung zu Artikel 2 Nummer 1 b) mit dem Unterschied, dass die maßgeblichen Organe statt der Bürgermeisterin bzw. des Bürgermeisters die Amtsdirektorin oder der Amtsdirektor oder die Amtsvorsteherin oder der Amtsvorsteher oder die leitende Verwaltungsbeamtin oder der leitende Verwaltungsbeamte sind.

Zu Artikel 5 (Hochschulgesetz):Zu Nummer 1 (§ 12 Absatz 1 Satz 3):

Der Verweis für die Geltung der Regelungen zum Gleichstellungsplan nach dem GstG wurde aufgenommen. Das Vollzitat des GstG wurde ergänzt, da es sich nunmehr an dieser Stelle des HSG um die erste Zitierung handelt.

Zu Nummer 2 a) (§ 27 Absatz 2):

Mit der Neufassung des Absatzes 2 wird die bisher im HSG gesondert geregelte Widerspruchsmöglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten in das allgemeine Instrumentarium des GstG überführt. Die Gleichstellungsbeauftragte kann künftig eine Beanstandung nach Maßgabe des novellierten GstG erheben (§ 30 GstG) und die dort vorgesehenen Möglichkeiten des Rechtsschutzes nutzen (§ 31 GstG). Dies gewährleistet eine einheitliche Verfahrensweise in allen öffentlichen Einrichtungen und vermeidet parallele Sonderregelungen für den Hochschulbereich. Die Regelung stellt zugleich klar, dass die Beanstandung sowohl bei Verstößen gegen das GstG als auch gegen den Gleichstellungsauftrag nach § 3 Absatz 4 zulässig ist. Die Verpflichtung zur Unterrichtung des Präsidiums bzw. des Hochschulrats bleibt bestehen, so dass die Transparenz im Verfahren gewahrt bleibt.

Zu Nummer 2 b) (§ 27 Absatz 5 Satz 2):

Die Ergänzung dient der Konkretisierung und Klarstellung, dass die Befreiung der Gleichstellungsbeauftragten von ihren Dienstpflichten zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags erfolgt.

Zu Nummer 3 (§ 86 Absatz 4):

Die Ergänzung stellt klar, dass der Aufsichtsrat die Gleichstellungsbeauftragte in allen gleichstellungsrelevanten Angelegenheiten nach Maßgabe des § 29 GstG zu beteiligen hat. Damit werden die Beteiligungsrechte präzisiert und an die Vorgaben des GstG angeknüpft.

Zu Nummer 4 (§ 89 Absatz 2):

Das GstG enthält nunmehr auch konkrete Regelungen zu den Aufgaben und der Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten. Der Vollständigkeit halber sowie zur Klarstellung, dass sich auch diese Aspekte aus dem GstG ergeben, sind diese in Satz 2 ergänzt worden.

Zu Artikel 6 (Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein):Zu Nummer 1 (§ 2 Absatz 2 Nummer 5):

Die redaktionelle Anpassung der bisherigen Bezeichnung „Frauenförderpläne“ in „Gleichstellungspläne“ folgt aus der geänderten Bezeichnung im Gleichstellungsgesetz.

Zu Nummer 2 (§ 47 Absatz 1 Satz 8):

Durch die Ergänzung wird die Gleichstellungsbeauftragte wie die Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich in die regelmäßigen Besprechungen zwischen Dienststellenleitung und Personalrat einbezogen. Damit wird gewährleistet, dass gleichstellungsrelevante Aspekte systematisch berücksichtigt werden können.

Zu Artikel 7 (Landesorganbesetzungsgesetz):

Aufgrund des bestehenden Sachzusammenhangs und aufgrund von Überlegungen zur Verwaltungsvereinfachung und zum Bürokratieabbau soll der Bericht nach § 8 Absatz 2 LOrgBG zukünftig gemeinsam mit dem Bericht über die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien (Gremienbericht) des für Gleichstellung zuständigen Ministeriums erfolgen. Der Gremienbericht der Landesregierung an den Landtag soll außerdem zukünftig nicht mehr wie bisher alle zwei Jahre, sondern einmal pro Legislaturperiode erfolgen. Die Berichterstattungspflicht über die Umsetzung des LOrgBG ist gesetzlich in § 8 Absatz 2 LOrgBG verankert und sieht einen starren Turnus von zwei Jahren vor. Diese

unterschiedlichen Berichtsturnusse und -stichtage stehen einer gemeinsamen Berichterstattung derzeit entgegen.

Die gesetzliche Verankerung der Berichtspflicht nach § 8 Absatz 2 LOrgBG soll erhalten bleiben. Zur Schaffung der dennoch notwendigen Flexibilität zur Zusammenlegung mit dem Gremienbericht soll der Berichtsturnus im LOrgBG durch die Änderung nun ebenfalls einmal in der Legislaturperiode erfolgen.

Überdies basiert der Bericht nach § 8 Absatz 2 LOrgBG im Wesentlichen auf den Daten des Beteiligungsberichtes, der zukünftig voraussichtlich ebenfalls nur noch einmal pro Legislaturperiode erscheinen wird, so dass für einen Bericht nach § 8 Absatz 2 LOrgBG im starren Zweijahresturnus ohnehin keine Datengrundlage mehr vorhanden wäre. Auch aus diesem Grund ist eine Flexibilisierung des Berichtsturnusses des Berichtes zum LOrgBG erforderlich.

Zu Artikel 8:

Artikel 8 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes am Tag nach seiner Verkündung und das gleichzeitige Außerkrafttreten des bisherigen Gleichstellungsgesetzes vom 13. Dezember 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. Dezember 2014 (GVOBl. Schl.-H. S. 464), Ressortbezeichnungen zuletzt ersetzt durch Artikel 28 der Verordnung vom 27. Oktober 2023 (GVOBl. Schl.-H. S. 514, 520).

Dagmar Hildebrand
und Fraktion

Catharina Nies
und Fraktion