

GESETZENTWURF

der Landesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Gleichstellungsrechts (Gleichstellungsreformgesetz)

A Problem und Ziel

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz) ist seit 1994 in Kraft. Damit wurde eine gesetzliche Grundlage geschaffen, um dem seit Verabschiedung des Grundgesetzes normierten Grundrecht der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und dem entsprechenden europarechtlichen Auftrag aus Artikel 23 Satz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zunehmende Geltung zu verschaffen. Das Gleichstellungsgesetz dient dem Förderauftrag des Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz und Artikel 13 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Danach fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Im Zuge der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes wurde ein faktisches Gleichheitsdefizit im öffentlichen Dienst festgestellt, dem mit mehrfachen Änderungen des Gesetzes in den darauffolgenden Jahren auch begegnet wurde. Die Einführung einer Regelung zur bevorzugten Einstellung und Beförderung von Frauen bei gleicher Qualifikation, ausdrückliche Regelungen zu den Rechten der Gleichstellungsbeauftragten, Konkretisierungen der Frauenförderpläne als Instrumente der Personalplanung und die Verankerung der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Landesverwaltung im Gesetz brachten Verbesserungen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Trotz der erreichten Steigerungen sind weiterhin Frauen in Führungspositionen in der Landesregierung unterrepräsentiert. Der deutlich geringere Frauenanteil widerspricht einer geschlechtergerechten Teilhabe an verantwortungsvollen Positionen im öffentlichen Dienst des Landes. Der Schutz- und Förderauftrag des Gesetzgebers ist daher durch einfach-gesetzliche Regelungen weiter auszugestalten. Es sind effektivere Umsetzungs- und Kontrollmechanismen zu installieren. Deshalb haben die Regierungsparteien Mecklenburg-Vorpommerns unter Ziffer 248 der Koalitionsvereinbarung 2011-2016 die Weiterentwicklung des Gleichstellungsgesetzes festgeschrieben.

Aufgrund der anerkannten strukturellen Benachteiligung von Frauen (vergleiche Bericht der Landesregierung über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Gleichstellungsbericht 2011/2012, Landtagsdrucksache 6/1169 vom 21.09.2012) ist insbesondere deren Unterrepräsentanz in Führungspositionen der Landesverwaltung und den Bereichen, auf die die Landesregierung unmittelbar Einfluss nehmen kann, durch geeignete Maßnahmen entgegenzuwirken. Zugleich soll stärker in den Blick genommen werden, ob auch Unterrepräsentanzen von Männern auf eine strukturelle Benachteiligung zurückzuführen sind und dementsprechend der staatliche Förderauftrag ausgelöst wird.

Hinzu kommt, dass die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zwar weiterhin wesentlich durch Familienaufgaben bestimmt wird, dass aber auch andere Bereiche, insbesondere zunehmende Pflegeaufgaben, an Einfluss auf die Gestaltung des Erwerbslebens gewinnen. Die Erkenntnisse über die Arbeitsplatzqualität und nachhaltige Arbeit, über die Alterung der Beschäftigten und ihre Gesunderhaltung in Zeiten des demografischen Wandels sind dabei zu berücksichtigen. Maßnahmen zur flexibleren Organisation der Arbeit, einschließlich der Aufwertung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, bilden zusammen mit einer gezielten Personal- und Führungskräfteentwicklung, Maßnahmen der Arbeitsgestaltung und des Arbeitsschutzes sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung die Grundlage für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern.

B Lösung

Das Gleichstellungsgesetz wird in Artikel 1 grundlegend überarbeitet. Unterrepräsentanzen sowohl von Frauen als auch von Männern sollen noch stärker in den Blick genommen werden. Den Defiziten, die auf struktureller Benachteiligung eines Geschlechts beruhen, ist entsprechend dem staatlichen Förderauftrag mit geeigneten Mitteln zu begegnen. Dies soll über eine stärkere Inanspruchnahme von Dienststellenleitungen und Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, konkreten Zielvereinbarungen mit den obersten Landesbehörden und eine engmaschigere Erfolgskontrolle nebst Begleitmaßnahmen geschehen.

Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit, insbesondere von Familien- und Pflegeaufgaben mit der Berufstätigkeit, werden ausgeweitet.

Durch eine Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in Anlehnung an das Personalvertretungsrecht und eine effektive Ausgestaltung des Beanstandungsrechts der Gleichstellungsbeauftragten wird deren Position gestärkt.

Der Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes wird auf alle Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterliegen, ebenso wie auf juristische Personen und Gesellschaften des Privatrechts, an denen das Land mehrheitlich beteiligt ist, durch eine Hinwirkungsklausel ausgedehnt. Schließlich sollen Gremien weitestgehend geschlechterparitätisch besetzt werden.

Die Artikel 2 bis 4 enthalten Folgeänderungen des Landesbeamtengesetzes, des Landeshochschulgesetzes und der Wahlordnung zum Gleichstellungsgesetz.

C Alternativen

Keine. Solange der Förderauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht erfüllt ist, bedarf es effektiver Maßnahmen zur Erreichung des Ziels.

D Notwendigkeit

Zur Umsetzung des in Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz und Artikel 13 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern verankerten Auftrags an den Staat, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, bedarf es entsprechend den Ergebnissen der Gleichstellungsberichte 2006 und 2012 der Landesregierung für den Bereich des öffentlichen Dienstes einer Weiterentwicklung des Gleichstellungsgesetzes.

E Finanzielle Auswirkungen auf die Haushalte des Landes und der Kommunen

1 Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Die Begleitmaßnahmen nach Artikel 1 § 6 können zusätzliche Kosten verursachen, die in ihrer Höhe wegen der offenen Ausgestaltung ihrer Form nicht abschätzbar sind. Für diese Begleitmaßnahmen sieht der Einzelplan 10 für den Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales des Entwurfs des Haushaltsplans 2016/2017 im Kapitel 1001 den neuen Titel 536.01 vor. Der Haushaltsansatz für die „Entwicklung und Umsetzung von Instrumenten zur Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen in der Landesregierung“ beträgt danach jährlich 18,0 TEUR. Im Übrigen verfügen die Ressorts über eigene Mittel für Fortbildungsmaßnahmen.

Die Mehrkosten, die durch die Bewilligung von Telearbeit nach Artikel 1 § 13 entstehen, sind nicht bezifferbar. Dies schon deshalb nicht, weil auch bisher schon in den Ressorts sowohl im Hinblick auf die Voraussetzungen der Bewilligung, die in Dienstvereinbarungen geregelt sind, wie auch im Hinblick auf die technische Umsetzung sehr unterschiedliche Modi praktiziert wurden. Die Auswirkungen auf die jeweiligen Einzelpläne der Ressorts sind daher schwer prognostizierbar. Die Ressorts werden Vorsorge in den Ressortplänen zu treffen haben.

Die Regelungen zur Freistellung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Artikel 1 § 19 Absatz 4 können für die betroffenen Dienststellen zu einer finanziellen Mehrbelastung führen, weil eine stellenwirtschaftliche Kompensation erforderlich wird. Weil die Dienststellen auch bisher schon in Ausübung eigener Personalhoheit die Gleichstellungsbeauftragten stellen und es keine abschließenden Erkenntnisse darüber gibt, welche Freistellungsregelungen bisher praktiziert wurden und wie die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten eingruppiert beziehungsweise besoldet sind, kann keine Aussage zu quantifizierbaren Mehraufwendungen getroffen werden. Vorbehaltlich der Zustimmung des Finanzministeriums werden für freigestellte Gleichstellungsbeauftragte insgesamt 12 Stellen zur Doppelbesetzung auf die Ressorts verteilt. Die Dienststellen der Landesverwaltung werden so in die Lage versetzt, innerhalb ihres bestehenden Personalkostenbudgets und durch Doppelbesetzungen die Aufgabenwahrnehmung durch die Gleichstellungsbeauftragten sicherzustellen.

Im Übrigen sind mit den im Gesetzentwurf enthaltenen Regelungen unmittelbar keine zusätzlichen finanziellen Aufwendungen für die Haushalte des Landes, der Kommunen und der Wirtschaft verbunden. Neue Einrichtungen, Stellen oder dergleichen werden infolge der Durchführung des Gesetzes nicht geschaffen. Soweit durch die gesetzliche Verankerung der Zielvereinbarungen im Artikel 1 § 5 eine neue Mitwirkungsregelung eingeführt wird, löst sie die bisherige zur Aufstellung von Frauenförderplänen ab. Für die Kommunen entfalten die neuen gesetzlichen Regelungen keine Geltung.

2. Vollzugaufwand

Die Stärkung der Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten kann in der Personalverwaltung zu Mehraufwand führen und personelle Ressourcen binden.

Soweit durch den erweiterten Geltungsbereich des Gesetzentwurfs erstmals Gleichstellungsbeauftragte gewählt und unterstützt werden, kann es zu Mehraufwendungen kommen, die je nach Umständen im Einzelfall unterschiedlich ausfallen und daher nicht bezifferbar sind.

Soweit die Zielvereinbarungen an die Stelle der Frauenförderpläne treten, werden keine zusätzlichen personellen Bedarfe ausgelöst.

F Sonstige Kosten

Die Umsetzung der Geschlechterparität in Gremien kann nur bei frei werdenden Stellen berücksichtigt werden, sodass keine Mehrkosten entstehen.

Auch werden durch die Übergangsvorschrift in Artikel 1 § 24 keine außerordentlichen Wahlen ausgelöst.

G Bürokratiekosten

Keine.

**DER MINISTERPRÄSIDENT
DES LANDES
MECKLENBURG-VORPOMMERN**

Schwerin, den 24. Februar 2016

An die
Präsidentin des Landtages
Mecklenburg-Vorpommern
Frau Sylvia Bretschneider
Lennéstraße 1

19053 Schwerin

Betr.: Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Gleichstellungsrechts
(Gleichstellungsreformgesetz)

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

als Anlage übersende ich Ihnen den von der Landesregierung am 23. Februar 2016 beschlossenen Entwurf des vorbezeichneten Gesetzes mit Begründung.

Ich bitte, die Beschlussfassung des Landtages herbeizuführen.

Federführend ist das Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales.

Mit freundlichen Grüßen

Erwin Sellering

ENTWURF

eines Gesetzes zur Reform des Gleichstellungsrechts (Gleichstellungsreformgesetz)

Der Landtag hat folgendes Gesetz beschlossen:

Inhaltsübersicht:

- Artikel 1 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GIG M-V)
- Artikel 2 Änderung des Landesbeamtengesetzes
- Artikel 3 Änderung des Landeshochschulgesetzes
- Artikel 4 Änderung der Wahlordnung zum Gleichstellungsgesetz
- Artikel 5 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Artikel 1
**Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst
des Landes Mecklenburg-Vorpommern
(Gleichstellungsgesetz - GIG M-V)**

Inhaltsübersicht:

Abschnitt 1 **Allgemeine Vorschriften**

- § 1 Ziele des Gesetzes
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Begriffsbestimmungen
- § 4 Allgemeine Pflichten

Abschnitt 2
Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit

- § 5 Zielvereinbarungen
- § 6 Begleitmaßnahmen
- § 7 Ausschreibungen
- § 8 Vorstellungsgespräche
- § 9 Auswahlentscheidungen
- § 10 Fortbildungen
- § 11 Arbeitszeit
- § 12 Teilzeitarbeit
- § 13 Telearbeit
- § 14 Arbeitsplatzwechsel
- § 15 Dienstliche Besprechungen, Dienstreisen
- § 16 Beurlaubung
- § 17 Gremien

Abschnitt 3
Gleichstellungsbeauftragte

- § 18 Aufgaben
- § 19 Rechtsstellung
- § 20 Beanstandungsrecht
- § 21 Wahl

Abschnitt 4
Schlussvorschriften

- § 22 Berichtspflicht
- § 23 Rechte der Menschen mit Behinderungen
- § 24 Übergangsvorschriften

Abschnitt 1
Allgemeine Vorschriften**§ 1**
Ziele des Gesetzes

(1) Ziel des Gesetzes ist es,

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern zu verwirklichen und bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie
2. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Alle Einrichtungen im Geltungsbereich dieses Gesetzes haben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Insbesondere die Personalverwaltung hat die Verwirklichung der Ziele dieses Gesetzes als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgaben und Entscheidungen der Dienststelle sowie in der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen zu berücksichtigen. Die Dienststellenleitungen sowie Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind verantwortlich für die berufliche Förderung von Frauen und Männern in Bereichen, in denen diese aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, und für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit. Strukturelle Benachteiligungen von Frauen oder Männern sind durch gezielte Förderung zu beheben.

§ 2 **Geltungsbereich**

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. die Behörden, Gerichte und Eigenbetriebe des Landes,
2. die Verwaltung des Landtages,
3. den Landesrechnungshof,
4. die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern,
5. die Bürgerbeauftragte oder den Bürgerbeauftragten des Landes Mecklenburg-Vorpommern,
6. die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Mecklenburg-Vorpommern für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik,
7. die staatlichen Schulen,
8. die staatlichen Hochschulen des Landes sowie die Universitätsmedizin, soweit im Landeshochschulgesetz nichts anderes bestimmt ist,
9. die landesunmittelbaren öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(2) Die

1. sonstigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen, ohne die Gemeinden, Ämter, Landkreise, Zweckverbände und den Kommunalen Sozialverband,
2. juristischen Personen und Gesellschaften des privaten Rechts, an denen das Land unmittelbar oder mittelbar mit Mehrheit beteiligt ist,
3. Schulen in freier Trägerschaft und staatlich anerkannten Hochschulen

sollen auf die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes hinwirken.

§ 3 Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Unterrepräsentiert: Frauen oder Männer, wenn ihr Anteil an den Führungspositionen der jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppe innerhalb einer Beschäftigungsgruppe nach Nummer 4 unter 50 Prozent liegt, obwohl in den Eingangsämtern ihr Anteil über 50 Prozent liegt.
2. Strukturelle Benachteiligung: Ist das Ergebnis einer Diskriminierung von Frauen oder Männern aufgrund von vorherrschenden Strukturen der Gesamtgesellschaft und damit einhergehenden Rollenbildern und Vorurteilen gegenüber Beschäftigten des unterrepräsentierten Geschlechts. Ist in einer Beschäftigungsgruppe der Anteil des einen Geschlechts in den Eingangsämtern deutlich höher als in der entsprechenden Führungsebene, so kann auf eine strukturelle Benachteiligung dieses Geschlechts rückgeschlossen werden.
3. Beschäftigte: Alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis beruht auf einer Wahl.
4. Beschäftigungsgruppen: Laufbahngruppen 1 und 2, und zwar untergliedert in die Bereiche der jeweiligen beiden Einstiegsämter; im Bereich des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 jeweils die Besoldungsordnungen A und B, die Besoldungsordnung W, sämtlich nebst vergleichbaren Entgeltgruppen, sowie in der Besoldungsordnung R jeweils für die Bereiche Eingangsamt mit erstem Beförderungsamtsamt und höhere Besoldungsgruppen ab dem zweiten Beförderungsamtsamt, Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes.
5. Arbeitsplätze: Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen, Dienstposten sowie sonstige Organisationseinheiten, für deren personelle Ausführung lediglich finanzielle Mittel benötigt werden. Ohne Bedeutung ist, ob die Beschäftigung aus für Stellen oder Planstellen bereitgestellten oder sonstigen Haushaltsmitteln finanziert wird.
6. Führungspositionen: Arbeitsplätze mit Vorgesetztenfunktion, also mit fachlicher Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter.
7. Beruflicher Aufstieg: Höhergruppierungen, Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, Beförderungen, Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe, Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, Gewährung einer Amtszulage.
8. Qualifikation: Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.
9. Familienaufgaben: Die Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren.

10. **Pflegeaufgaben:** Die nicht erwerbsmäßige Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 Absatz 1 des Zwölften Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person. Die Nachweispflicht für die Pflegebedürftigkeit der betreuten Person obliegt den Beschäftigten. Der Nachweis wird jedenfalls durch die entsprechende Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen oder der Pflegekassen zu erbringen sein.
11. **Dienststellen und Dienststellenleitung:** Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe gemäß § 8 des Personalvertretungsgesetzes. Für die Dienststelle handelt ihre Leiterin oder ihr Leiter.
12. **Dienstliche Belange:** Öffentliche Interessen jeglicher Art an sachgemäßer und reibungsloser Aufgabenerfüllung durch die Dienststelle.
13. **Zwingende dienstliche Belange:** Dienstliche Belange von besonderem Gewicht, wobei besonders hohe Anforderungen an die zu erwartenden Nachteile für den Dienstbetrieb sowohl hinsichtlich deren Schwere als auch den Grad der Wahrscheinlichkeit ihres Eintretens zu stellen sind.

§ 4 Allgemeine Pflichten

- (1) Gewähren Dienststellen Zuwendungen als institutionelle Förderungen, so sollen sie durch Nebenbestimmungen zum Zuwendungsbescheid oder vertragliche Vereinbarung sicherstellen, dass die Zuwendungsempfänger einer institutionellen Förderung die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden.
- (2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

Abschnitt 2 Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit

§ 5 Zielvereinbarungen

- (1) Das für die Gleichstellung zuständige Ministerium schließt mit den obersten Landesbehörden Zielvereinbarungen ab. Diese gelten auch für die nachgeordneten Geschäftsbereiche einer obersten Landesbehörde. Die Zielvereinbarungen werden jeweils für einen Zeitraum von vier Jahren abgeschlossen. Sie haben das Ziel, langfristig auf eine gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern in Führungspositionen hinzuwirken, vorhandene Unterrepräsentanzen aufgrund von struktureller Benachteiligung zu beseitigen, neue zu verhindern und die Voraussetzungen für eine Übertragung höherwertiger Arbeitsplätze für Frauen und Männer gleichermaßen zu schaffen.

(2) In den Zielvereinbarungen verpflichten sich die obersten Landesbehörden, innerhalb des Geltungszeitraums eine bestimmte Anzahl von freien oder planbar freiwerdenden Planstellen und Stellen in Führungspositionen unter Berücksichtigung der Qualifikation vorrangig mit Beschäftigten des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, soweit eine strukturelle Benachteiligung zugrunde liegt. Für nicht planbar freiwerdende Planstellen und Stellen in Führungspositionen sollen entsprechend unter Berücksichtigung der Qualifikation Beschäftigte des unterrepräsentierten Geschlechts eingestellt oder befördert werden, bis eine Geschlechterparität erreicht ist. Die obersten Landesbehörden sollen in den Zielvereinbarungen auch vereinbaren, mit welchen Maßnahmen die Zielerreichung begleitend unterstützt werden soll.

(3) Die für die Gleichstellung zuständige Ministerin oder der für die Gleichstellung zuständige Minister berichtet einmal jährlich dem Kabinett über den Stand der Umsetzung der Zielvereinbarungen mit den obersten Landesbehörden.

§ 6 Begleitmaßnahmen

Das für die Gleichstellung zuständige Ministerium entwickelt Begleitmaßnahmen zu den Zielvereinbarungen nach § 5, die geeignet sind, qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance einzuräumen, in eine Führungsposition zu gelangen. Soweit erforderlich, sind gezielte Fördermaßnahmen für ein Geschlecht zu entwickeln. Dies sind insbesondere Fortbildungen, Netzwerken und Mentoring. § 1 Absatz 2 bleibt unberührt.

§ 7 Ausschreibungen

(1) Freie Arbeitsplätze sollen ausgeschrieben werden. Bei Vorliegen besonderer Gründe kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten hiervon abgewichen werden. § 59 Absatz 1 des Landeshochschulgesetzes, § 9 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes und die auf dessen Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen bleiben unberührt.

(2) Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, hat jede Ausschreibung den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Dies gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

(3) Der Ausschreibungstext ist so zu formulieren, dass er Frauen wie Männer in gleicher Weise anspricht und bei einer Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung die Angehörigen dieses Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert.

§ 8 Vorstellungsgespräche

(1) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich mit Unterrepräsentanz eines Geschlechts aufgrund struktureller Benachteiligung müssen ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, sofern entsprechende Bewerbungen in ausreichender Zahl vorliegen. § 82 Satz 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt.

(2) Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich Mitglied der Auswahlkommission.

§ 9 Auswahlentscheidungen

(1) In einer Beschäftigungsgruppe, in der ein Geschlecht aufgrund von struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert ist, sind Bewerberinnen oder Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt einzustellen oder zu befördern, soweit sie im Wesentlichen die gleiche Qualifikation aufweisen wie Bewerberinnen oder Bewerber des nicht unterrepräsentierten Geschlechts. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der Person einer Bewerberin oder eines Bewerbers des nicht unterrepräsentierten Geschlechts liegen.

(2) Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers ist anhand der Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu ermitteln, insbesondere aus der hierfür erforderlichen Ausbildung, dem Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs. Das Dienstalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie für die Qualifikation für den betreffenden Arbeitsplatz entscheidend sind. Spezifische, durch Familien- und Pflegeaufgaben sowie im Ehrenamt erworbene überfachliche Kompetenzen sind zu berücksichtigen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Verfahren eingebracht worden sind.

§ 10 Fortbildung

(1) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig vor allem für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, Beschäftigte im Personal- und Organisationswesen sowie Gleichstellungsbeauftragte und Personalratsmitglieder die Themen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer aufzunehmen. Bei Fortbildungsmaßnahmen, die zur Vorbereitung auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben dienen können, soll der Teilnehmerkreis geschlechterparitätisch ausgestaltet sein.

(2) Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

(3) Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben machen Beschäftigte des unterrepräsentierten Geschlechts auf Maßnahmen aufmerksam, die für ihren beruflichen Aufstieg förderlich sind.

(4) Für die Leitung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen und Männer möglichst paritätisch eingesetzt werden.

§ 11 Arbeitszeit

(1) Die Dienststellen haben Arbeitszeiten anzubieten und Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit der Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll Frauen und Männern mit Familien- und Pflegeaufgaben über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden.

§ 12 Teilzeitarbeit

(1) Beschäftigten kann auf Antrag und im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen Teilzeitarbeit mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gewährt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beschäftigten mit Familienaufgaben oder Pflegeaufgaben gegenüber Angehörigen ist auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 und 2 sind die erforderlichen Voraussetzungen für die Einrichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes zu schaffen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

(2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

(3) Durch Teilzeitbeschäftigung frei werdende Stellenanteile sollen dazu genutzt werden, Mehrbelastungen der anderen Beschäftigten zu vermeiden.

(4) § 13 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist für Beamtinnen und Beamte entsprechend anzuwenden.

(5) Streben Teilzeitbeschäftigte eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Qualifikation sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden.

§ 13 Telearbeit

Frauen und Männern mit Familien- oder Pflegeaufgaben soll auf Antrag Telearbeit bis höchstens zur Hälfte der allgemeinen regelmäßigen Arbeitszeit gewährt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ein Anspruch auf Bereitstellung der Informations- und Kommunikationstechnologie am häuslichen Arbeitsplatz besteht nicht. Durch dienststelleninterne Regelungen können darüber hinausgehende Anlässe für die Gewährung von Telearbeit und Arbeit an mobilen Arbeitsplätzen vorgesehen werden.

§ 14 Arbeitsplatzwechsel

Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben sollen auf Antrag auf einem Arbeitsplatz eingesetzt werden, der für die Wahrnehmung der Familien- und Pflegeaufgaben besser geeignet ist, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 15 Dienstliche Besprechungen, Dienstreisen

(1) Die zeitliche Festlegung von Besprechungen und anderen dienstlichen Anlässen soll nach Möglichkeit so erfolgen, dass Familien- und Pflegeaufgaben der Teilnehmenden berücksichtigt werden. Besprechungen sollen grundsätzlich in der Kernarbeitszeit stattfinden. Alle Beschäftigten sollen möglichst frühzeitig über ihre Teilnahme an Besprechungen und anderen dienstlichen Anlässen informiert werden.

(2) Dienstreisen sind auf das Notwendige zu beschränken.

§ 16 Beurlaubung

(1) Beschäftigten, die Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen, ist auf Antrag Urlaub unter Wegfall der Bezüge zu gewähren, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Beschäftigten, die wegen Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. Sie werden außerdem über alle an die übrigen Beschäftigten der Dienststelle gerichteten wesentlichen Informationen wie insbesondere Hausmitteilungen oder Stellenausschreibungen unterrichtet. § 12 Absatz 2 gilt entsprechend.

(3) Streben Beschäftigte, die wegen Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.

(4) Mit beurlaubten Beschäftigten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden. Ein Beratungsgespräch ist spätestens einen Monat vor Ablauf einer Beurlaubung anzubieten.

§ 17 Gremien

(1) Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sind geschlechterparitätisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Regelungen gelten.

(2) Bei der Besetzung von Gremien nach Absatz 1 sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Entsende- oder Vorschlagsrecht nur für eine Person oder eine ungerade Zahl an Personen, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Satz 1 und Satz 2 gelten entsprechend für die Entsendung in Gremien außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes.

Abschnitt 3 Gleichstellungsbeauftragte

§ 18 Aufgaben

(1) In jeder Dienststelle, in der eine Personalvertretung, ein Richterrat oder ein Staatsanwaltsrat zu wählen ist, wird von den weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin gewählt und von der Dienststelle bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer. Sie gibt Hinweise zur Umsetzung dieses Gesetzes sowie anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie fördert zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und steht den Beschäftigten als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Zu ihren Aufgaben gehört insbesondere

1. die Mitwirkung bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für beide Geschlechter sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen,
2. die Beratung und Unterstützung aller Beschäftigten bei der beruflichen Förderung, Beseitigung von Benachteiligungen und Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit,
3. die Begleitung des Vollzugs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle.

(2) Zu den personellen Maßnahmen gehören insbesondere

1. die Vorbereitung und Entscheidung über Ausschreibungen, Einstellungen, Abordnungen und Umsetzungen mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzungen, Fortbildungen, beruflicher Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,
2. die Vorbereitung und Umsetzung von Zielvereinbarungen (§ 5),
3. die Einführung und Umsetzung von Begleitmaßnahmen (§ 6),
4. das Verfahren zur Besetzung von Gremien (§ 17).

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig zu beteiligen. Eine frühzeitige Beteiligung liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Mitwirkung und Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen und vergleichende Übersichten so früh wie möglich vorzulegen und die von ihr erbetenen Auskünfte zu erteilen. Im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben hat sie ein Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten. Die vollständigen Personalakten darf die Gleichstellungsbeauftragte nur mit Zustimmung der Betroffenen einsehen.

(5) Trifft eine übergeordnete Dienststelle Entscheidungen im Sinne des Absatzes 1 für nachgeordnete Dienststellen, beteiligt die übergeordnete Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte der nachgeordneten Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragte auf der Ebene der staatlichen Schulämter beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen öffentlichen Schule, für die im zuständigen staatlichen Schulamt eine Entscheidung getroffen wird. Die Gleichstellungsbeauftragte für den Bereich der öffentlichen Schulen auf der Ebene der obersten Landesbehörde beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte der Behörde, für die in der zuständigen obersten Landesbehörde eine Entscheidung getroffen wird.

(6) Im Bereich der Landespolizei sollen auf der Ebene der obersten Dienstbehörde und auf der Ebene der Polizeipräsidien aus dem jeweiligen Kreis der Gleichstellungsbeauftragten von diesen Koordinierungsbeauftragte eingesetzt werden. Diese beteiligen die gesetzlich zuständigen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen ihrer Koordinierungstätigkeit.

(7) Die Mitwirkung erfolgt nicht in den Verfahren der Begründung und Beendigung der Amts- oder Arbeitsverhältnisse von Wahlbeamtinnen oder Wahlbeamten und den in § 37 des Landesbeamtengesetzes genannten Beamtinnen oder Beamten und vergleichbaren Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern.

§ 19 Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Dienststelle wahr. Sie ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet. Die Dienststelle und die Gleichstellungsbeauftragte beraten mindestens zweimal jährlich über die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes. Die Gleichstellungsbeauftragte ist hinsichtlich der persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten sowie anderer vertraulicher Angelegenheiten der Dienststelle über ihre Amtszeit hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden und unterliegt insoweit auch nicht der dienstlichen Beurteilung.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert werden. Die Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte gehen anderen Aufgaben vor. Sie darf wegen ihrer Tätigkeit weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden. Die Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes über den Schutz der Mitglieder des Personalrates bei Kündigungen, Versetzungen und Abordnungen gelten entsprechend.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den notwendigen räumlichen und sachlichen Mitteln auszustatten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit zu entlasten, wie es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Dienststellen mit 150 bis 300 Beschäftigten mit mindestens einem Viertel und in Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu entlasten. Bei mehr als 600 Beschäftigten hat die Entlastung die volle regelmäßige Arbeitszeit zu betragen. Die Gleichstellungsbeauftragten auf der Ebene der staatlichen Schulämter werden mit jeweils einer viertel Stelle freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte für den Bereich der öffentlichen Schulen auf der Ebene einer obersten Landesbehörde wird mit einer Stelle freigestellt. Im Übrigen finden die Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes über die Freistellung der Personalratsmitglieder entsprechende Anwendung.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten ist die Teilnahme an spezifischen Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, soweit sie diese für die Tätigkeit für erforderlich hält.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten der Einrichtungen in § 2 können dienststellenübergreifend zusammenarbeiten. Sie können sich unmittelbar und ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte sowie an das für die Gleichstellung zuständige Ministerium wenden.

(7) Die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Landesverwaltung setzt sich aus je einem Mitglied pro Geschäftsbereich der Landesregierung zusammen. Sie vertritt ihre Mitglieder in Angelegenheiten, die von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, im Wege der Anhörung. Die Gleichstellungsbeauftragten jedes Geschäftsbereiches verständigen sich auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden auf ein Mitglied für die Arbeitsgemeinschaft. Für den Fall, dass eine Verständigung nicht möglich ist, wird das Mitglied durch geheime Wahl ermittelt. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten werden hierdurch nicht berührt.

(8) Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Die Absätze 1 bis 6, mit Ausnahme der Regelungen über die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 4 Sätze 3 bis 6, gelten für die Stellvertreterin entsprechend.

(9) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen und einmal jährlich die Beschäftigten der Dienststelle zu einer Versammlung einladen.

§ 20 **Beanstandungsrecht**

(1) Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, andere Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern oder die Zielvereinbarungen nach § 5 kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von zehn Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung die Maßnahme schriftlich beanstanden. Gleiches gilt bei unterlassener Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle ab Kenntniserlangung von der Maßnahmen. Bei Unaufschiebbarkeit kann die Dienststelle die Frist auf fünf Arbeitstage verkürzen. Die Dienststelle hat sodann erneut über die Maßnahme zu entscheiden. Bis zur erneuten Entscheidung wird der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt. Die Dienststelle teilt der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich mit, wie sie in der Sache entschieden hat und begründet ihre Entscheidung.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine ihrer Meinung nach fehlerhafte Entscheidung über die Beanstandung nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung der vorgesetzten Dienststelle zur Entscheidung vorlegen. Absatz 1 Satz 5 gilt entsprechend.

(3) Eine Entscheidung über eine Beanstandung durch eine oberste Landesbehörde kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von zehn Arbeitstagen bei dem für die Gleichstellung zuständigen Ministerium beanstanden. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Dieses legt der obersten Landesbehörde in eiligen Fällen binnen fünf Arbeitstagen einen Entscheidungsvorschlag vor. Absatz 1 Satz 5 gilt entsprechend. Die abschließende Entscheidung trifft die oberste Landesbehörde.

(4) Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte einer der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts einen Verstoß gegen dieses Gesetz und wird der Beanstandung durch die Dienststellenleitung nicht abgeholfen, legt die Dienststellenleitung die Beanstandung dem Vorstand oder dem vergleichbaren Leitungsorgan zur Entscheidung vor. Hilft auch dieses Gremium nicht ab, kann die Gleichstellungsbeauftragte die zuständige Rechtsaufsichtsbehörde unterrichten. Diese beteiligt das für die Gleichstellung zuständige Ministerium, das eine Stellungnahme abgibt. Die abschließende Entscheidung über die Beanstandung trifft die Rechtsaufsichtsbehörde.

§ 21 Wahl

(1) Die regelmäßige Amtszeit der nach § 18 Absatz 1 Satz 1 zu wählenden Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin beträgt vier Jahre mit der Möglichkeit von Wiederwahlen. Findet sich für die Wahl keine Kandidatin, wird die Gleichstellungsbeauftragte durch die Dienststelle aus dem Kreis aller weiblichen Beschäftigten bestellt. Die zu bestellende Beschäftigte darf die Bestellung nur aus wichtigem Grund ablehnen. Entsprechendes gilt für den Fall, dass keine Stellvertreterin gewählt wurde.

(2) Wahlberechtigt sind alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Nicht wahlberechtigt sind die unter Wegfall der Bezüge beurlaubten Beschäftigten. Wer länger als drei Monate an eine andere Dienststelle abgeordnet ist, ist allein in der aufnehmenden Dienststelle wahlberechtigt; dies gilt nicht bei Abordnungen zur Teilnahme an Lehrgängen. Wählbar sind alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Die Sätze 2 und 3 gelten für die Wählbarkeit entsprechend.

(3) Grundsätzlich sind an den öffentlichen Schulen Gleichstellungsbeauftragte zu wählen. Ausnahmen sind möglich, wenn kein Geschlecht aufgrund von struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert ist und sich die weiblichen Beschäftigten in einer Abstimmung mehrheitlich gegen die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten aussprechen. Für den Bereich der öffentlichen Schulen werden zudem auf der Ebene jedes staatlichen Schulamtes je eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin gewählt und bestellt. Außerdem werden eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin für den Bereich der öffentlichen Schulen auf der Ebene der zuständigen obersten Landesbehörde gewählt und bestellt. Wahlberechtigt für den Bereich der öffentlichen Schulen nach Satz 3 sind die weiblichen Lehrkräfte, das weibliche Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung und die sonstigen weiblichen Landesbediensteten an den öffentlichen Schulen im Zuständigkeitsbereich des jeweiligen staatlichen Schulamtes. Wahlberechtigt für den Bereich der öffentlichen Schulen nach Satz 4 sind die weiblichen Lehrkräfte, das weibliche Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung und die sonstigen weiblichen Landesbediensteten der beruflichen Schulen und im Zuständigkeitsbereich aller staatlichen Schulämter. Die Sätze 5 und 6 gelten für die Wählbarkeit entsprechend.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(5) Die Wahlen finden gleichzeitig mit den Wahlen zur Personalvertretung, zum Richterrat oder zum Staatsanwaltsrat statt. Im Übrigen findet das Personalvertretungsgesetz entsprechende Anwendung.

(6) Abweichend vom regelmäßigen Wahlzeitpunkt finden die Wahlen innerhalb eines Monats statt, wenn

1. die Gleichstellungsbeauftragte das Amt niederlegt, aus der Dienststelle ausscheidet oder nicht nur vorübergehend mehr als sechs Monate verhindert ist und keine Stellvertreterin nachrückt,
2. die Wahl erfolgreich angefochten worden ist oder
3. eine Gleichstellungsbeauftragte noch nicht gewählt ist.

Satz 1 gilt entsprechend für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten. Hat eine Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitpunktes stattgefunden, sind die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertreterin zum nächsten regelmäßigen Wahlzeitpunkt neu zu wählen. Besteht das Amtsverhältnis zu Beginn des nächsten regelmäßigen Wahlzeitpunktes erst weniger als ein Jahr, findet die Neuwahl zum übernächsten Wahlzeitpunkt statt.

(7) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung Näheres über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin zu bestimmen.

Abschnitt 4 **Schlussvorschriften**

§ 22 **Berichtspflicht**

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

§ 23 **Rechte der Menschen mit Behinderungen**

Bei der Erreichung der Ziele dieses Gesetzes sind die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen. Im Übrigen gilt § 4 Landesbehindertengleichstellungsgesetz.

§ 24 **Übergangsvorschriften**

(1) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erstellte Frauenförderpläne gelten bis zum Ablauf ihres Geltungszeitraums weiter.

(2) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen bleiben für den Zeitraum, für den sie gewählt wurden, im Amt. Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes Mitglied einer Personalvertretung waren, dürfen - abweichend von § 21 Absatz 4 - bis zum Ende dieser Amtszeit Mitglied der Personalvertretung bleiben.

Artikel 2 **Änderung des Landesbeamtengesetzes**

Im Landesbeamtengesetz vom 17. Dezember 2009 (GVOBl. M-V S. 687), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (GVOBl. M-V S. 610) geändert worden ist, wird § 66 wie folgt geändert:

1. Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Urlaub ohne Dienstbezüge, Urlaub zur Betreuung und Pflege“.

2. Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag Urlaub unter Wegfall der Bezüge zu gewähren, wenn mindestens

1. ein Kind unter 18 Jahren oder
2. eine sonstige Person, die nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig ist,

tatsächlich zu betreuen oder zu pflegen ist.“

3. Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3 und wie folgt geändert:

a) Satz 1 wird aufgehoben.

b) In dem neuen Satz 1 werden die Wörter „dieser Beurlaubung“ durch die Wörter „der Beurlaubung nach Absatz 2“ ersetzt.

4. Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden die Absätze 4 und 5.

Artikel 3 **Änderung des Landeshochschulgesetzes**

Das Landeshochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Januar 2011 (GVOBl. M-V S. 18), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 22. Juni 2012 (GVOBl. M-V S. 208, 211) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 4 Satz 3 wird aufgehoben.

2. § 88 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird aufgehoben.

b) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2 und folgender Satz wird angefügt:

„Liegen nach der ersten Ausschreibung einer Professur keine Bewerbungen von Frauen mit der geforderten Qualifikationen vor, soll die betreffende Stelle auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten neu ausgeschrieben werden.“

- c) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 3 und in Satz 3 wird die Angabe „§ 13“ durch die Wörter „§ 19 Absatz 4 Satz 1 und 2“ ersetzt.
 - d) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 4.
3. § 104d Absatz 8 wird wie folgt geändert:
- a) In Satz 2 werden die Wörter „Absatz 1 bis 3“ durch die Wörter „Absatz 1 und 2“ ersetzt.
 - b) In Satz 3 wird die Angabe „4“ durch die Angabe „3“ ersetzt.

Artikel 4 **Änderung der Wahlordnung zum Gleichstellungsgesetz**

Die Wahlordnung zum Gleichstellungsgesetz vom 13. Oktober 1994 (GVOBl. M-V S. 955), die durch die Verordnung vom 13. Februar 2007 (GVOBl. M-V S. 77), geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „§ 11 Abs. 4 Satz 4 Nr. 1 bis 3“ durch die Wörter „§ 21 Absatz 6 Satz 1 Nummer 1 bis 3“ ersetzt.
2. § 4 Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) Satz 2 wird aufgehoben.
 - b) In dem neuen Satz 2 wird die Angabe „oder 2“ gestrichen.
3. In § 5 Absatz 1 werden die Wörter „oder jede Gleichstellungsbeauftragte im Sinne von § 11 Absatz 2 Satz 4 des Gleichstellungsgesetzes oder ihre Stellvertreterin“ gestrichen.
4. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) § 7 Absatz 1 Satz 2 wird aufgehoben.
 - b) § 7 Absatz 3 Satz 4 wird aufgehoben.
5. In § 9 Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „§ 11 Abs. 3“ durch die Wörter „§ 21 Absatz 2 Satz 4 und 5 oder § 21 Absatz 3 Satz 7“ ersetzt.
6. In § 21 Absatz 1 werden die Wörter „zur Bestätigung gemäß § 11 Abs. 5 des Gleichstellungsgesetzes“ gestrichen.

7. In Abschnitt 3 wird die Überschrift wie folgt gefasst:

**„Abschnitt 3
Schlussvorschrift“.**

8. § 26 wird aufgehoben.

9. § 27 wird § 26.

**Artikel 5
Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

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

(2) Gleichzeitig tritt das Gleichstellungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juli 1998 (GVOBl. M-V S. 697), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 17. Dezember 2009 (GVOBl. M-V S. 687, 718) geändert worden ist, außer Kraft.

Begründung:**A. Allgemeiner Teil****I. Problem und Ziel einer gesetzlichen Regelung**

Das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern ist seit 1994 in Kraft. Damit wurde eine gesetzliche Grundlage geschaffen, um dem seit Verabschiedung des Grundgesetzes normierten Grundrecht der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und dem entsprechenden europarechtlichen Auftrag aus Artikel 23 Satz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zunehmende Geltung zu verschaffen. Das Gleichstellungsgesetz dient dem Förderauftrag des Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz und Artikel 13 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Danach fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

Die Gleichstellungsberichte 2006 und 2012 der Landesregierung haben deutlich gemacht, dass Frauen in Führungspositionen in der Landesregierung nach wie vor unterrepräsentiert sind. Die Entwicklung des Anteils der Frauen in der Position von Abteilungsleiterinnen ist seit Oktober 2011 von zwei auf derzeit neun bei insgesamt 38 Stellen gestiegen. Gegenwärtig sind in den Hausspitzen der neun Ressorts der Landesregierung drei Ministerinnen und drei Staatssekretärinnen eingesetzt. Insbesondere ab dem zweiten Beförderungsniveau konnten auch in der Justiz in den vergangenen Jahren deutliche Steigerungen des Anteils von Frauen verzeichnet werden. Trotz dieser Steigerungen ist der in Artikel 3 Absatz 2 Satz 1 Grundgesetz verankerte Grundsatz, dass Männer und Frauen gleichberechtigt sind, bisher nicht erfüllt. Der deutlich geringere Frauenanteil widerspricht einer geschlechtergerechten Teilhabe an verantwortungsvollen Positionen im öffentlichen Dienst des Landes. Der Schutz- und Förderauftrag des Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz ist durch einfachgesetzliche Regelungen weiter auszugestalten. Es sind effektivere Umsetzungs- und Kontrollmechanismen zu installieren. Die Regierungsparteien Mecklenburg-Vorpommerns haben daher die Gleichstellung von Frauen und Männern als ein wesentliches Anliegen der Koalitionspartner und als Querschnittsaufgabe benannt. Unter Ziffer 248 der Koalitionsvereinbarungen für den Zeitraum 2011 bis 2016 ist die Weiterentwicklung des Gleichstellungsgesetzes festgeschrieben.

Aufgrund der anerkannten strukturellen Benachteiligung von Frauen ist insbesondere deren Unterrepräsentanz in Führungspositionen der Landesverwaltung und den Bereichen, auf die die Landesregierung unmittelbar Einfluss nehmen kann, durch geeignete Maßnahmen entgegenzuwirken. Zugleich soll stärker in den Blick genommen werden, ob auch Unterrepräsentanzen von Männern auf eine strukturelle Benachteiligung zurückzuführen sind und dementsprechend der staatliche Förderauftrag ausgelöst wird.

Hinzu kommt, dass die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zwar weiterhin wesentlich durch Familienaufgaben bestimmt wird, dass aber auch andere Bereiche, insbesondere zunehmende Pflegeaufgaben, an Einfluss auf die Gestaltung des Erwerbslebens gewinnen. Die Erkenntnisse über die Arbeitsplatzqualität und nachhaltige Arbeit, über die Alterung der Beschäftigten und ihre Gesunderhaltung aufgrund des demografischen Wandels sind dabei zu berücksichtigen.

Die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten als Teil der Dienststelle ist effektiv zu stärken.

II. Wesentlicher Inhalt

Das Gleichstellungsgesetz wird grundlegend überarbeitet. Unterrepräsentanzen sowohl von Frauen als auch von Männern sollen stärker in den Blick genommen werden. Den Defiziten, die auf struktureller Benachteiligung eines Geschlechts beruhen, ist entsprechend dem staatlichen Förderauftrag mit geeigneten Mitteln zu begegnen. Dies soll über eine stärkere Inanspruchnahme von Dienststellenleitungen und Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, konkreten Zielvereinbarungen der obersten Landesbehörden und eine engmaschigere Erfolgskontrolle nebst Begleitmaßnahmen geschehen.

Fördermaßnahmen zur Vereinbarkeit, insbesondere von Familie, Pflege und Berufstätigkeit, werden ausgeweitet.

Durch eine Regelung zur Mindestfreistellung der Gleichstellungsbeauftragten in Anlehnung an das Personalvertretungsrecht und eine effektive Ausgestaltung ihres Beanstandungsrechts wird ihre Position gestärkt. Des Weiteren wird der Anwendungsbereich des Gleichstellungsgesetzes auf alle Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterliegen, ebenso wie auf juristische Personen und Gesellschaften des Privatrechts, an denen das Land mehrheitlich beteiligt ist, und auf die Schulen in freier Trägerschaft durch eine Hinwirkungsklausel ausgedehnt. Schließlich sollen Gremien weitestgehend geschlechterparitätisch besetzt werden.

Die weiteren Artikel dieses Mantelgesetzes enthalten Folgeänderungen.

III. Kosten und wirtschaftliche Folgen

Der Gesetzentwurf enthält verschiedene Regelungen, die unmittelbar Kosten verursachen können. Dazu gehören die Begleitmaßnahmen nach Artikel 1 § 6. Für diese Begleitmaßnahmen sieht der Einzelplan 10 für den Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales des Entwurfs des Haushaltsplans 2016/2017 im Kapitel 1001 den neuen Titel 536.01 vor. Der Haushaltsansatz für die „Entwicklung und Umsetzung von Instrumenten zur Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen in der Landesregierung“ beträgt danach jährlich 18,0 TEUR. Im Übrigen verfügen die Ressorts über eigene Mittel für Fortbildungsmaßnahmen.

Die Regelungen zur Freistellung und Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten in Artikel 1 § 19 Absatz 4 können für die betroffenen Dienststellen zu einer finanziellen Mehrbelastung führen. Weil die Dienststellen auch bisher schon in Ausübung eigener Personalhoheit die Gleichstellungsbeauftragten stellen und es keine abschließenden Erkenntnisse darüber gibt, welche Freistellungsregelungen bisher praktiziert wurden und wie die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten eingruppiert beziehungsweise besoldet sind, kann keine Aussage zu quantifizierbaren Mehraufwendungen getroffen werden. Das Finanzministerium wird für freigestellte Gleichstellungsbeauftragte insgesamt 12 Stellen ausbringen, um diese wie bei den Doppelsetzungsmöglichkeiten für freigestellte Personalratsmitglieder auf die Ressorts aufzuteilen.

Im Übrigen sind mit den im Gesetzentwurf enthaltenen Regelungen unmittelbar keine zusätzlichen finanziellen Aufwendungen für die Haushalte des Landes, der Kommunen und der Wirtschaft verbunden. Neue Einrichtungen, Stellen oder dergleichen werden infolge der Durchführung des Gesetzes nicht geschaffen. Soweit durch die gesetzliche Verankerung der Zielvereinbarungen im Artikel 1 § 5 eine neue Mitwirkungsregelung eingeführt wird, löst sie die bisherige zur Aufstellung von Frauenförderplänen ab. Insoweit werden auch keine zusätzlichen personellen Bedarfe ausgelöst. Für die Kommunen entfalten die neuen gesetzlichen Regelungen keine Geltung.

Die Stärkung der Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten kann in der Personalverwaltung zu Mehraufwand führen und personelle Ressourcen binden.

Soweit durch den erweiterten Geltungsbereich des Gesetzentwurfs erstmals Gleichstellungsbeauftragte gewählt und unterstützt werden, kann es zu Mehraufwendungen kommen, die je nach Umständen im Einzelfall unterschiedlich ausfallen und daher nicht bezifferbar sind.

IV. Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht

Der Gesetzentwurf setzt den Gleichbehandlungsgrundsatz des Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz auf Landesebene um und regelt konkrete Fördermaßnahmen entsprechend dem Förderauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz und Artikel 13 der Landesverfassung Mecklenburg-Vorpommern.

Das Gesetz steht in Einklang mit dem grundlegenden Prinzip der Gleichstellung von Männern und Frauen nach Artikel 2 und Artikel 3 Absatz 3 Satz 4 des Vertrages der Europäischen Union und insbesondere der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204 vom 26. Juli 2006, S. 23 - 26).

Soweit mit diesem Gesetz konkrete Fördermaßnahmen geregelt werden, die darauf ausgerichtet sind, Unterrepräsentanzen von Frauen oder Männern abzubauen und Strukturen zu schaffen, die nachhaltig Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts verhindern, sind diese verfassungsrechtlich jedenfalls im Hinblick auf die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen der Landesregierung gerechtfertigt (siehe zu den unbewussten Reproduktionsmechanismen unten zu Artikel 1 Zu § 1).

Die Qualität weiterer Unterrepräsentanzen, insbesondere auch von Männern, gilt es zu untersuchen. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts stellt Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz einen verfassungsrechtlichen Rechtfertigungsgrund dar, wenn eine gesellschaftliche Benachteiligung zugrunde liegt, die staatliche Fördermaßnahmen im Sinne einer Verhältnismäßigkeitsprüfung erforderlich macht (vergleiche BVerfG, Beschluss vom 26. Oktober 2011 - 1 BvR 2075/11 -). Dabei sind Maßnahmen, die das Ziel verfolgen, tradierte Rollenverteilungen zu überwinden und die durch Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz gewährleistete Chancengleichheit zu befördern, anerkannt. Die Bevorzugung eines Geschlechts ist nach dem Gesetz nur möglich, wenn dieses Geschlecht unterrepräsentiert und strukturell benachteiligt ist.

Diese strukturellen, auch als faktisch bezeichneten Nachteile, dürfen aufgrund des Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden (vergleiche BVerfG, Urteil vom 28. Februar 1991 - 1 BvR 10/91 u .a. -).

V. Gesetzesfolgen

1. Auswirkungen auf die Gleichstellung auf Frauen und Männern

Der Gesetzentwurf zielt darauf ab, den Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz durchzusetzen. Der Gesetzentwurf kommt insbesondere Frauen zugute, soweit sie strukturell benachteiligt und in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Sofern auch bei Männern eine Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung vorliegt, erstreckt sich der Förderauftrag dieses Gesetzes auch auf Männer.

2. Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind im Sinne einer Förderung dieser ausdrückliches Gesetzesziel und in den §§ 10 Absatz 2, 11, 12 Absatz 1 Satz 2, 13, 14, 15 und 16 des Gesetzentwurfs benannt.

3. Wechselwirkungen mit der demografischen Entwicklung

Wechselwirkungen mit der demografischen Entwicklung bestehen insoweit, als die konkreten Vereinbarkeitsregelungen, die den Bereich der Pflege betreffen, künftig durch die Alterung in der Bevölkerungsstruktur zunehmend in Anspruch genommen werden dürften. Die vorgesehene Flexibilisierung der Arbeitszeit dient zugleich der Gesunderhaltung der Beschäftigten, deren Lebensarbeitszeit durch bundesrechtliche Vorgaben verlängert wird.

VI. Befristung

Eine Befristung des Gesetzes ist nicht vorgesehen. Die Ziele des Gesetzes sind auf Langfristigkeit angelegt. Eine Evaluierung soll alle fünf Jahre erfolgen.

B. Besonderer Teil**Zu Artikel 1 (Neufassung des Gleichstellungsgesetzes)**

Artikel 1 enthält das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GlG M-V). Es löst das bisherige Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 27. Juli 1998, zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 17. Dezember 2009 ab. Das neue Gleichstellungsgesetz legt einen stärkeren Schwerpunkt auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und regelt aktive Fördermaßnahmen bei struktureller Benachteiligung. Außerdem werden konkrete Maßnahmen zur Verbesserung insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit von Frauen und Männern neu geregelt. Schließlich werden die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt.

Zu Abschnitt 1 (Allgemeine Vorschriften)

In Abschnitt 1 werden die allgemein für dieses Gesetz geltenden Vorschriften zusammengefasst.

Zu § 1 (Ziele des Gesetzes)

Die Ziele des Gesetzes unter § 1 sind an die bisherige Regelung des § 2 nur angelehnt. Mit der Neuformulierung der Gesetzesziele wird stärker auf Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz und Artikel 13 Satz 1 Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern abgestellt. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Grundrecht und die Beseitigung bestehender Nachteile als Staatsziel werden damit besonders hervorgehoben. Die Gesetzesziele orientieren sich auch weiterhin grundsätzlich an der Gleichstellung beider Geschlechter. Soweit Frauen oder Männer strukturell benachteiligt werden, bleibt dieses Gesetz geschlechtsspezifisch ausgerichtet. Der aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz resultierende Schutz- und Förderauftrag des Staates verlangt eine verstärkte Förderung von Frauen bei noch immer vorhandener struktureller Benachteiligung insbesondere durch Erziehungszeiten und Abwesenheit von Pflege. Trotz zahlreicher Maßnahmen in der Vergangenheit ist eine tatsächliche Gleichberechtigung der Geschlechter noch nicht erreicht. Im Übrigen betrifft das Gesetz zunehmend auch Männer. Die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufsleben sollen sich verstärkt auch an Männer richten. Denn sie nehmen die Möglichkeiten zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit weiterhin in verhältnismäßig geringerem Umfang in Anspruch. Auch bestehende Unterrepräsentanzen von Männern in einzelnen Beschäftigungsgruppen werden künftig stärker als bisher in den Blick zu nehmen sein. Dies gilt für Männer insbesondere in Erziehungsberufen. Weiterhin tragen überwiegend Frauen die Hauptlast der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit. Hierfür ursächliche traditionelle Rollenbilder sollen weiter aufgebrochen werden.

Absatz 1 Nummer 1 benennt als Gesetzesziel zunächst, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Dieses Gesetzesziel wird ergänzt durch das Mittel, das zugleich ein eigenes Zwischenziel darstellt, nämlich bestehende Benachteiligungen zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern. Mit dem neu eingeführten Begriff „Benachteiligung“ wird an dem Begriff der „Benachteiligung“ im Sinne des § 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) europarechtskonform angeknüpft. Danach liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person aus Gründen des Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Auch mittelbare Benachteiligungen werden erfasst. Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren das eine Geschlecht gegenüber dem anderen Geschlecht in besonderer Weise benachteiligen können, wenn kein sachlich rechtfertigendes und auch sonst verhältnismäßiges, also rechtmäßiges Ziel dies zulässt.

Das im Absatz 1 Nummer 2 geregelte Gesetzesziel ist die verbesserte Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer. Dieses Gesetzesziel umfasst die auch bisher schon benannte Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Es geht aber darüber hinaus. Aufgrund von hinzugewonnenen Erkenntnissen über die Entwicklungen der Arbeitsbedingungen sollen auch weitere Aspekte der Arbeitsplatzgestaltung einfließen. Dazu gehört insbesondere mit Blick auf die Folgen des demografischen Wandels die Vereinbarkeit von Pflege und Berufstätigkeit. Angesichts der Alterung der Beschäftigten sind weitere Aspekte, wie die Gesunderhaltung und das lebenslange Lernen, die die Arbeit im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeit positiv beeinflussen und die Alterung der Erwerbsbevölkerung abfedern, künftig stärker einzubeziehen.

Absatz 2 knüpft an die im früheren § 2 Absatz 2 geregelten Verpflichtungen von Einrichtungen und Beschäftigten mit Leitungsfunktion an. Die Vorschrift bestimmt in Satz 1, dass alle Einrichtungen im Geltungsbereich des Gesetzes die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern haben. Präziser und zugleich erweiternd sind konkret im Satz 3 die Dienststellenleitungen sowie Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in die Verantwortung genommen, das unterrepräsentierte Geschlecht beruflich zu fördern. Hinzu kommt, dass die Aufgezählten auch verpflichtet werden, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit zu verbessern. Im Sinne einer modernen Gleichstellungspolitik zielt die Vorschrift auf eine gleichmäßige Vertretung von Frauen und Männern in den Beschäftigungsgruppen nach § 3 Nummer 4 ab. Unterrepräsentiert sind die Beschäftigten eines Geschlechts, wenn ihr Anteil in den jeweiligen Führungspositionen der Beschäftigungsgruppe unter 50 Prozent liegt, obwohl sich ihr Anteil in den Eingangssämtern auf über 50 % beläuft (siehe § 3 Nummer 1).

Mit der Zielbestimmung im § 1 Absatz 2 Satz 4 wird die ausdrückliche Verpflichtung der Verantwortlichen geregelt, strukturelle Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen. Dies entspricht dem Förderauftrag aus den Staatszielbestimmungen des Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz und Artikel 13 Satz 1 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

Die Berichte zur Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes (vergleiche Landtags-Drucksachen 4/2290 und 6/1169) weisen auf erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den Strukturen des Landesdienstes hin, die sich besonders deutlich in den Geschlechterverhältnissen in Statusgruppen und Aufgabenbereichen, im Ausmaß und in der Art von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, in der tariflichen Einstufung, in der tariflichen Höher- und Rückstufung gezeigt haben. Darüber hinaus wurden in den Berichten Mechanismen herausgearbeitet, die diese Unterschiede stützen und verfestigen. Das sind insbesondere bestehende Klischees über Fähigkeiten und Verhaltensweisen von Frauen und Männern, die Unterbewertung außerberuflichen Kompetenzerwerbs durch Kindererziehung oder Pflege und die Unterbrechungen im Berufsverlauf durch Kindererziehungs- oder Pflegezeiten (sogenannte unbewusste Reproduktionsmechanismen).

Auch der jüngste Bericht der Landesregierung über die Umsetzung des Gesetzes zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsbericht 2011/2012, Landtagsdrucksache 6/1169) belegt weiterhin Geschlechterunterschiede in der Eingruppierung und Besoldung. Frauen sind in den höheren Besoldungsgruppen und den höheren Tarifstufen umso stärker unterrepräsentiert, je höher die Besoldungsgruppe beziehungsweise Tarifstufe ist. Sie sind in solchen Berufs- und Aufgabenfeldern weit überrepräsentiert, die tariflich oder besoldungsrechtlich (relativ) niedrig eingestuft sind. Diese Überrepräsentation verstärkt sich, je niedriger die Tarifstufe beziehungsweise Besoldung ist.

Eine Expertendiskussion im Rahmen der Gleichstellungsberichterstattung hat Möglichkeiten für den Abbau der Geschlechterdifferenzierungen herausgearbeitet. Diese sind unter anderem: eine Änderung des Bewusstseins, ein familienfreundlicher Führungsstil, eine größere Inanspruchnahme von Telearbeit, flexible Arbeitszeitregelungen, gezielte Förderung und Stärkung der Motivation insbesondere der Frauen, Führungs- und Leitungsaufgaben zu übernehmen.

Trotz zahlreicher Maßnahmen und gezielter Förderung insbesondere in den letzten Jahren besteht weiterhin eine Notwendigkeit, die fortdauernde strukturelle Diskriminierung von Frauen zu überwinden.

Zu § 2 (Geltungsbereich)

§ 2 bestimmt den Geltungsbereich des Gesetzes. Die frühere Regelung des § 1 GlG M-V wurde insoweit grundlegend überarbeitet. Der Geltungsbereich des Gesetzes wird ausgedehnt. Das Gesetz gilt nicht mehr nur im Wesentlichen im Bereich der Landesverwaltung. Nachdem bisher nur landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen erfasst wurden, wird der Geltungsbereich durch eine Hinwirkungsklausel erweitert auf sämtliche rechtsfähige Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen. Ausgenommen werden die Gemeinden, Ämter, Landkreise, Zweckverbände und der Kommunale Sozialverband. Darüber hinaus erstreckt sich der Geltungsbereich des Gesetzes künftig auch auf die juristischen Personen und Gesellschaften des privaten Rechts, an denen das Land unmittelbar oder mittelbar mit Mehrheit beteiligt ist.

Für die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts des Bundes gilt das Bundesgleichstellungsgesetz (vergleiche § 3 Nummer 5 Buchstabe c BGleiG). Die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die aufgrund von Bundes- oder Landesrecht der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen und nicht bereits in den unmittelbaren Geltungsbereich dieses Gesetzes nach Absatz 1 einbezogen sind, sollen nach Absatz 2 Nummer 1 dieses Gesetz eigenverantwortlich anwenden. Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit sind verselbständigte, mitgliedschaftlich organisierte rechtsfähige Verwaltungsträger, die dauerhaft Aufgaben im öffentlichen Interesse wahrnehmen. Nach früherer Rechtslage wurde im Hinblick auf die Körperschaften des öffentlichen Rechts an die Trägerschaft des Landes angeknüpft. Für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe wird nunmehr eine eigenverantwortliche Beachtung der Prinzipien der Gleichberechtigung und der Ziele des Gleichstellungsgesetzes eingeführt und darüber hinaus an sie appelliert, im Rahmen ihrer Personalwirtschaft die weiteren Regelungen entsprechend anzuwenden. Der Anwendungsbereich wird damit zum Beispiel auf die Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern, die Rechtsanwaltskammer, Notarkammer, Ingenieurkammer und Apothekerkammer im Land ohne zwingende Verpflichtung zur Anwendung der Einzelregelungen ausgedehnt. Hiervon unberührt bleibt die Geltung des Gleichstellungsgesetzes für Körperschaften des öffentlichen Rechts, deren Träger das Land ist, wie beispielsweise der Unfallkasse Mecklenburg-Vorpommern.

Auch bei den Anstalten des öffentlichen Rechts sind neben den durch Absatz 1 Nummer 9 schon bisher erfassten Anstalten, die in der Trägerschaft des Landes stehen, wie zum Beispiel die Landesforstanstalt oder die Medienanstalt, nunmehr durch Absatz 2 Nummer 1 zusätzlich zum Beispiel die Sparkassen im Land Mecklenburg-Vorpommern, die nach § 30 Sparkassengesetz des Landes Mecklenburg-Vorpommern der Aufsicht unterliegen, erfasst. Anstalten des öffentlichen Rechts sind verselbständigte, in der Regel nicht mitgliedschaftlich organisierte rechtsfähige Verwaltungseinheiten, die zur dauerhaften Wahrnehmung von Aufgaben im öffentlichen Interesse errichtet werden.

Lediglich im Hinblick auf die Stiftungen ergeben sich keine Änderungen. Rechtsfähige Stiftungen des öffentlichen Rechts sind aufgrund öffentlichen Rechts errichtete oder anerkannte Verwaltungseinheiten, die mit einem Kapital- oder Sachbestand Aufgaben der öffentlichen Verwaltung dauerhaft wahrnehmen. Sie sind sämtlich mit besonderer Selbstständigkeit ausgestattet. Diese Selbstverwaltungshoheit, die in der eigenen Rechtspersönlichkeit mündet, ändert nichts daran, dass sie durch Gesetz oder aufgrund eines Gesetzes errichtet wurden und öffentliche Aufgaben der Landesverwaltung wahrnehmen. Dementsprechend sind sie in den Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes nach Absatz 1 aufgenommen.

Im Rahmen dieses Gesetzes soll mit Rücksicht auf die kommunalen Strukturen der Geltungsbereich nicht ausgedehnt werden. Die kommunalen Landesverbände haben ausdrücklich betont, dass sich die Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Kommunalverfassung und den Hauptsatzungen der Gemeinden, Ämter und Landkreise bewährt haben. Durch die Erweiterung des Anwendungsbereichs des Gesetzes unter Absatz 2 Nummer 2 auf weitere juristische Personen und Gesellschaften des Privatrechts, an denen das Land die Mehrheit hält, wird sichergestellt, dass dort, wo das Land Einfluss auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben kann, dieser Einfluss auch genutzt wird.

Weil die Gesellschaften des privaten Rechts keine einer Dienststelle vergleichbaren Institutionen haben, ist nur auf eine entsprechende Anwendung hinzuwirken. Nach Absatz 2 Nummer 3 sollen künftig auch die Schulen in freier Trägerschaft, die der staatlichen Aufsicht nach § 119 Absatz 3 Schulgesetz unterliegen, im Rahmen ihrer Privatschulfreiheit aus Artikel 7 Absatz 4 Grundgesetz auf eine entsprechende Anwendung der Ziele dieses Gesetzes hinwirken. Die §§ 2 Absatz 1, 3 Nummer 15 und 4 Absatz 6 des Schulgesetzes bleiben insoweit unberührt.

Zu § 3 (Begriffsbestimmungen)

Mit der veränderten Ausrichtung des Gleichstellungsgesetzes und den neu gefassten Zielbestimmungen sind auch sprachliche und inhaltliche Änderungen der Begriffsbestimmungen erforderlich.

Nummer 1 definiert den Begriff „unterrepräsentiert“ angesichts der Neuausrichtung des Gesetzes losgelöst von der Vorgängerregelung des § 2a Absatz 5. Er ist angelehnt an die bundesrechtliche Regelung im § 3 Nummer 10 Bundesgleichstellungsgesetz. Bezugsgröße für die Ermittlung einer Unterrepräsentanz in Führungspositionen sind die Eingangsämter der jeweiligen Beschäftigungsgruppe nach Nummer 4. Auf den Anteil von Frauen und Männern an der Gesamtzahl der Beschäftigten einer Beschäftigungsgruppe oder einer Einrichtung kommt es insoweit nicht an. Eine Unterrepräsentanz liegt danach vor, wenn der Anteil von Frauen oder Männern in den Führungspositionen einer Beschäftigungsgruppe die 50-Prozent-Grenze unterschreitet, obwohl in den Eingangsämtern der Beschäftigungsgruppe deutlich mehr Angehörige des jeweiligen Geschlechts vertreten sind und damit potentiell für Führungsaufgaben zur Verfügung stehen. Bei den Führungspositionen sind dabei bezogen auf die jeweilige Beschäftigungsgruppe der Dienststelle zunächst die Arbeitsplätze der Spitzenämter nebst vergleichbaren Entgeltgruppen ins Verhältnis zu den Geschlechteranteilen im jeweiligen Eingangsamt zu setzen. Beträgt der Anteil der Frauen also beispielsweise in der Beschäftigungsgruppe des ehemaligen höheren Dienstes in der Laufbahngruppe A 13E nebst entsprechender Entgeltgruppe 70 %, im Spitzenamt A 16 und entsprechendem Entgelt jedoch nur 15 %, liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Diese ist solange abzubauen, bis im Spitzenamt mindestens 50 % Frauen vertreten sind. Dass die Männer in diesem Beispiel im Eingangsamt nur zu 30 % Prozent vertreten sind, ist für sich gesehen unerheblich. Solange sie im Spitzenamt auch mit mindestens 30 % vertreten sind, sind sie in den Führungspositionen nicht unterrepräsentiert. Eine Unterrepräsentanz in Führungspositionen in diese Sinne liegt umgekehrt auch nicht vor, wenn in einer Dienststelle, zum Beispiel einem Bergamt, weder in den Führungspositionen noch in den Eingangsämtern Frauen vertreten sind. Liegt eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts vor, ist danach die Besetzung durch Frauen beziehungsweise Männer der darunterliegenden Besoldungs- nebst Entgeltgruppe ins Verhältnis zu setzen und so weiter. Auf diese Weise kann sicher ermittelt werden, ab welcher Ebene der Führungspositionen ein im Eingangsamt ausgeglichenes Geschlechterverhältnis oder sogar eine Mehrheit eines Geschlechts sich umkehrt. Ob konkrete Maßnahmen, die dieses unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugen, in Einklang mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben aus Artikel 23 Satz 2 der Charta der Grundrechte und Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz möglich sind, ist jeweils im Gesetz zu regeln (siehe §§ 7 Absatz 3, 10 Absatz 1, § 9 Absatz 1).

Eine Unterrepräsentanz kann zweckmäßig regelmäßig nur innerhalb einer bestimmten Beschäftigungsgruppe einer Einrichtung, die wiederum unter Nummer 4 näher bestimmt wird, ermittelt werden. Etwas anderes soll für den Bereich der Schulen gelten. Hier ist als Bezugsgröße auf die jeweilige Schulart abzustellen.

Unterrepräsentiert ist der Status eines Geschlechts nach der Natur der Sache nicht schon bei einem aktuellen Ungleichgewicht von einer Person. Die Diskrepanz darf nicht zufällig, sondern muss im Hinblick auf die Beschäftigtenzahl der jeweiligen Einrichtung auffällig erscheinen. Auf die Stellenanteile der Beschäftigten kommt es nicht an.

Nummer 2 definiert den Begriff der strukturellen Benachteiligung als das Ergebnis einer Diskriminierung von Frauen oder Männern aufgrund von Strukturen der Gesamtgesellschaft und damit einhergehenden Rollenbildern und Vorurteilen gegenüber Beschäftigten des unterrepräsentierten Geschlechts. Eine strukturelle Benachteiligung liegt dann vor, wenn eine auffällige Diskrepanz der in einem Bereich vertretenen Frauen und Männer statistisch feststeht, aber die Art und Weise des Diskriminierungsvorganges nicht oder nur schwer fassbar, dennoch aber empirisch nachweisbar ist. Auf der gesellschaftlichen Ebene herrschen bestimmte geschlechterbezogene Vorstellungen, Bezeichnungen oder Bilder vor, die auch in Dienststellen unbewusst reproduziert werden und so zu einer schwer greifbaren Diskriminierung eines Geschlechts führen. 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 Grundgesetz verfassungsrechtlich gerechtfertigt. Die obersten Landesbehörden treffen für ihren Geschäftsbereich die Festlegung, ob eine strukturelle Benachteiligung vorliegt.

In Nummer 3 werden die Beschäftigten im Hinblick auf das Beschäftigungsverhältnis im öffentlichen Dienst als Bedienstete bezeichnet und durch Auflistung betont, dass die Art des Beschäftigungsverhältnisses unerheblich ist. Abweichend von § 1 Satz 2 Personalvertretungsgesetz werden auch die Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte von der Begriffsbestimmung erfasst, unabhängig davon, ob sie richterlich beziehungsweise staatsanwaltschaftlich oder anderweitig, also beispielsweise in der Verwaltung, tätig sind. Ausgenommen werden Beschäftigungsverhältnisse, die auf einer Wahl beruhen. Dazu gehören insbesondere die nach § 4 Landesrechnungshofgesetz, bei denen die Wahl nicht von einem Organ der Behörde oder sonstigen Einrichtung im Sinne des § 2, sondern von einer außenstehenden Instanz mit besonderer (demokratischer) Legitimation - wie dem Landtag - vorgenommen wird.

Nummer 4 bestimmt die Beschäftigungsgruppen, die zur Ermittlung einer Unterrepräsentanz im Sinne der Nummer 1 maßgeblich sind. Nach der gesetzlichen Definition sind folgende Beschäftigungsgruppen zu unterscheiden: In der 1. Laufbahngruppe werden sämtliche Beschäftigten vom 1. Einstiegsamt bis zum Spitzenamt nebst den vergleichbaren Arbeits- und Ausbildungsplätzen zusammengefasst; in der 1. Laufbahngruppe vom 2. Einstiegsamt bis zum Spitzenamt gilt das Gleiche. Weitere Beschäftigungsgruppen werden in der Laufbahngruppe 2 jeweils ab dem Einstiegsamt und zusätzlich untergliedert nach den Besoldungsgruppen A und B gebildet. Die vergleichbaren Entgeltgruppen sind wiederum zuzuordnen. Die W-Besoldung bildet eine eigenständige Beschäftigtengruppe. In der R-Besoldung werden zwei Beschäftigungsgruppen gebildet.

Unter Nummer 5 wird der Begriff „Arbeitsplätze“ definiert. Die aufgelisteten Organisationseinheiten werden unabhängig von der Ausgestaltung ihrer haushaltsrechtlichen Finanzierung erfasst.

Nummer 6 erläutert den Begriff der Führungspositionen und bezieht sich auf Arbeitsplätze im Sinne der Nummer 5 in den unteren, oberen und obersten Landesbehörden sowie auf entsprechende Arbeitsplätze der sonstigen Einrichtungen im Sinne des § 2. Er geht über den Begriff der „Ämter mit leitender Funktion“ im Sinne des § 21 Landesbeamtengesetzes hinaus.

Neu hinzugekommen ist auch die Definition des „Beruflichen Aufstiegs“ unter Nummer 7. Durch die darauf bezugnehmenden Veränderungen, wie sie im Einzelnen aufgelistet werden, sollen umfassend jegliche Formen der statusrechtlichen, funktionellen oder faktischen Besserstellungen des Beschäftigten erfasst werden.

Gleichfalls neu im Gesetz unter Nummer 8 aufgenommen ist die Definition der Qualifikation. Sie beruht auf Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz und Artikel 71 Absatz 1 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern. Mit dem Begriff der Qualifikation werden die einzelnen Voraussetzungen des für die Vergabe öffentlicher Ämter maßgeblichen Leistungsgrundsatzes erfasst.

Die Familienaufgaben unter Nummer 9 knüpfen an die frühere Bestimmung der Familienpflichten in § 2a Gleichstellungsgesetz an und sollen mit der positiver assoziierten Wortwahl zugleich eine Aufwertung in der Anerkennung dieser Tätigkeiten beinhalten. Mit der Anhebung der Altersgrenze des Kindes von 12 auf 18 Jahren folgt die Regelung an dieser Stelle den Voraussetzungen des § 64 Landesbeamtengesetz für die Bewilligung familienpolitischer Teilzeit. Es kommt allein auf die tatsächliche Betreuung an. Ob daneben die Voraussetzungen für eine Beurlaubung nach dem Elternzeitgesetz oder eine Teilzeitbeschäftigung aus anderem Rechtsgrund vorliegen, ist unerheblich. Entscheidend ist allein die tatsächliche Betreuung von einem Kind unter 18 Jahren. Tatsächlich betreut wird ein Kind, wenn vor allem die Pflege und Versorgung durch den Beschäftigten selbst erbracht wird.

Die selbständige Begriffsbestimmung unter Nummer 10 erfasst die nicht erwerbsmäßige Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 Absatz 1 des Zwölften Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person. Es kommt grundsätzlich nicht darauf an, dass eine Angehörige oder ein Angehöriger gepflegt wird. Eine Sonderregelung ist jedoch im Rahmen des Anspruchs auf Bewilligung von unterhäftiger Teilzeit vorgesehen (vergleiche § 12 Absatz 1). Die Erhöhung der Zahl der nicht erwerbsmäßig Pflegenden entspricht mit Rücksicht auf den demografischen Wandel zunehmend den tatsächlichen Bedingungen und ist rechtspolitisch ausdrücklich erwünscht ist. Auch bei den Pflegeaufgaben kommt es auf die tatsächliche und unentgeltliche Pflege durch den Beschäftigten an. Die Nachweispflicht für die Pflegebedürftigkeit der betreuten Person obliegt den Beschäftigten. Der Nachweis wird jedenfalls durch die entsprechende Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen oder der Pflegekassen einfach zu erbringen sein.

Nummer 11 entspricht der früheren Regelung unter § 2a Absatz 6 und beschränkt sich auf den Verweis auf das Personalvertretungsgesetz des Landes.

Neu aufgenommen ist die Bestimmung des Begriffs der dienstlichen Belange unter Nummer 12. Die Definition entspricht dem beamtenrechtlichen Verständnis. Damit werden sämtliche Interessen erfasst, die sich auf die Verhältnisse und Arbeitsabläufe in der Dienststelle beziehen und auf eine sachgemäße und reibungslose Aufgabenerledigung der Verwaltung gerichtet sind.

Dementsprechend ist der Begriff der zwingenden dienstlichen Belange unter Nummer 13 definiert. Er geht deutlich weiter als der Begriff der dienstlichen, aber auch weiter als der der dringenden dienstlichen Belange. Er verlangt ein gesteigertes Interesse von besonderem Gewicht, das die Erfüllung aktuell anstehender unaufschiebbarer Aufgaben von erheblicher Bedeutung gewährleisten soll. Maßgeblich ist, dass der Dienstbetrieb ohne Beachtung dieser Interessen schwerwiegend beeinträchtigt würde und auf ihre Beachtung bei verständiger Würdigung nicht verzichtet werden kann, sie also unabweisbar sind.

Zu § 4 (Allgemeine Pflichten)

§ 4 enthält allgemeine Pflichten, die sich aus dem Gesetz ergeben, soweit sie nicht schon unter § 1 Absatz 2 geregelt sind.

In § 4 Absatz 1 wird in Anlehnung an das Haushaltsrecht der Anwendungsbereich des Gesetzes von seinen Grundzügen her ausgedehnt. Er betrifft Zuwendungsempfänger einer institutionellen, also nicht nur einer Projektförderung. Bei diesen Leistungen an Stellen außerhalb der Landesverwaltung hat das Land an der Erfüllung bestimmter Zwecke ein erhebliches Interesse im Sinne des § 23 Landeshaushaltsordnung. Wegen dieser Ausrichtung an der Wahrnehmung von Aufgaben, die im öffentlichen Interesse sind, ist es gerechtfertigt, diese Institutionen weitestgehend auch dem Gleichstellungsgesetz zu unterwerfen.

Zuwendungsempfänger einer institutionellen Förderung sind nach der Definition unter Nummer 2.2. der Verwaltungsvorschriften zu § 23 Landeshaushaltsordnung solche, die Zuwendungen zur Deckung der gesamten Ausgaben oder eines nicht abgegrenzten Teils ihrer Ausgaben erhalten. Erfasst werden sämtliche durch das Land institutionell geförderten Einrichtungen, nicht nur solche, die auch von ihrer Ausrichtung schwerpunktmäßig auf gleichstellungspolitische Aufgaben konzentriert sind. Mit einer Nebenbestimmung oder entsprechenden vertraglichen Vereinbarung ist sicherzustellen, dass konkretisiert wird, welche Vorschriften dieses Gesetzes anzuwenden sind. Diese Entscheidung steht in pflichtgemäßem Ermessen des bewilligenden Fördermittelgebers und hängt insbesondere von der Organisationsstruktur des Zuwendungsempfängers ab. Regelmäßig dürften jedenfalls die §§ 1, 7, 8, 9, 14, 15 und 17 entsprechend anwendbar sein. Bei dieser Nebenbestimmung handelt es sich um eine Auflage im Sinne des § 36 Absatz 2 Nummer 4 Landesverwaltungsverfahrensgesetz, mit der dem Adressaten eine eigenständige Verpflichtung auferlegt wird, die die Regelungswirkung des Hauptverwaltungsaktes nicht betrifft (vergleiche Obergerverwaltungsgericht Greifswald, Beschluss vom 24. Juli 2014 - 3 M 56/14 -).

Neu in das Gesetz aufgenommen werden die Regelungen unter § 4 Absatz 2. Danach sollen Rechts- und Verwaltungsvorschriften und der dienstliche Schriftverkehr die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies entspricht der untergesetzlichen Normierung des § 3 Absatz 10 der Gemeinsamen Geschäftsordnung II - Richtlinien zum Erlass von Rechtsvorschriften und weiteren Regelungen durch die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern (GGO II). Geschlechtergerechte Formulierungen sind Ausdruck des Bewusstseins und prägen es. In § 7 Absatz 2 Nummer 6 GGO II ist außerdem bereits eine pflichtige Gesetzesfolgenabschätzung bei Gesetzesentwürfen bezogen auf mögliche Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern festgeschrieben. Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern finden sich im Leitfaden für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Amts- und Rechtssprache.

Zu Abschnitt 2 (Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit)

In Abschnitt 2 werden die Regelungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von insbesondere Familie, Pflege und Berufstätigkeit zusammengefasst.

Zu § 5 (Zielvereinbarungen)

§ 5 sieht abweichend vom vorherigen Gesetz den Abschluss von Zielvereinbarungen anstelle von Frauenförderplänen vor. Durch die Neuregelung wird eine neue Mitwirkungsregelung gesetzlich eingeführt. Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei der Vorbereitung und der Umsetzung der Zielvereinbarung gemäß § 18 zu beteiligen. Zielvereinbarungen haben sich in den letzten Jahren als erfolgreiches Instrument zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen bewährt. Sie werden mit diesem Gesetz auch gesetzlich verankert. Um das in der Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und CDU Mecklenburg-Vorpommern für die 6. Wahlperiode 2011 bis 2016 in den Nummern 15 und 17 anvisierte Ziel, die Anzahl von Frauen in Führungspositionen deutlich zu erhöhen, zu erreichen, wurden seit dem Jahr 2012 Zielvereinbarungen abgeschlossen. Die Zielvereinbarungen wurden mit einer Laufzeit bis 2016 abgeschlossen. Durch eine jährliche Berichterstattung wird eine enge Begleitung und Erfolgskontrolle möglich. Von 2012 bis 2014 erhöhte sich die Frauenquote in den Führungspositionen der obersten Landesbehörden von 39,9 auf 41,75 Prozent, in der B-Besoldung von 19 auf 24 Prozent. Derzeit werden neun von 38 Abteilungen von Frauen geleitet. Ende 2011 waren es lediglich zwei.

In Absatz 1 wird der weitere Abschluss von Zielvereinbarungen für vier Jahre zwischen den Ressorts der Landesregierung und dem Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales für die Ministerialverwaltung und für den jeweils nachgeordneten Bereich festgelegt. Soweit in Zielvereinbarungen im Sinne des § 15 Absatz 3 Landeshochschulgesetzes mit den Hochschulen Festlegungen zur Erhöhung des Anteils in Führungspositionen getroffen werden, greift der 2. Halbsatz nach § 2 Absatz 1 Nummer 8.

Absatz 2 beschreibt die Ausrichtung der Zielvereinbarungen, eine bestimmte Anzahl von freien oder planbar freiwerdenden Stellen in Führungspositionen unter Berücksichtigung der Qualifikation vorrangig mit Beschäftigten des strukturell unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen. Für nicht planbar freiwerdende Planstellen und Stellen sollen entsprechend unter Berücksichtigung der Qualifikation Beschäftigte des unterrepräsentierten Geschlechts eingestellt oder befördert werden, bis eine Geschlechterparität erreicht ist. Dabei ist Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz und Artikel 71 Absatz 1 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern zu berücksichtigen. Darüber hinaus sollen die obersten Landesbehörden in den Zielvereinbarungen auch bestimmen, mit welchen Maßnahmen die Zielerreichung begleitend unterstützt werden soll. Diese können sein: Einzelcoachings für Mitarbeiterinnen, Mentoring, Führungskräftefortbildungen, Erweiterung der Verwendungsbreite, Übertragung von Projektaufgaben und andere zielführende Formen der Unterstützung.

Die jährliche Berichterstattung gegenüber dem Kabinett durch das für die Gleichstellung zuständige Ministerium wird in Absatz 3 bestimmt.

Zu § 6 (Begleitmaßnahmen)

Ergänzend zu § 5 soll das für Gleichstellung zuständige Ministerium begleitende Maßnahmen für die Umsetzung der Zielvereinbarungen entwickeln. Damit wird der Prozesscharakter der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern hervorgehoben. Zielvereinbarungen machen den jeweiligen Ist-Stand deutlich und die Erfolge in einem bestimmten Zeitraum messbar. Zur Umsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern bedarf es aber weitergehend des Engagements aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesregierung, insbesondere der Führungskräfte und Dienststellenleitungen. Es wird ein grundlegendes Umdenken erforderlich sein, um auch zukünftig hochqualifizierte Beschäftigte für Führungspositionen gewinnen zu können. Dazu muss eine Kultur gelebt werden, die es möglich macht, Führungsverantwortung mit Familien- und Pflegeaufgaben besser miteinander zu vereinbaren. Die begleitenden Maßnahmen sind zielgruppenspezifisch und prozessabhängig zu gestalten. Das Bewusstsein für Änderungsprozesse bei Vorgesetzten und Führungskräften, Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Führungsaufgaben mit Familien- und Pflegeaufgaben und für mehr Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung sind zu entwickeln. Damit kann die Bereitschaft von Frauen, Leitungsaufgaben zu übernehmen, gestärkt werden. Spezielle Angebote wie zum Beispiel Fortbildungen, Mentoring oder Netzwerkveranstaltungen sollen insbesondere Frauen motivieren, sich auf Führungspositionen zu bewerben. Der Verweis auf § 1 Absatz 2 im Satz 4 der Vorschrift soll sicherstellen, dass Begleitmaßnahmen nicht nur von dem für Gleichstellung zuständigen Ministerium entwickelt werden, sondern dass es bei der grundsätzlichen Verantwortung der Dienststellenleitungen und Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben bleibt.

Zu § 7 (Ausschreibungen)

§ 7 knüpft an die ehemalige Regelung des § 4 an und bestimmt, dass freie Arbeitsplätze ausgeschrieben werden sollen. Eine Abweichung von der Regelung des Satzes 1 ist nach Satz 2 nur bei Vorliegen besonderer Gründe und im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Mit Rücksicht auf die für den öffentlichen Dienst geltenden vielfältigen Diskriminierungsverbote und Gleichbehandlungsgebote wird auf eine Festlegung im Hinblick auf die Form der Ausschreibung im § 7 künftig verzichtet. Stattdessen wird auf die allgemeine nur für Beamte und Beamtinnen geltende Regelung im § 9 Absatz 1 Landesbeamtengesetz Bezug genommen. Zugleich werden durch den Verweis auf die aufgrund des § 9 Absatz 1 Satz 3 Landesbeamtengesetz erlassenen Landesverordnungen, zu denen beispielsweise § 4 der Allgemeinen Laufbahnverordnung zählt, besondere Ausnahmen von der Stellenausschreibungspflicht beibehalten. Auch die verpflichtende Regelung über die öffentliche Ausschreibung von Professuren im § 59 Absatz 1 Landeshochschulgesetzes bleibt unberührt.

Im Absatz 2 werden die Anforderungen deutlich angehoben, nach denen darauf verzichtet werden kann, einen Arbeitsplatz auch in Teilzeit auszuschreiben. Waren bisher nach § 4 Absatz 2 dienstliche Belange ausreichend, sind nunmehr zwingende dienstliche Gründe im Sinne des § 3 Nummer 13 erforderlich. Ausdrücklich wird im Gesetzestext klargestellt, dass dies auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben - also jeglicher Hierarchieebene - gilt. Ausgesprochene beziehungsweise unterschwellige Vorbehalte gegen die Teilzeitfähigkeit von Führungspositionen sind bisher ein wesentlicher Grund für die strukturelle Benachteiligung von Frauen in Führungspositionen. Grund dafür sind geschlechtertypisch ausgeprägte unterschiedliche Lebenszyklen und -entwürfe von Frauen und Männern. Die Festschreibung des Teilbarkeitsgrundsatzes soll verhindern, dass insbesondere Frauen in dieser Phase, in der sie sich der Aufgabe der Erziehung von Kindern oder der Betreuung von pflegebedürftigen Menschen in besonderer Weise stellen, vom beruflichen Aufstieg ausgeschlossen werden. Für den Bereich der Hochschulen ist nach der allgemeinen Vorrangregel des § 2 Absatz 1 Nummer 8 das Landeshochschulgesetz vorrangig. § 61 Absatz 6 des Landeshochschulgesetzes mit seinen besonderen Voraussetzungen zur Teilzeitfähigkeit von Professuren ist vorrangig anzuwenden.

Zwingend sind dienstliche Gründe, die einer Teilbarkeit eines Arbeitsplatzes entgegenstehen, erst dann, wenn die durch sie präsentierten Hindernisse im Hinblick auf die organisatorischen Strukturen der Dienststelle auch bei erheblicher Anstrengung nicht überwunden werden können. Es kommen daher nur solche Umstände in Betracht, die, würden sie unbeachtet bleiben, die Funktionsfähigkeit der Verwaltung nachweislich schwerwiegend gefährden (siehe oben zu § 3 Nummer 13). Eine solche Gefährdungssituation darf im Übrigen auch nicht durch anderweitige verhältnismäßige Maßnahmen ausgeschlossen werden können.

Die Regelungen unter § 7 sind nunmehr geschlechtsneutral formuliert. Die Erweiterung im Absatz 3, nach der auch der Ausschreibungstext so formuliert sein muss, dass er Angehörige beider Geschlechter in gleicher Weise anspricht, betont, dass eine schlichte Unterrepräsentanz-Klausel in einer Stellenausschreibung nicht genügt. Soweit eine Stellenausschreibung verstärkt auf Qualifikationsmerkmale abstellt, die typischerweise von einem Geschlecht (besser) erbracht werden, wird eine geschlechtsneutrale Ausschreibung nicht mehr gewährleistet sein.

Zu § 8 (Vorstellungsgespräche)

§ 8 Absatz 1 erweitert den früheren § 5 Absatz 7 durch eine Regelung auch zugunsten von strukturell benachteiligten Männern in einer Beschäftigungsgruppe. Absatz 2 enthält eine Neuregelung.

Maßgebliches Kriterium für die Einladung zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren bleibt nach wie vor, dass die Bewerberinnen und Bewerber die in der Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen müssen. Damit soll bereits in Vorstellungsgesprächen, ganz besonders aber in besonderen Auswahlverfahren, in denen üblicherweise Gesprächsrunden mit mehreren Bewerberinnen und Bewerbern stattfinden, dem Grundsatz der Chancengleichheit zur Geltung verholfen werden. Korrekterweise wird nunmehr im § 8 Absatz 1 nicht mehr lediglich auf die Qualifikation der Bewerberin beziehungsweise des Bewerbers abgestellt, sondern erweiternd auf das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungsprofil. In Anlehnung an die Regelung im § 7 Absatz 1 Satz 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes kann diese besondere Fördermaßnahme, nach der ebenso viele Frauen wie Männer zu den Verfahren einzuladen sind, nur greifen, wenn es sich um einen Bereich von Unterrepräsentanz aufgrund von struktureller Benachteiligung handelt. Weil es nach dem allgemeinen Leistungsgrundsatz nicht möglich ist, Bewerberinnen beziehungsweise Bewerber mit Rücksicht auf die Minderzahl der Bewerbungen des jeweils anderen Geschlechts auszuschließen, hat diese Regelung besondere Bedeutung. Sie soll mittelbar dazu führen, dass bereits die Ausschreibungen so ausgerichtet werden, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen und bewerben. Satz 2 verweist lediglich zur Klarstellung auf die höherrangige Regelung in § 82 Satz 2 und 3 des Neunten Buches des Sozialgesetzbuches, wonach schwerbehinderte Menschen, soweit nicht die Qualifikation offensichtlich fehlt, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

Im § 8 Absatz 2 ist neu geregelt, dass Auswahlkommissionen geschlechterparitätisch besetzt sein sollen und dass die Gleichstellungsbeauftragte grundsätzlich Mitglied ist. Auch diese Regelung dient durch eine strukturelle Regelung des Auswahlverfahrens in besonderem Maße der Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Beispielsweise kann zur erleichterten Anwendung der Vorschrift die meist fachspezifisch besetzte Auswahlkommission um Frauen der entsprechenden Hierarchieebene wie der zu besetzende Dienstposten derselben Einrichtung erweitert werden. Soweit nach Absatz 2 Satz 2 ausnahmsweise, nämlich bei Vorliegen triftiger Gründe, eine Abweichung vom Grundsatz der paritätischen Besetzung möglich ist, handelt es sich in Fällen einer Unterrepräsentanz eines Geschlechts aufgrund von struktureller Benachteiligung um eine in der Praxis nur in seltenen Fällen tatsächlich relevant werdende Sonderregelung. Aufgrund des § 2 Nummer 8 gilt dies auch für die Sonderregelung des § 59 Absatz 3 Landeshochschulgesetz, soweit durch die Gruppenbesetzung von Berufungskommissionen eine paritätische Besetzung nicht möglich ist. Durch die paritätische Besetzung der Auswahlkommissionen im öffentlichen Dienst des Landes soll damit bereits auf organisatorischer Ebene sichergestellt werden, dass die Beurteilung der Qualifikation von Bewerberinnen und Bewerbern ebenso wie die Gewichtung von sogenannten Hilfskriterien bei Qualifikationsgleichstand bereits im Rahmen von Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren im Sinne des Grundsatzes der Chancengleichheit gewährleistet bleibt.

Zu § 9 (Auswahlentscheidung)

§ 9 ist inhaltlich und redaktionell überarbeitet worden und geht zurück auf den früheren § 5. Er erstreckt sich nicht mehr nur auf die Einstellung und Beförderung von Bewerberinnen, sondern sein Anwendungsbereich wird auf männliche Bewerber ausgedehnt. Voraussetzung ist, dass die Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts auf einer strukturellen Benachteiligung beruht.

§ 9 Absatz 1 bestimmt, dass bezogen auf die konkrete Beschäftigungsgruppe im Sinne des § 3 Nummer 4 bei einer Unterrepräsentanz aufgrund von struktureller Benachteiligung das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt zu berücksichtigen ist, wenn im Wesentlichen die gleiche Qualifikation gegeben ist. Das Gesetz sieht damit keine automatische Bevorzugung von Frauen beziehungsweise Männern vor, sondern knüpft an allgemeine verfassungsrechtliche Vorgaben an, die im Verfahren einer Auswahlentscheidung zu berücksichtigen sind. Gemessen an diesen verfassungsrechtlichen Anforderungen bestimmt auch § 9 Absatz 1 Satz 2 im Rahmen einer Härteklausele Ausschlusskriterien. Es ist in der höchstrichterlichen Rechtsprechung allgemein anerkannt, dass leistungsbezogene Quotenregelungen mit Härtefallklausel jedenfalls mit Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 Grundgesetz vereinbar sind, weil sie aufgrund von Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 Grundgesetz zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern gerechtfertigt sind.

Voraussetzung ist zunächst, dass eine tatsächliche Unterrepräsentanz eines Geschlechts bezogen auf die Beschäftigungsgruppe vorliegt. Dies lässt sich empirisch ermitteln. Hinzukommen muss, dass die Unterrepräsentanz auf einer strukturellen Benachteiligung, auch als faktische Benachteiligung bezeichnet, beruht. Ist in einer Beschäftigungsgruppe zum Beispiel der Frauenanteil in den Eingangsstufen deutlich höher als in der entsprechenden Führungsebene, so kann auf eine strukturelle Benachteiligung rückgeschlossen werden. Eine leistungsbezogene Quotenregelung verstößt auch nicht gegen Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz. Das Beurteilungssystem im öffentlichen Dienst muss nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts so ausgestaltet sein, dass in der Regel bereits eine Entscheidung aufgrund der Qualifikation, also der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung im Sinne des Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz und Artikel 71 Absatz 1 der Verfassung des Landes Mecklenburg-Vorpommern möglich ist. Die Feststellungen zur Qualifikation bei der Auswahl unter mehreren Bewerbern und Bewerberinnen sind nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts in erster Linie auf dienstliche Beurteilungen zu stützen. Sind die Gesamtnoten der dienstlichen Beurteilungen von Bewerbern und Bewerberinnen gleich, sind nach ständiger Rechtsprechung die Beurteilungen in ihren textlichen Ausführungen auszuwerten, also eine Binnendifferenzierung vorzunehmen. Darüber hinaus sind auch ältere Beurteilungen als zusätzliche Erkennungsmittel heranzuziehen, die über Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des beziehungsweise der Beurteilten Aufschluss geben können.

Nach der Rechtsprechung sind, wenn insoweit die unmittelbar leistungsbezogenen Erkenntnismittel ausgeschöpft sind, die Bewerber und Bewerberinnen „im Wesentlichen gleich“ (vergleiche BVerwG, Urteil vom 27. Februar 2003 - 2 C 16.02 -, zitiert nach juris). Auf dieser Stufe der Auswahlentscheidung ist bei der Konkurrenz einer Frau und eines Mannes im Sinne eines Hilfskriteriums die Frauenförderung statthaft (vergleiche BVerwG, Urteil vom 27. Februar 2003 - 2 C 16.02 -, Urteil vom 30. Juni 2011 - 2 C 19.10 -).

Ob darüber hinaus bereits eine Beschränkung der Ausdifferenzierung der Qualifikationsmerkmale verfassungsrechtlich geboten ist, weil andernfalls der Grundrechtsschutz des Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz in Ansehung des Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz ins Leere läuft, ist in der Rechtsprechung noch nicht geklärt (vergleiche Papier/Heidebach, Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit der Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung, München 2014, Seite 40 f.).

§ 9 Absatz 1 Satz 2 enthält die auch europarechtlich erforderliche Härteklausel. In jedem Einzelfall ist noch einmal zu prüfen, ob die Bevorzugung nicht aus rechtlich höherwertigen schützenswerten Gründen ausgeschlossen ist. Dabei muss es sich um Gründe handeln, die in der Person der Bewerberin beziehungsweise des Bewerbers des nicht unterrepräsentierten Geschlechts liegen.

§ 9 Absatz 2 regelt Näheres zur Qualifikation und bezieht die aktuelle Rechtsprechung des 2. Senats des Bundesverwaltungsgerichts ein (vergleiche BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2013 - 2 VR 1.13 -). Auswahlentscheidungen sind grundsätzlich anhand von aktuellen dienstlichen Beurteilungen vorzunehmen, die bei Beamtinnen und Beamten auf das Statusamt bezogen sind. Die Auswahlentscheidung selbst ist dementsprechend an den Anforderungen des statusrechtlichen Amtes zu messen. Grundsätzlich kommt eine Einengung des Bewerberfelds anhand eines bestimmten Dienstpostens also nicht in Betracht. Etwas anderes gilt ausnahmsweise nur dann, wenn für die Wahrnehmung der Aufgaben eines konkreten Dienstpostens zwingend besondere Kenntnisse und Fähigkeiten vorausgesetzt werden (vergleiche BVerwG, Beschluss vom 9. Dezember 2014 - 2 VR 1.14 -, Rn. 20). Um auch der Besetzung von Stellen im Tarifbereich Rechnung zu tragen, insbesondere bei einer Konkurrenz von Tarifbeschäftigten und Beamtinnen beziehungsweise Beamten, ist eine Formulierung gewählt worden, die zwar an den Arbeitsplatz anknüpft, aber auch auf die Qualifikation im statusrechtlichen Amt, die für diesen Arbeitsplatz erforderlich ist, abstellt.

Im § 9 Absatz 2 Satz 3 wird ergänzend aufgeführt, dass bei der Beurteilung der Eignung die in Familien- und Pflegeaufgaben sowie im Ehrenamt erworbenen überfachlichen Kompetenzen einzubeziehen sind. Voraussetzung dafür ist wiederum, dass diese Kompetenzen auch für die vorgesehene Tätigkeit erforderlich sind. Die Vorschrift ist angelehnt an § 9 Absatz 1 Satz 3 des Bundesgleichstellungsgesetzes. Mit der Einbeziehung auch von überfachlichen Kompetenzen, die im Ehrenamt erworben werden, wird zugleich dem Koalitionsauftrag aus Nummer 288 der Koalitionsvereinbarung zwischen SPD und CDU Mecklenburg-Vorpommern für die 6. Wahlperiode 2011 bis 2016 nachgekommen. Soweit in diesem Zusammenhang auf die vorgesehene Tätigkeit abgestellt wird, ist dies dem Umstand geschuldet, dass bei der Besetzung von Stellen im Tarifbereich die Auswahlentscheidung auf die konkret zu besetzende Stelle zu richten ist. Voraussetzung für die Berücksichtigung dieser Fähigkeiten bleibt, dass sie sowohl nach beamtenrechtlichen wie tarifrechtlichen Maßstäben von Bedeutung sein müssen.

Zu § 10 (Fortbildung)

§ 10 trifft Regelungen über die Fortbildung und entwickelt die Regelungen des bisherigen § 6 weiter. § 10 bezieht sich entsprechend der neuen Zielausrichtung nicht nur auf Frauen, sondern auch auf Männer. Zugleich wird der erweiterte Vereinbarkeitsansatz berücksichtigt.

Absatz 1 sieht vor, dass in das Fortbildungsangebot regelmäßig Themen der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit aufzunehmen sind. Außerdem ist geregelt, dass Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben ebenso wie Beschäftigte im Personal- und Organisationswesen, Gleichstellungsbeauftragte und Personalratsmitglieder an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen sollen. Über die frühere Regelung des § 6 Absatz 2 hinausgehend soll der Teilnehmerkreis bei Fortbildungsmaßnahmen künftig geschlechterparitätisch ausgestaltet sein und nicht lediglich die Möglichkeit einer geschlechterparitätischen Nutzung eröffnen. Mit dieser Regelung wird der Förderauftrag aus § 1 Absatz 2 realisiert. Es werden sämtliche Fortbildungsmaßnahmen im Sinne des § 36 Absatz 1 Satz 2 der Allgemeinen Laufbahnverordnung erfasst.

Weiterhin sollen die Fortbildungsmaßnahmen nach Absatz 2 so durchgeführt werden, dass auch Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

Absatz 3 verpflichtet Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, Männer und Frauen auf Fortbildungsangebote aufmerksam zu machen, die für den beruflichen Aufstieg förderlich sind, sofern es sich um Beschäftigte des unterrepräsentierten Geschlechts in der Beschäftigungsgruppe handelt.

In Absatz 4 wird der Gleichstellung der Geschlechter insoweit Rechnung getragen, als Veranstalter von Fortbildungsmaßnahmen Frauen und Männer für die Leitung und die Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen möglichst gleichberechtigt einsetzen sollen. Von dem Grundsatz kann nur dort abgewichen werden, wo es an entsprechend qualifizierten Referentinnen oder Referenten fehlt.

Zu § 11 (Arbeitszeit)

§ 11 geht auf den früheren § 7 zurück, trägt dem weitergehenden Vereinbarkeitsansatz dieses Gesetzes im Hinblick auf Familien- oder Pflegeaufgaben Rechnung und erhöht die Anforderungen, nach denen entsprechende Arbeitszeitangebote entbehrlich sind.

Nach Absatz 1 haben die Dienststellen Arbeitszeiten anzubieten und Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Vereinbarkeit von Familien- oder Pflegeaufgaben mit der Berufstätigkeit erleichtern. Von dieser Verpflichtung kann nur dann abgesehen werden, wenn zwingende dienstliche Belange im Sinne des § 3 Nummer 13 entgegenstehen. Solche dürften insbesondere für Lehrkräfte und für Beschäftigte in (Wechsel-)Schicht-Modellen greifen.

Absatz 2 soll die bisherigen Regelungen, insbesondere des § 9 der Arbeitszeitverordnung, grundsätzlich erweitern, wenn Frauen oder Männer Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen. Diese Möglichkeit eröffnete bereits jetzt § 9 Absatz 4 Arbeitszeitverordnung durch eine Ermessensregelung, sofern wichtige Gründe dies rechtfertigten. Nunmehr wird eine Verpflichtung der Dienststellen begründet, eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen, wenn dienstliche Belange im Sinne des § 3 Nummer 12 nicht entgegenstehen.

Der Anwendungsbereich des § 11 umfasst auch Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben unabhängig von der Hierarchieebene.

Zu § 12 (Teilzeitarbeit)

§ 12 erweitert die bisherigen gesetzlichen Regelungen für sämtliche Beschäftigte im Sinne des § 3 Nummer 3 im Rahmen des Geltungsbereiches dieses Gesetzes. Ziel der Regelungen ist es, die (freiwillige) Teilzeitarbeit zu fördern, die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten zu verhindern und die Akzeptanz von Teilzeitbeschäftigung zu erhöhen. Zugleich kann damit die Qualität der Teilzeitarbeit im Sinne der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 (ABl. L 14 vom 20.01.1998) verbessert werden und dabei den beiderseitigen Interessen der Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst des Landes Rechnung getragen werden. Die gesetzlichen Regelungen zur Teilzeitarbeit unterstützen Beschäftigte bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Dies trägt zu einer höheren Motivation und Zufriedenheit im Berufsleben bei und befördert die Identifikation der Beschäftigten mit ihrer ausgeübten Tätigkeit. Unabhängig von der Lebensphase bedeutet mehr Zeitsouveränität auch mehr Freiraum, allgemeine oder berufliche Bildungsmöglichkeiten zu nutzen oder für ein ehrenamtliches, insbesondere soziales Engagement. Fertigkeiten können verbessert werden, ohne dass das berufliche Fortkommen gehemmt wird. Lebensphasengerechte und flexible Arbeitszeitmodelle bilden zusammen mit einer gezielten Personal- und Führungskräfteentwicklung, Maßnahmen der Arbeitsgestaltung und des Arbeitsschutzes sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung die Grundlage für gute Beschäftigungsbedingungen und eine moderne Verwaltung.

Absatz 1 Satz 1 bestimmt, dass Beschäftigten auf Antrag und im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen Teilzeitarbeit gewährt werden kann, es sei denn, dienstliche Belange im Sinne des § 3 Nummer 12 stehen entgegen. Als Mindestdeputat wird in Anlehnung an die bereits bestehende Regelung zugunsten von Beamtinnen und Beamten im aktuellen § 64 Absatz 1 Landesbeamtengesetz die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit festgesetzt. Mit Rücksicht auf den Grundsatz der Hauptberuflichkeit auf Lebenszeit, die Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz und das hiermit korrespondierende Alimentationsprinzip, die als hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums im Sinne von Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz unmittelbar geltendes Recht sind, ist der Entscheidungsspielraum des Dienstherrn weit gefasst. Dadurch kann sichergestellt werden, dass sich die durch die Hingabepflicht geschützten dienstlichen Belange ausreichend durchsetzen lassen. Entsprechendes gilt nach dieser Regelung für die sonstigen Beschäftigten.

Absatz 1 Satz 2 dehnt die bereits im Landesbeamtengesetz geregelte familienbezogene Teilzeit auf die sonst dem Teilzeit- und Befristungsgesetz unterworfenen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus. Da es sich bei dem Teilzeit- und Befristungsgesetz um ein Arbeitnehmerschutzgesetz handelt, ist eine weitergehende, begünstigende Teilzeitregelung möglich.

Absatz 1 Satz 3 stellt klar, dass die Dienststellen die erforderlichen Voraussetzungen für die Einrichtungen eines Teilzeitarbeitsplatzes zu schaffen haben, um die tatsächliche Realisierbarkeit der Teilzeitarbeit auch zu gewährleisten. Lediglich der Klarstellung dient § 12 Absatz 1 Satz 4, wonach sämtliche Arbeitsplätze, also auch solche mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, grundsätzlich teilzeitfähig sind.

Absatz 2 betont den allgemeinen Grundsatz der Chancengleichheit aus Artikel 3 Absatz 1 Grundgesetz. Er ist zugleich im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 3 ein Auftrag an die Dienststellenleitungen sowie an die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

Nach Absatz 3 sollen durch Teilzeitbeschäftigung frei werdende Stellenanteile dazu genutzt werden, Mehrbelastungen der übrigen Beschäftigten zu vermeiden. Damit soll weitestgehend sichergestellt werden, dass die Entlastungsregelung zugunsten der Beschäftigten, die Teilzeitarbeit nach § 12 in Anspruch nehmen, nicht zugleich eine Mehrbelastung zu Lasten derjenigen Beschäftigten zur Folge hat, deren Arbeitszeit sich nicht ändert. Die konsequente Umsetzung dieser Maßnahme kann deutlich zur Akzeptanz und Attraktivität von Teilzeitbeschäftigung beitragen.

Die Möglichkeit des § 13 Teilzeit- und Befristungsgesetz zur Arbeitsplatzteilung (Jobsharing) wird im Absatz 4 auf den Beamtenbereich übertragen. Mit der Regelung wird ein weiterer Baustein zur Flexibilisierung der Arbeitszeit ergänzt.

§ 12 Absatz 5 soll sicherstellen, dass Teilzeitbeschäftigte, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, im Rahmen von Neubesetzungen gleichwertiger Arbeitsplätze vorrangig berücksichtigt werden sollen. Diese Regelung ist erforderlich, weil nach Absatz 3 die durch die Teilzeitbeschäftigung frei gewordenen Stellenanteile anderweitig verwendet werden sollen. Es sollen damit Hindernisse, die den Entschluss zur Aufnahme einer Teilzeitarbeit beeinflussen können, weitestgehend beseitigt werden. Entsprechend den allgemeinen Grundsätzen gilt die Vorrangklausel nur unter Wahrung der Qualifikation und der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten.

Zu § 13 (Telearbeit)

Durch die Regelung des § 13 wird ein Anspruch auf Gewährung von Telearbeit zugunsten von Frauen und Männern mit Familien- oder Pflegeaufgaben gesetzlich geregelt. Nachdem bisher bereits entsprechende Möglichkeiten im Rahmen von Dienstvereinbarungen im Geltungsbereich dieses Gesetzes zur Verfügung gestellt wurden, soll durch die gesetzliche Regelung insbesondere im Sinne der besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit mehr Flexibilität im Dienstbetrieb erreicht werden. Weitergehende Regelungen in Dienstvereinbarungen bleiben möglich.

Den allgemeinen datenschutzrechtlichen Belangen ist ebenso Rechnung zu tragen wie dem Gebot, andere Beschäftigte nicht zusätzlich zu belasten. Mit dem Ausschlusskriterium der dienstlichen Belange wird sichergestellt, dass Arbeitsabläufe in der Dienststelle nicht beeinträchtigt werden und eine sachgemäße und reibungslose Aufgabenerledigung der Verwaltung bestehen bleibt. § 13 beinhaltet keinen Anspruch auf Bereitstellung der technischen Voraussetzungen zur Durchführung von Telearbeit. Beschäftigte, die Telearbeit beantragen, haben nachzuweisen, dass den allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen und datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen am häuslichen Telearbeitsplatz Rechnung getragen wird.

Zu § 14 (Arbeitsplatzwechsel)

Durch die Neuregelung in § 14 sollen Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben auf entsprechenden Antrag umgesetzt werden können, um diese Aufgaben besser wahrnehmen zu können und damit die Zufriedenheit bis hin zur Gesundheit am Arbeitsplatz zu erhalten. Dies setzt voraus, dass der bisherige Arbeitsplatz bei objektiver Betrachtung Erschwernisse im Hinblick auf Familien- oder Pflegeaufgaben mit sich bringt. Insoweit dürfen wiederum dienstliche Belange den Anliegen der Beschäftigten nicht entgegenstehen. Dazu gehören auch vorrangige Interessen der übrigen Beschäftigten, soweit sie durch oder aufgrund eines Gesetzes als höherwertig einzustufen sind.

Zu § 15 (Dienstliche Besprechungen, Dienstreisen)

§ 15 konkretisiert das allgemeine arbeits- und beamtenrechtliche Gebot der wechselseitigen Rücksichtnahme für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben. Es wird ausdrücklich geregelt, dass die Verpflichtung besteht, Besprechungen und andere dienstliche Veranstaltungen zeitlich nach Möglichkeit so festzulegen, dass Familien- und Pflegeaufgaben der Teilnehmenden berücksichtigt werden. Dabei ist unerheblich, ob sich die Beschäftigten in einer Teilzeitbeschäftigung befinden oder sonst besondere Arbeitszeitmodelle in Anspruch nehmen. Weil in der Praxis, insbesondere in Behörden mit zahlreichen Beschäftigten, nicht regelmäßig bekannt ist, ob und welche Beschäftigten Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen, sollen gemäß Absatz 1 Satz 2 Besprechungen grundsätzlich in der Kernarbeitszeit stattfinden. Dies gilt im Schulbereich nicht für Elternversammlungen, Elternsprechstunden, Hausbesuche und Schulkonferenzen. Eine frühzeitige Information gemäß § 15 Absatz 1 Satz 4 über die notwendige Teilnahme soll es den Beschäftigten ermöglichen, sich auf die Termine im Hinblick auf ihre Familien- oder Pflegeaufgaben einstellen zu können.

Absatz 2 Satz 1 formuliert hier nicht nur eine Ausprägung des allgemeinen haushaltsrechtlichen Grundsatzes der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, sondern beruht auch auf der allgemeinen Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten und hat einen gleichstellungsrechtlichen Hintergrund. Die Regelung dient der besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit und soll zusätzliche Belastungen verringern, die mit Dienstreisen für die Beschäftigten verbunden sind. Dienstreisen sind sowohl in ihrer Zahl als auch in ihrem zeitlichen Umfang auf das unbedingt erforderliche Maß zu beschränken. Dies gilt nicht nur für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, sondern für sämtliche Beschäftigte. Die Entscheidung über die Notwendigkeit einer Dienstreise ist losgelöst von der Person der Dienstreisenden zu treffen, um eine Verlagerung auf andere Beschäftigte zu vermeiden.

Zu § 16 (Beurlaubung)

§ 16 Absatz 1 sieht über die Teilzeitbeschäftigung hinausgehend für Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben die Möglichkeit vor, auf Antrag ohne Bezüge beurlaubt zu werden, soweit zwingende dienstliche Belange im Sinne des § 3 Nummer 13 nicht entgegenstehen. Die Verpflichtung, diesen Urlaubsantrag zu bewilligen, gilt auch zugunsten von Beschäftigten auf Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben. Entsprechende Folgeänderungen ergeben sich zur Harmonisierung des § 66 Landesbeamtengesetz (vergleiche Artikel 2). Darüber hinaus werden hier die in einem Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten mit den Beamtinnen und Beamten gleichgestellt.

§ 16 Absatz 2 dient dazu, die beurlaubten Beschäftigten auch während dieser Zeit an den Beruf und die Dienststelle zu binden und insbesondere einen Wiedereinstieg in eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung zu erleichtern. Organisatorische Maßnahmen sollen getroffen werden, um dies zu ermöglichen. Beispielhaft wird das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen genannt. Dieses Instrument dient der Fachkräftesicherung im öffentlichen Dienst des Landes. Qualifizierten Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege zu erleichtern und diese langfristig zu binden, ist gewichtiger Bestandteil einer nachhaltigen Personalpolitik. Verpflichtend ist im Absatz 2 Satz 2 bestimmt, dass die allgemeinen und wesentlichen Informationen über dienstliche Belange auch die beurlaubten Beschäftigten erreichen sollen.

Absatz 3 ist angelehnt an § 12 Absatz 5 und begründet einen Anspruch auf vorrangige Berücksichtigung von Beschäftigten, die vorzeitig aus dem Familien- oder Pflegeurlaub zurückkehren wollen, bei der Neubesetzung eines Arbeitsplatzes. Voraussetzung für die Berücksichtigungsfähigkeit der Beschäftigten bleibt nach allgemeinen Grundsätzen ihre Qualifikation.

Absatz 4 konkretisiert ebenfalls die im Absatz 2 benannten organisatorischen Maßnahmen durch Beratungsgespräche, die den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern sollen.

Zu § 17 (Gremien)

Die Besetzung von Gremien war bisher in § 10 geregelt. Die Regelungen werden ausdifferenziert und weiterentwickelt. Die in der früheren Vorschrift betonte geschlechterparitätische Besetzung von Gremien, die beruflich relevante Fragen entscheiden und beraten, entfällt. Damit wird der Anwendungsbereich der Norm deutlich erweitert. Ziel ist nicht nur die gleichberechtigte Teilhabe, sondern darüber hinaus, ausgewogene Entscheidungen im Sinne der Chancengleichheit zu erreichen. Eine heterogene Zusammensetzung von Gremien gewährleistet einen besseren Entscheidungsprozess. Zugleich wird eine stärkere Legitimität gegenüber den Beschäftigten, die den Entscheidungen der Gremien unterliegen, und in der Außenwirkung erreicht. Die Neuregelung soll Vorbildwirkung für die Privatwirtschaft im Land haben.

Absatz 1 schreibt für Gremien im Geltungsbereich dieses Gesetzes nach § 2 die geschlechterparitätische Besetzung vor, soweit nicht besondere gesetzliche Regelungen für deren Zusammensetzung entgegenstehen. Sie gilt für die Dienststellen sowohl für die Entsendung, die Bestellung und das Vorschlagsrecht. Neben den beispielhaft genannten Kommissionen, Beiräten, Verwaltungs- und Aufsichtsräten werden auch alle sonstigen Gremien erfasst. Dies können auch Vorstände, Arbeitsgruppen, Jurys, Kuratorien, Schiedsstellen, kollegiale Organe und vergleichbare Einrichtungen sein. Auf ihre Bezeichnung kommt es nicht an. Es ist grundsätzlich unerheblich, ob die Mitglieder der Gremien teils oder vollständig durch Wahl bestimmt werden. Besondere gesetzliche Regelungen, die eine paritätische Zusammensetzung nicht erlauben, sind beispielsweise Regelungen über die Besetzung von Gremien kraft eines Amtes oder einer besonderen Funktion, wie dies bei sogenannten geborenen Mitgliedern der Fall ist. Ob zwingende Regelungen in diesem Sinne vorliegen, die einer abweichenden Besetzung entgegenstehen, stellt die Dienststellenleitung der jeweils berufenen Stelle fest.

Nach Absatz 2 sind bereits bei der Benennung für die Gremienbesetzung ebenso viele Frauen wie Männer anzugeben. Dies kann im Einzelfall im Sinne der Geschlechterparität eine Koordinierung erforderlich machen. Satz 2 stellt klar, dass, soweit der Grundsatz der paritätischen Besetzung von Gremien aufgrund einer ungeraden Zahl an Sitzen in dem Gremium nicht erfüllt werden kann, Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen sind. Dies gilt nicht nur für den jeweils nachfolgenden Entsendungs- oder Vorschlagstermin, sondern hat sich auch im Verhältnis zum stellvertretenden Gremiumsmitglied widerzuspiegeln.

Zu Abschnitt 3 (Gleichstellungsbeauftragte)

In den §§ 18 bis 21 werden die bisherigen Regelungen der §§ 11 bis 14 inhaltlich und redaktionell neu gefasst. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten werden auf die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit erweitert. Die Unterstützung der Dienststelle im Hinblick auf den Schutz von Benachteiligungen wegen des Geschlechts und vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wird ergänzt. Die Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten wird künftig auch mit Rücksicht auf die zusätzlichen Aufgaben an die Maßgaben des Personalvertretungsrechts angelehnt und damit wesentlich erweitert. Das Beanstandungsrecht wird effektiver ausgestaltet. Zusammengefasst wird die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten aufgewertet.

Zu § 18 (Aufgaben)

Absatz 1 Satz 1 entspricht dem früheren § 11 Absatz 1 Satz 1. Nach Satz 1 sind in jeder Dienststelle, in der eine Personalvertretung, ein Richterrat oder ein Staatsanwaltsrat zu wählen ist, von den weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu wählen. Die Ergänzung um die Stellen, in denen ein Staatsanwaltsrat zu wählen ist, dient lediglich der Klarstellung. Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin erfolgt nach wie vor durch die Dienststelle. Sie setzt die Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten voraus.

In Absatz 1 Satz 2 wird der allgemeine Unterstützungsauftrag der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber der Dienststelle in Angelegenheiten der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit im Sinne der neuen Zielausrichtung des Gesetzes für Frauen und Männer geregelt. Damit ist der Vollzug dieses Gesetzes, aber auch des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts umfasst. Insoweit beziehen sich die Aufgaben nicht nur auf künftige, sondern auch auf gegenwärtige Benachteiligungen und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz. Die Gleichstellungsbeauftragte hat in diesem Zusammenhang auch an der Beseitigung und Wiedergutmachung bereits eingetretener Benachteiligungen mitzuwirken. Adressaten des Unterstützungsauftrags sind vorrangig die jeweils verantwortlichen Dienststellenleitungen und die Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. In der Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte frei von dienstlichen Weisungen und damit fachlich unabhängig. In Absatz 1 Satz 3 wird der allgemeine Förderauftrag geregelt, der über die Umsetzung dieses Gesetzes hinausgeht. Satz 4 stellt klar, dass damit auch ein eigenes Initiativrecht der Gleichstellungsbeauftragten verbunden ist und unmittelbar von den Beschäftigten in Anspruch genommen werden kann. Satz 5 enthält keinen abschließenden Katalog der Aufgaben im Einzelnen, sondern beschränkt sich darauf, die wesentlichen Aufgaben der Gleichstellung im systematischen Zusammenhang aufzulisten. Auch hier gilt für den Hochschulbereich die Vorrangklausel des § 2 Absatz 1 Nummer 8 mit den spezifischen Aufgaben und Befugnissen der Gleichstellungsbeauftragten nach § 88 Landeshochschulgesetz.

Nach Nummer 1 hat die Gleichstellungsbeauftragte an allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mitzuwirken, die die Gleichstellung von Frau und Mann, aber auch der neuen Ausrichtung des Gesetzes entsprechend die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Gelegenheit zur Mitwirkung ist daher auch an allgemeinen Besprechungen zu personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen der Dienststelle zu geben. Das Merkmal der Betroffenheit macht deutlich, dass das Mitwirkungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten von dem Gegenstand der Maßnahmen inhaltlich abhängt. Dementsprechend kann etwa im Disziplinarverfahren eine mangelnde Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten nicht per se, sondern erst dann erfolgreich gerügt werden, wenn ein Bezug zu den hier aufgeführten Aufgaben gegeben ist (vergleiche BVerwG, Urteil vom 28. Februar 2013 - 2C 62.11 -, Rn. 19 f).

Der Beratungs- und Unterstützungsauftrag gegenüber jeder und jedem einzelnen Beschäftigten ist subsidär. Nummer 2 bewirkt keine Aufgabenverlagerung der originär zuständigen Personalverwaltung, sondern ergänzt deren Tätigkeit und eröffnet allen Beschäftigten die Möglichkeit, sich an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden.

Durch Nummer 3 wird der Gleichstellungsbeauftragten die Aufgabe zugewiesen, den Vollzug des allgemeinen Gleichstellungsgesetzes zu überwachen. Diese Aufgabe beschränkt sich auf das Verbot jeglicher Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle. Mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Jahr 2006 hat sich die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten insoweit erweitert, als sie nunmehr für alle Formen der Benachteiligung wegen des Geschlechts zuständig ist. Die Zuständigkeit umfasst unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen, Belästigungen von Beschäftigten wegen ihres Geschlechts und sexuelle Belästigung von Beschäftigten am Arbeitsplatz.

Absatz 2 dient der Konkretisierung der personellen Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 5 Nummer 1. Die Auflistung ist nicht abschließend. Auch Kündigungen, Entlassungen oder Versetzungen in den Ruhestand, Abmahnungen, Einleitung und Abschluss von Disziplinarmaßnahmen und weitere zählen zu den personellen Maßnahmen. Die Neuregelung unter Nummer 2 erfasst die Mitwirkung bereits an der Vorbereitung aber auch der Umsetzung von Zielvereinbarungen nach § 5. Auch die Einführung und Umsetzung von Begleitmaßnahmen und Verfahren zur Besetzung von Gremien werden ausdrücklich aufgelistet.

Absatz 3 geht zurück auf den früheren § 12 Absatz 2 und bestimmt, dass die Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen ist und definiert dies näher. Eine frühzeitige Beteiligung ist notwendig, um die Ausübung der gesetzlich bestimmten Aufgaben zu ermöglichen und eine Mitwirkung bereits bei der Entscheidungsfindung sicherzustellen. Hierdurch wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Gleichstellungsbeauftragte - anders als etwa die Personalvertretung - Teil der Dienststelle ist. Ihre erste Beteiligung muss daher abgeschlossen sein, bevor die Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung eingebunden werden.

Absatz 4 bestimmt in Anlehnung an den bisherigen § 12 Absatz 2 eine ausdrückliche Unterrichtungspflicht der Dienststelle gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten. Sie wird konkretisiert durch eine unverzügliche und umfassende Unterrichtung. Die übrigen Regelungen sind angelehnt an die entsprechende Ausgestaltung des früheren § 12 Absatz 4; sie sind redaktionell überarbeitet. Im Satz 2 ist neu hinzugekommen, dass der Gleichstellungsbeauftragten ein gesondertes Auskunftsrecht zusteht. Im Satz 3 ist nunmehr auch das Einsichtsrecht der Gleichstellungsbeauftragten in entscheidungsrelevante Teile der Personalakten im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung geregelt. Die Vorschrift entspricht der bundesrechtlichen Regelung des § 30 Absatz 3 BGIG und stellt es in das Ermessen der Dienststelle, in welcher Form sie dem Einsichtsrecht nachkommt. Es besteht kein Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten auf eine bestimmte Form wie etwa eine anonymisierte Auswertung oder Stellenbesetzungslisten. Weiterhin darf sie nur mit Zustimmung der Betroffenen umfassend in die Personalakten Einsicht nehmen (Satz 5).

Absatz 5 entspricht dem früheren § 12 Absatz 5 und übernimmt insbesondere für den Bereich der Schulen die mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes eingeführte Stufenvertretung.

Im Absatz 6 wird das sich bereits im Bereich der Landespolizei als effektives Instrument der umfassenden Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten herausgebildete Stufensystem von Gleichstellungskoordinatorinnen in das Gesetz übernommen. Die Koordinatorinnen werden insbesondere in solchen Fällen tätig, in denen über den gesamten Bereich der Landespolizei personalrechtliche, soziale oder organisationsrechtliche Entscheidungen der Beteiligung bedürfen.

Eine Ausnahme von den Beteiligungsrechten der Gleichstellungsbeauftragten ist in Absatz 7 neu ausdrücklich aufgenommen worden. Danach ist die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten sowohl für die Begründung und Beendigung der Amts- oder Arbeitsverhältnisse von Wahlbeamtinnen und -beamten wie auch der Staatssekretärinnen und Staatssekretäre, der Sprecherinnen oder Sprecher der Landesregierung und der Leiterin beziehungsweise des Leiters der Abteilung für Verfassungsschutz im Ministerium für Inneres und Sport ausgeschlossen. Hintergrund dieser Sonderregelung ist, dass diese Beschäftigten ein Amt wahrnehmen, bei dessen Ausübung die Übereinstimmung mit den grundsätzlichen politischen Ansichten und Zielen der Landesregierung bestehen muss und nach § 37 Landesbeamtengesetz in Verbindung mit § 30 Beamtenstatusgesetz voraussetzungslos in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können.

Zu § 19 (Rechtsstellung)

§ 19 regelt die Rechtsstellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin und trifft Regelungen über die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung. Die Vorschrift geht zurück auf einzelne Regelungen aus den früheren §§ 12 und 13 und ist inhaltlich und redaktionell überarbeitet.

Nach Absatz 1 Satz 1 und 2 gehört die Gleichstellungsbeauftragte unmittelbar der Dienststellenleitung an; sie nimmt ihre Aufgaben als Angehörige der jeweiligen Dienststelle wahr. Die Gleichstellungsbeauftragte ist also einerseits als Teil der Dienststelle nicht selbständiges Organ, andererseits ist sie nicht in die regelmäßige Behördenhierarchie eingebunden, sondern gleichberechtigte Partnerin der Dienststellenleitung. Satz 3 sieht einen Mindestrhythmus für die regelmäßigen Beratungen zur Personalplanung von zweimal jährlich vor. Satz 4 entspricht dem früheren § 12 Absatz 11 und enthält die Verschwiegenheitsverpflichtung der Gleichstellungsbeauftragten, die über den Zeitraum, für den sie bestellt ist, hinausgeht.

In einem eigenständigen Absatz 2 wird nunmehr die Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten des früheren § 12 Absatz 13 Satz 2 geregelt. Sie wird ergänzt um eine Vorschrift, nach der die Gleichstellungsbeauftragte konsequenterweise insoweit auch nicht der dienstlichen Beurteilung unterliegt. Sie kann stattdessen eine Aufgabenbeschreibung als Nachweis über ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte verlangen. Die Gleichstellungsbeauftragte entscheidet ausschließlich nach Maßgabe ihrer alleinigen Verantwortung, wie sie ihr Amt führt. Sie ist fachlich unabhängig.

Absatz 3 regelt die Schutzrechte der Gleichstellungsbeauftragten. Diese sollen ihre Rechtsstellung stärken, damit sie in ihrer Aufgabenwahrnehmung unabhängig bleibt. Es wird klar gestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert werden darf, dass ihre Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte anderen Aufgaben vorgehen und dass sie aufgrund ihrer Tätigkeit weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden darf. Letzteres bedeutet insbesondere, dass sie ihr Amt ohne Verringerung ihrer bisherigen Bezüge beziehungsweise ihres Arbeitsentgelts ausübt und am beruflichen Aufstieg gleichermaßen teilnimmt. Die Regelung über die analoge Anwendbarkeit des Personalvertretungsgesetzes entspricht der früheren Regelung des § 12 Absatz 13 Satz 4.

Absatz 4 Satz 1 knüpft an den bisherigen § 12 Absatz 8 an und regelt den Anspruch der Gleichstellungsbeauftragten auf räumliche und sächliche - nicht auch auf personelle - Ausstattung. Für die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung ist eine angemessene Ausstattung des Amtes notwendig. Zur räumlichen Ausstattung gehört unter anderem die Unterbringung in einem eigenen Dienstzimmer. Nur so kann die Gleichstellungsbeauftragte ihrer Verschwiegenheitsverpflichtung nachkommen. Auf eine Regelung der Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch (sachbearbeitendes) Personal wird verzichtet, weil nach allgemeiner Auffassung eine regelmäßige Zuweisung von unterstützendem Personal erst ab einer Beschäftigtenzahl von 1000 angemessen ist (vergleiche § 29 BGlG).

Absatz 4 Satz 2 greift die vorherige Regelung des § 13 Satz 2 auf und bestimmt redaktionell überarbeitet, dass die Gleichstellungsbeauftragte von anderweitigen dienstlichen Aufgaben insoweit zu entlasten ist, wie es bezogen auf die konkreten Umstände in der Dienststelle erforderlich ist. Um einen Anhaltspunkt für die in diesem Sinne erforderliche Freistellung zu geben, geben Satz 3 und 4 nunmehr einheitliche Mindestgrößen vor, die sich am Personalvertretungsgesetz orientieren, aber hälftig reduziert wurden. Dies deshalb, weil kraft Natur der Sache keine Gremienarbeit wie der eines Personalrats anfällt. Die Vorgabe entspricht auch den Margen, die im § 28 Absatz 2 Bundesgleichstellungsgesetz zugrunde gelegt wurden. Die volle Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten ist zwingend. Im Übrigen handelt es sich lediglich um Mindestfreistellungen, die nach den Feststellungen des tatsächlich erforderlichen Umfangs zu erhöhen sind. Dies gilt auch für den zusätzlichen Entlastungsbedarf für die Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Landesverwaltung. Die Sätze 5 und 6 regeln die Stufenvertretung für die öffentlichen Schulen des § 11 Absatz 1 Satz 2 und 3. Neu eingefügt wird im Satz 7 der Rückgriff auf das Personalvertretungsrecht über die Freistellung von Personalratsmitgliedern. Dies bedeutet insbesondere, dass den Gleichstellungsbeauftragten, die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht werden, entsprechend Dienstbefreiung zu gewähren ist (§ 28 Absatz 2 Personalvertretungsgesetz (PersVG)) und dass zusätzlich zu der Aufgabenwahrnehmung auch die Freistellung nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen darf (§ 38 Absatz 5 PersVG).

In Absatz 5 wird neu geregelt, dass der Gleichstellungsbeauftragten die Teilnahme an spezifischen Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen ist und dass sie selbst über das entsprechende dienstliche Erfordernis entscheidet. Diese Vorschrift unterstreicht die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten. Es kommen daher nicht nur Fortbildungsveranstaltungen zu Themen des öffentlichen Dienst- und des Personalvertretungsrechts, des Organisations- und Haushaltsrechts, des Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsrechts, sondern auch allgemeine Veranstaltungen zu Kommunikations- oder Persönlichkeitsentwicklung oder sonstige Themenbereiche in Betracht, die auch in entfernterem Sinne einen Bezug zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten haben.

Absatz 6 entspricht der früheren Regelung des § 12 Absatz 6 und regelt die dienststellenübergreifende Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten.

In Absatz 7 werden die vormaligen Regelungen über die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten des § 12 Absatz 10 inhaltlich und redaktionell neu gefasst. Es wird herausgestellt, dass es sich um ein Gremium handelt, das in Angelegenheiten von allgemeiner Bedeutung sowohl im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern wie auch für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit ein Anhörungsrecht hat. Die gesetzliche Verankerung der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten hebt deren Bedeutung bei ressortübergreifenden Themen hervor und bietet zugleich die Gelegenheit zum wechselseitigen Austausch der Gleichstellungsbeauftragten. Die Einrichtung weiterer Arbeitskreise wird dadurch nicht ausgeschlossen. Auf die bisher vorgesehene Wahl in jedem Geschäftsbereich der Landesregierung wird grundsätzlich zugunsten einer Verständigung auf eine Repräsentantin verzichtet. Nur wenn dies nicht möglich ist, soll zu dem aufwendigeren Verfahren einer Wahl zurückgekehrt werden. Satz 5 stellt klar, dass die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten durch die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten nicht berührt werden.

Die bisher im Gleichstellungsgesetz verstreuten Regelungen über die Stellvertreterin werden im neuen Absatz 8 bis auf die weiterhin gesonderten Regelungen zur Wahl (im § 21) zusammengefasst. Satz 1 beinhaltet die Zuständigkeit der Stellvertreterin nur im Vertretungsfall, also insbesondere bei urlaubs- oder krankheitsbedingter Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten. Mit Rücksicht auf die Vorrangklausel des § 19 Absatz 3 Satz 2 kann der Vertretungsfall nicht aufgrund einer Verhinderung wegen anderer dienstlichen Verpflichtungen greifen. Die Regelungen über die Mindestfreistellung der Gleichstellungsbeauftragten findet auf die Stellvertreterin keine Anwendung.

Absatz 9 knüpft an den früheren § 12 Absatz 7 an und erweitert den Adressatenkreis der jährlichen Dienstversammlung entsprechend der neuen Schwerpunktsetzung dieses Gesetzes auf Frauen und Männer.

Zu § 20 (Beanstandungsrecht)

Das bisherige Beanstandungsrecht nach § 14 wurde als Kontrollrecht inhaltlich völlig neu gefasst, ergänzt und durch ein gestuftes Beanstandungswesen aufgewertet. Damit wird ein umfassender förmlicher Rechtsbehelf gegenüber der Dienststelle zugunsten der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt.

Nach Absatz 1 Satz 1 kann die Gleichstellungsbeauftragung nicht mehr nur bei Verstößen gegen das Gleichstellungsgesetz selbst oder andere Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern zusätzlich auch bei Verstößen gegen die Regelungen einer Zielvereinbarung nach § 5 die Maßnahme der Dienststelle beanstanden. Der Begriff der Maßnahme macht deutlich, dass es sich nicht nur um Entscheidungen in der Form von Verwaltungsakten (beispielsweise die Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitarbeit), sondern auch rein innenrechtlich wirkende Entscheidungen (beispielsweise die Umsetzung) bis hin zu Realakten handeln kann (etwa durch Äußerungen, die geeignet sind, Personen eines Geschlechts herabzusetzen). Der Gleichstellungsbeauftragten steht für die Beanstandung eine Frist von zehn Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung zur Verfügung. Die Frist kann nach Satz 2 durch die Dienststelle bei Unaufschiebbarkeit auf fünf Tage abgekürzt werden. Sofern die Gleichstellungsbeauftragte im Verfahren nicht beteiligt wurde, verlängert sich die Frist und beginnt erst ab tatsächlicher Kenntnis von der Maßnahme zu laufen (Satz 3).

Die Beanstandung hat schriftlich zu erfolgen. Die Dienststelle hat unter Auseinandersetzung mit den Gründen der Beanstandung erneut über die Maßnahme zu entscheiden. Der Vollzug der Maßnahme wird während dieses Zwischenstadiums nach Satz 5 ausgesetzt. Erstmals ist ausdrücklich im Absatz 1 Satz 6 eine schriftliche und mit Begründung versehene Entscheidung der Dienststelle vorgesehen. Das Schriftform- und Begründungserfordernis dient der Selbstkontrolle der Dienststelle und der Verifikation, also dem Nachweis und der Klarstellung.

Nach Absatz 2 ist der Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit eingeräumt, die ablehnende Entscheidung über ihre Beanstandung der vorgesetzten Stelle zur Entscheidung vorzulegen. Diese Regelung wertet das Beanstandungsverfahren auf, weil nicht mehr nur eine Stellungnahme wie im früheren § 14 Absatz 2 Satz 2 eingeholt werden kann, sondern die nächsthöhere Instanz über die Beanstandung entscheidet (sogenannter Devolutiveffekt). Auch hier gilt, dass der Vollzug der Maßnahme während des weiteren Verfahrens ausgesetzt ist (Satz 2).

Absatz 3 trifft eine Sonderregelung für das Beanstandungsverfahren gegen die Maßnahme einer obersten Landesbehörde. Nach den allgemeinen Verfahrensregelungen bei förmlichen Rechtsbehelfen würde eine Kontrolle der Entscheidung auf behördlicher Ebene entfallen; es stünden lediglich formlose Rechtsbehelfe zur Verfügung. Hier ist geregelt, dass das für die Gleichstellung zuständige Ministerium der obersten Landesbehörde einen Entscheidungsvorschlag vorlegt. Eine Bindungswirkung besteht hinsichtlich des Entscheidungsvorschlags jedoch nicht (Satz 4).

Schließlich ist im Hinblick auf den erweiterten Geltungsbereich dieses Gesetzes auch das Beanstandungsverfahren bei Entscheidungen der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen nach § 2 Nummer 9 gesondert geregelt. Unter Anerkennung der Selbstverwaltungshoheit dieser Einrichtungen hat nach Satz 1 über die Beanstandung zunächst der Vorstand oder das entsprechend zur Entscheidung berufene Leitungsorgan zu entscheiden. Erst danach kann die jeweils zuständige Rechtsaufsichtsbehörde tätig werden, um entsprechend dem Vorbehalt des Gesetzes die Einhaltung des Rechts zu überprüfen. Weil die allgemeine Rechtsaufsicht über die verschiedenen Einrichtungen in den einzelnen Ressorts der Landesregierung angesiedelt ist, ist eine Stellungnahme des für die Gleichstellung zuständigen Ministeriums einzuholen, um eine einheitliche Rechtsanwendung zu befördern.

Zu § 21 (Wahl)

§ 21 geht zurück auf die bisher in § 11 geregelten Regelungen über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin. Die Neuregelungen beinhalten inhaltliche und redaktionelle Änderungen. Die gesonderten Vorschriften über die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten beim zentralen Personalmanagement sollen mangels Inanspruchnahme entfallen. Für den Fall, dass sich keine Kandidatin für die Wahl findet, wird eine Bestellung durch die Dienststelle vorgesehen. Außerdem wird neu geregelt, dass die Gleichstellungsbeauftragten keiner Personalvertretung mehr angehören dürfen.

Absatz 1 fasst die wesentlichen Regelungen über die Wahl und die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin zusammen. Die regelmäßige Amtszeit, die sich bisher schon über den Verweis auf das Personalvertretungsgesetz ergab, wird ausdrücklich geregelt. Die Wiederwahl wird nicht beschränkt. Neu geregelt wird die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin für den Fall, dass keine Kandidatin für die Wahl gefunden wird (Sätze 2 bis 4). Die Bestellung darf nur aus wichtigem Grund abgelehnt werden. Mit Rücksicht auf die bis dahin nicht erfolgreiche Aufstellung einer Kandidatin durch die weiblichen Beschäftigten ist es Aufgabe der Dienststellenleitung, eine Beschäftigte zu finden, die geeignet und bereit ist, die Interessen der übrigen Beschäftigten im Sinne der Zielausrichtung dieses Gesetzes wahrzunehmen. Der unbestimmte Rechtsbegriff des wichtigen Grundes ist daher weit auszulegen, weil andernfalls eine ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung fragwürdig wäre. Hinderungsgründe können sowohl im dienstlichen wie auch im privaten Bereich der Beschäftigten liegen.

Absatz 2 regelt das passive und aktive Wahlrecht. Wahlberechtigt bleiben nach Satz 1 die weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Denn auch weiterhin sind Frauen Hauptadressat der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten. Dies nicht nur wegen der strukturell bedingten Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, sondern auch weil Frauen überwiegend von sexueller Belästigung und schließlich vorrangig von Familien- und Pflegeaufgaben betroffen sind. Die Sätze 2 und 3 nehmen beurlaubte und abgeordnete Beschäftigte aus, weil die zur Aufgabenwahrnehmung erforderliche Nähe zur Dienststelle fehlt. Dies gilt für die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit (Satz 5).

Absatz 3 geht zurück auf die früheren Sonderregelungen für den Bereich der öffentlichen Schulen des § 11 Absatz 2 Satz 2 ff. und Absatz 3 Satz 2 ff. und übernimmt sie. Eine Ausnahme gilt an öffentlichen Schulen, soweit kein Geschlecht aufgrund von struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert ist und zusätzlich eine ausdrückliche Abstimmung insoweit vorausgegangen ist.

Absatz 4 beruht auf dem bisherigen § 11 Absatz 6. Zwingend ist nach der Neuregelung die Unvereinbarkeit der Ämter der Gleichstellungsbeauftragten und eines Personalratsmitglieds. Bisher war lediglich eine Sollregelung vorgesehen. Durch das Verbot sollen Interessenkollisionen vermieden und die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten gestärkt werden. Das gleiche gilt für die Stellvertreterin.

Absatz 6 knüpft an den bisherigen § 11 Absatz 4 Satz 4 an und vollzieht die obigen Neuregelungen nach. Weniger streng als zum Zeitpunkt der Wahl (Absatz 2 Satz 2) bleibt eine Gleichstellungsbeauftragte im Amt, wenn sie weniger als sechs Monate verhindert ist. Außerdem werden in den Sätzen 3 und 4 Regelungen für den Fall getroffen, dass Wahlen außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitpunktes stattgefunden haben.

Absatz 7 enthält die Ermächtigungsgrundlage für die Wahlordnung und ist nach Inhalt, Zweck und Ausmaß hinreichend bestimmt.

Zu Abschnitt 4 (Schlussvorschriften)

In Abschnitt 4 werden in den §§ 22 bis 24 die Schlussvorschriften zusammengefasst.

Zu § 22 (Berichtspflicht)

Die Berichtspflicht entspricht dem bisherigen § 15 Absatz 1 und regelt die Evaluierungspflicht der Landesregierung, die sich auf das gesamte Gleichstellungsgesetz bezieht.

Zu § 23 (Rechte der Menschen mit Behinderung)

§ 23 stellt klar, dass die Bestimmungen zugunsten von Menschen mit Behinderung in vollem Umfang zusätzlich zu und neben den Bestimmungen dieses Gesetzes anzuwenden sind.

Zu § 24 (Übergangsvorschriften)

§ 24 bestimmt, dass bereits aufgestellte Frauenförderpläne für die Dauer ihres vorgesehenen Geltungszeitraums weitergelten. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertreterinnen, die bereits vor Inkrafttreten dieses Gesetzes im Amt sind, sollen bis zum regulären Ende ihrer Amtszeit, also bis zur nächsten regulären Wahl im Jahr 2017, im Amt bleiben. Auch das Inkompatibilitätsverbot des § 21 Absatz 4 soll erst zur nächsten regulären Wahl greifen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Landesbeamtengesetzes)

Das Landesbeamtengesetz ist infolge der Neuregelung von Artikel 1 §§ 12 und 16 anzupassen. Insoweit handelt es sich bei dem geänderten § 66 Landesbeamtengesetz um Folgeänderungen. Die Regelung des bisherigen § 66 Absatz 2 Satz 2 Landesbeamtengesetz bleibt als Absatz 3 Satz 1 erhalten und erfasst auch die in Artikel 1 § 16 Absatz 1 geregelten Beurlaubungstatbestände.

Zu Artikel 3 (Änderung des Landeshochschulgesetzes)

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen, die durch die Neufassung des Gleichstellungsgesetzes bedingt sind. Insoweit kann der bisherige § 88 Absatz 2 entfallen. Artikel 1 § 18 Absatz 1 nimmt nicht mehr auf die Wählbarkeitsvoraussetzungen des Personalvertretungsgesetzes Bezug, sodass eine gesonderte Regelung, die die Professorinnen in den Kreis der wahlberechtigten und wählbaren Personen einbezieht, nicht mehr erforderlich ist. Durch die Ergänzung des § 88 Absatz 2 soll das Instrument der Neuausschreibung für den Hochschulbereich beibehalten werden.

Die bisherigen Regelungen zur hälftigen Freistellung von Gleichstellungsbeauftragten bleiben für die Hochschulen erhalten.

Zu Artikel 4 (Änderung der Wahlordnung zum Gleichstellungsgesetz)

Die Vorschriften über die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin im Bereich des zentralen Personalmanagements im Finanzministerium werden mit dem neuen Gleichstellungsgesetz aufgegeben. Die Änderungen der Wahlordnung zum Gleichstellungsgesetz sind insoweit Folgeänderungen.

Zu Artikel 5 (Inkrafttreten)

Artikel 5 regelt das Inkrafttreten dieses Gesetzes und das gleichzeitige Außerkrafttreten des bisherigen Gleichstellungsgesetzes.