

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)

Vom 4. Juli 1994 (GVBl. I S. 254)

Zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 5. Dezember 2013 (GVBl. I Nr. 35, 2004 Nr. 1)

Inhaltsübersicht	§§
Erster Abschnitt	
Allgemeine Vorschriften	
Ziel des Gesetzes	1
Geltungsbereich	2
Begriffsbestimmungen	3
Grundsätze	4
Zweiter Abschnitt	
Frauenförderung im öffentlichen Dienst	
Erstellung von Gleichstellungsplänen	5
Mindestinhalt des Gleichstellungsplanes	6
Ausschreibung von Stellen und Funktionen	7
Auswahlverfahren	8
Einstellung und beruflicher Aufstieg	9
Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	9a
Ausbildung	10
Fortbildung	11
Gremien	12
Sprache	13
Dritter Abschnitt	
Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung	
Auftragsvergabe	14
Staatliche Leistungsgewährung	15
Vierter Abschnitt	
Familiengerechte Arbeitszeit	
Familie und Lebensgemeinschaften	16
Beurlaubung	17
Teilzeitbeschäftigte	18
Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung	19

Fünfter Abschnitt

Gleichstellungsbeauftragte

Landesgleichstellungsbeauftragte	19a
Aufgaben und Rechte der Landesgleichstellungsbeauftragten	19b
Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten	20
Widerruf der Bestellung	21
Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten	22
Widerspruchsrecht	23
Gerichtliches Verfahren	23a
Dienstliche Stellung	24
Kommunale Gleichstellungsbeauftragte	25

Sechster Abschnitt

Berichtspflicht, Übergangs- und Schlussvorschriften

Berichtspflicht	26
(Inkrafttreten)	27

Erster Abschnitt – Allgemeine Vorschriften

§ 1 LGG – Ziel des Gesetzes

Ziel dieses Gesetzes ist es, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst zu erreichen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern sowie die berufliche Situation von Frauen auch in der Privatwirtschaft zu verbessern.

§ 2 LGG – Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Verwaltung des Landes, für die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für die Gerichte, den Landesrechnungshof und die Verwaltung des Landtages. Es gilt auch für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg sowie für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten zur Aufarbeitung der Folgen der kommunistischen Diktatur.

(2) Dieses Gesetz gilt für die Verwaltung der Gemeinden, Ämter und Landkreise nach Maßgabe des § 25 sowie für die Eigenbetriebe, Krankenhäuser, Zweckverbände und der Aufsicht der Gemeinden, Ämter und Landkreise unterstehenden Stellen.

(3) Soweit das Land Mehrheitsbeteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen unmittelbar oder mittelbar hält oder erwirbt, hat es im Rahmen des geltenden Rechts dafür Sorge zu tragen, dass die Maßnahmen der Gleichstellung von Frauen und Männern entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes auch in den privatrechtlichen Unternehmen umgesetzt werden. Bei Beteiligungen an privatrechtlichen Unternehmen ohne Mehrheit des Landes wirkt das Land auf die Anwendung dieses Gesetzes hin. Das Ziel der Gleichstellung und die entsprechenden Regelungen dieses Gesetzes gelten auch insbesondere im Bereich der Vorstands- und Geschäftsführungspositionen.

(4) Dieses Gesetz gilt nicht für die Hochschulen.

§ 3 LGG – Begriffsbestimmungen

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 Absatz 1 und 2 genannten Stellen. Für die Schulen sind die Staatlichen Schulämter Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes. Dienststelle im Sinne dieses Gesetzes sind auch die nach § 6 Absatz 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes zu Dienststellen erklärten Nebenstellen und Dienststellenteile, soweit deren Leitung Entscheidungsbefugnisse in Personalangelegenheiten hat.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter sowie Auszubildende. Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind auch die Beschäftigten nach § 4 Abs. 1 bis 3 des Landespersonalvertretungsgesetzes. Auf den von § 4 Abs. 4 des Landespersonalvertretungsgesetzes ausgenommenen Personenkreis findet auch dieses Gesetz keine Anwendung. Das Gleiche gilt für Wahlbeamtinnen und -beamte auf Zeit.

§ 4 LGG – Grundsätze

(1) Zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst sind Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlichen Vorranges von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz) zu fördern.

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, durch Gleichstellungspläne und sonstige Maßnahmen der Förderung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanzen hinzuwirken. Die Einzelfallgerechtigkeit ist zu wahren. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen und bei der Beurteilung ihrer Leistung einzubeziehen.

(3) Unterrepräsentanz nach Absatz 2 liegt dann vor, wenn in Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn oder in Entgeltgruppen sowie zusätzlich in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der jeweiligen Dienststelle weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Zweiter Abschnitt – Frauenförderung im öffentlichen Dienst

§ 5 LGG – Erstellung von Gleichstellungsplänen

(1) Für jede Dienststelle mit mehr als zwanzig Beschäftigten ist ein Gleichstellungsplan zu erstellen, der die Förderung der Gleichstellung und den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen zum Gegenstand hat. Er enthält Maßnahmen zur Personalentwicklung für die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen. In Dienststellen mit weniger als zwanzig Beschäftigten kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden. Der Gleichstellungsplan ist einvernehmlich von der Leitung der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Ist in einer Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte nicht bestellt, ist die nächsthöhere Dienststelle zuständig.

(2) Wird zwischen der Leitung der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten kein Einvernehmen erzielt, entscheidet auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten die nächsthöhere Dienststelle. Wird zwischen der Leitung einer obersten Landesbehörde und der Gleichstellungsbeauftragten kein Einvernehmen erzielt, entscheidet die Leitung. Die Entscheidung soll innerhalb von drei Wochen ergehen.

(3) Nächsthöhere Dienststelle nach Absatz 2 ist die Dienststelle, die die Dienstaufsicht ausübt.

(4) In den Gemeinden mit eigener Verwaltung, Ämtern und Landkreisen sind Gleichstellungspläne von den für Personalangelegenheiten zuständigen Stellen und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten einvernehmlich zu erstellen. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, entscheidet nach Anhörung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Vertretung der kommunalen Körperschaft.

(5) In den Eigenbetrieben, Krankenhäusern, Zweckverbänden und der Aufsicht der Gemeinden, Ämter und Landkreise unterstehenden Stellen sind Gleichstellungspläne von den für Personalangelegenheiten zuständigen Stellen und den nach diesem Gesetz zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, gilt Absatz 4 Satz 2 zweiter Halbsatz entsprechend.

(6) In den der Rechtsaufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg sowie für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten zur Aufarbeitung der Folgen der kommunistischen Diktatur gilt Absatz 5 Satz 1 entsprechend. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, entscheidet im Fall der in Satz 1 genannten juristischen Personen des öffentlichen Rechts das geschäftsführende Organ. Im Fall der in Satz 1 genannten Landesbeauftragten entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Landtages.

(7) In der Verwaltung des Landtages wird der Gleichstellungsplan von dem Direktor oder der Direktorin des Landtages im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Landtages.

(8) Das Verfahren nach Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 geht dem Verfahren über die Mitbestimmung des Personalrates bei organisatorischen Angelegenheiten nach dem Landespersonalvertretungsgesetz voraus. Dies gilt auch für die Verfahren nach den Absätzen 4 bis 7.

(9) Der Gleichstellungsplan ist in der Dienststelle, für die er erstellt ist, bekannt zu machen.

§ 6 LGG – Mindestinhalt des Gleichstellungsplanes

(1) Der Gleichstellungsplan ist für jeweils vier Jahre zu erstellen und nach jeweils zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Die Anpassung erfolgt entsprechend § 5 .

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungszeitraum zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Für diese Analyse sind folgende Angaben zu erheben:

1. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen sowie für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,

2. die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen sowie für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle,
3. die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn und Ausbildungsberuf,
4. die Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen,
5. die Zahl der Tarifbeschäftigten ohne Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal an Schulen ab Entgeltgruppe 13 mit Verträgen, die für ein Jahr und länger befristet sind, getrennt nach Geschlecht,
6. die Zahl der Beschäftigten, die altersbedingt ausscheiden, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie gesondert für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in einer Dienststelle,
7. die Nachbesetzungsmöglichkeiten bei den Beratungs- und Entscheidungsgremien nach § 12 .

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen mit dem Ziel, den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Wenn personalwirtschaftliche Regelungen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, sind die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes einzuhalten.

(4) Der Gleichstellungsplan soll ferner enthalten:

1. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern,
2. Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeit auf Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, jedoch nur im Rahmen des Stellenplanes der Dienststelle,
3. Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen,
4. Regelungen zur umfassenden Unterrichtung der Beschäftigten über Gleichstellungsthemen.

(5) Wird der Gleichstellungsplan in Bezug auf die Einstellung und Beförderung von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt, bedarf es bis zu seiner Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die bei fehlendem Einvernehmen über den Gleichstellungsplan entscheidet.

§ 7 LGG – Ausschreibung von Stellen und Funktionen

(1) Alle Stellen und Funktionen sind grundsätzlich auszuschreiben. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Ausschreibung in der Landesverwaltung mindestens landesweit intern und in den Gemeinden, Ämtern und Landkreisen öffentlich zu erfolgen. Soweit eine Personalmaßnahme nur vorläufig ist, kann bei einer Dauer von bis zu einem Jahr von einer Ausschreibung abgesehen werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann bei Vorliegen besonderer Gründe von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Für Stellen und Funktionen, die nur von Beschäftigten der Dienststelle besetzt werden können, ist eine hausinterne Ausschreibung ausreichend. Die Richtlinie des Landes Brandenburg zur Besetzung von Arbeitsplätzen und Dienstposten vom 4. Mai 2010 (ABl. S. 803) bleibt unberührt.

(2) Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit.

(3) Auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung ist in der Ausschreibung hinzuweisen. Das gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(4) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie besonders aufzufordern, sich zu bewerben. Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderten Qualifikationen nachweisen, muss die Stelle erneut ausgeschrieben werden.

§ 8 LGG – Auswahlverfahren

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebensoviele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch zu laden, sofern sie die für die Stelle erforderliche Qualifikation besitzen.

§ 9 LGG – Einstellung und beruflicher Aufstieg

(1) Beträgt der Anteil von Frauen in einer Besoldungsgruppe innerhalb einer Laufbahn, in einer Entgeltgruppe oder in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nicht mindestens 50 Prozent, sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle oder Funktion gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie Mitbewerber, bevorzugt einzustellen, höher zu gruppieren und zu befördern, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies gilt nicht, wenn für die Besetzung einer Richterstelle die Mitwirkung des Richterwahlausschusses vorgeschrieben ist.

(2) Bei Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze dürfen zum Nachteil der Betroffenen nicht berücksichtigt werden:

1. der Familienstand,
2. die zeitliche Belastung durch Elternschaft, durch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder die Absicht, von der Möglichkeit einer Ermäßigung der Arbeitszeit Gebrauch zu machen,
3. die Einkommenssituation des Partners oder der Partnerin,
4. die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, die Reduzierung der Arbeitszeit oder die Verzögerung des Abschlusses einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

(3) In der Familie und im Ehrenamt erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind bei der Qualifikation zu berücksichtigen, wenn sie für die vorgesehenen Tätigkeiten dienlich sind.

(4) Fragen nach Vorliegen einer Schwangerschaft, nach der Familienplanung oder danach, wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, sind unzulässig.

§ 9a LGG – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

(1) Sexuelle Belästigungen sind Diskriminierungen und Dienstpflichtverletzungen. Es gehört zur Dienstpflicht von Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, sexuellen Belästigungen von Beschäftigten entgegenzuwirken und bekannt gewordenen Fällen sexueller Belästigung nachzugehen.

(2) Die Beschwerde von Betroffenen darf nicht zu Benachteiligungen führen.

§ 10 LGG – Ausbildung

Ausbildungsplätze sollen in beruflichen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens zur Hälfte an Frauen vergeben werden. In diesen Bereichen sind Frauen zusätzlich zur Ausschreibung besonders zu motivieren, sich um Ausbildungsplätze zu bewerben.

§ 11 LGG – Fortbildung

- (1) Die Teilnahmeplätze für Fortbildungsveranstaltungen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Für weibliche Beschäftigte sind besondere Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, die eine weitere Qualifizierung ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.
 - (2) Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten sowie Beschäftigten in Eltern- oder Pflegezeit zu ermöglichen.
 - (3) Fortbildungsprogramme, insbesondere für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben und solche im Personalwesen, haben dieses Gesetz als Unterrichtsgegenstand vorzusehen.
 - (4) Frauen sind verstärkt als Dozentinnen bei Fortbildungsmaßnahmen einzusetzen.
-

§ 12 LGG – Gremien

- (1) In allen Beratungs- und Entscheidungsgremien im Bereich der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung, soweit es sich nicht um ein öffentliches Amt im Sinne des Artikels 21 Absatz 2 der Verfassung des Landes Brandenburg handelt, sind die auf Veranlassung des Landes zu besetzenden Mandate zur Hälfte mit Frauen zu besetzen. Gremien im Sinne von Satz 1 sind insbesondere Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien unabhängig von ihrer Bezeichnung und davon, ob die Mitglieder gewählt werden. Mitglieder kraft Amtes sind von dieser Regelung ausgenommen. Besteht das Gremium sowohl aus Mitgliedern kraft Amtes als auch aus vom Land zu bestellenden Mitgliedern, so soll die Gesamtanzahl dieser Mitglieder zur Hälfte Frauen sein.
 - (2) Bei der Bestellung, Berufung oder Ernennung von Gremienmitgliedern im Bereich der unmittelbaren oder mittelbaren Landesverwaltung sind die Vorschläge oder Vorschlagsrechte der entsendenden Organe, Behörden, Dienststellen oder sonstigen Einrichtungen des Landes so auszugestalten, dass bei der Bildung neuer Gremien oder bei der Entsendung mehrerer Personen zur Hälfte Frauen vorzuschlagen oder zu benennen sind. Wenn aus einem bestehenden Gremium Mitglieder ausscheiden, sind grundsätzlich solange Frauen vorzuschlagen, bis der Frauenanteil 50 Prozent beträgt. Ausnahmen sind zulässig, wenn eine Besetzung mit einer Frau aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen nicht möglich ist.
 - (3) Absatz 2 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Gremien außerhalb der Landesverwaltung durch Organe, Behörden, Dienststellen oder sonstige Einrichtungen des Landes.
-

§ 13 LGG – Sprache

- (1) Gesetze und andere Rechtsvorschriften haben sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen.
 - (2) Im dienstlichen Schriftverkehr ist bei der Formulierung besonders auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten.
 - (3) In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, ist die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden.
-

Dritter Abschnitt – Frauenförderung durch öffentliche Auftragsvergabe und staatliche Leistungsgewährung

§ 14 LGG – Auftragsvergabe

(1) Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem geschätzten Auftragswert von über 50.000 Euro soll bei gleichwertigen Angeboten bevorzugt werden, wer sich der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben nachweisbar angenommen hat.

(2) Das Nähere regelt eine Rechtsverordnung der Landesregierung.

§ 15 LGG – Staatliche Leistungsgewährung

(1) Bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen nach Landesrecht an Arbeitgeber ist in geeigneten Fällen die Förderung der Beschäftigung von Frauen zu berücksichtigen.

(2) Das Nähere regelt eine Rechtsverordnung der Landesregierung.

Vierter Abschnitt – Familiengerechte Arbeitszeit

§ 16 LGG – Familie und Lebensgemeinschaften

Die Regelungen nach § 11 Abs. 2, §§ 17 und 19 gelten unabhängig vom Familienstand für Lebensgemeinschaften mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

§ 17 LGG – Beurlaubung

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in entsprechender Anwendung des § 80 Abs. 1 Nr. 2 des Landesbeamtengesetzes Anspruch auf Beurlaubung aus familiären Gründen ohne Entgelt. Weitergehende tarifvertragliche Regelungen bleiben unberührt. Nach Beendigung der Beurlaubung ist anzustreben, die Beurlaubten wieder an ihrem alten Dienort einzusetzen. Frauen in der Mutterschutzfrist und Frauen und Männer in der Elternzeit haben nach Ablauf dieser Zeiten Anspruch darauf, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind.

(2) Eine Beurlaubung aus familiären Gründen steht der Übertragung einer höherbewerteten Tätigkeit, soweit es mit dienstlichen Belangen vereinbar ist, nicht entgegen. Die Dienststelle hat eine beurlaubte Person in die engere Entscheidung über eine Maßnahme nach Satz 1 dieses Absatzes einzubeziehen, wenn die zuletzt erreichten Leistungen und der Zeitpunkt der letzten vor der Beurlaubung liegenden Maßnahme nach Satz 1 dieses Absatzes dies rechtfertigen.

(3) Während der Beurlaubung besteht die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. Beurlaubte sind in geeigneter Weise über die Fortbildungsprogramme zu informieren. Die Fortbildungsveranstaltungen sind dienstliche Veranstaltungen. Arbeitsentgelt wird den Beurlaubten aus Anlass der Teilnahme nicht gewährt; eine Anrechnung auf die Beschäftigungs- und Dienstzeiten erfolgt nicht. Es besteht kein Anspruch auf Reisekosten- und Trennungsgeld.

(4) Beschäftigungsverhältnisse zur Überbrückung von dienstlichen Engpässen sind vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind.

(5) Mit den Beurlaubten sind auf Antrag Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden.

§ 18 LGG – Teilzeitbeschäftigte

(1) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Chancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

(2) Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung ist zu entsprechen, soweit nicht besondere dienstliche Belange entgegenstehen. Die Reduzierung der Arbeitszeit steht der Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben grundsätzlich nicht entgegen.

(3) Nach Ablauf einer befristeten Teilzeitbeschäftigung im Rahmen eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung unter Wahrung der Belange von anderen Teilzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte aus familiären Gründen, die eine vorzeitige Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung oder diese erstmals anstreben, sind unter Beachtung ihrer Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen.

(4) Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit oder eine Beurlaubung ohne Entgelt beantragt, sind die Dienststellen verpflichtet, auf die allgemeinen sozial- und krankensicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen hinzuweisen.

§ 19 LGG – Individuelle Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten auf begründeten Antrag geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten und die Wahl des Arbeitsortes einzuräumen.

Fünfter Abschnitt – Gleichstellungsbeauftragte

§ 19a LGG – Landesgleichstellungsbeauftragte

Das für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständige Mitglied der Landesregierung bestellt in seinem Geschäftsbereich für die Dauer der Legislaturperiode auf Grundlage eines Beschlusses der Landesregierung eine Landesbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Landesgleichstellungsbeauftragte). Die Verlängerung der Bestellung ist zulässig.

§ 19b LGG – Aufgaben und Rechte der Landesgleichstellungsbeauftragten

(1) Die Landesgleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt die nach diesem Gesetz und die nach der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg bestellten Gleichstellungsbeauftragten sowie alle Dienststellen im Geltungsbereich dieses Gesetzes. Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen der Gleichstellungsbeauftragten einer obersten Landesbehörde und der Leitung der Dienststelle kann sie beratend hinzugezogen werden. Sie ist unabhängig und keinen Weisungen unterworfen.

(2) Die Landesgleichstellungsbeauftragte trägt dazu bei, die Öffentlichkeit über die Gleichstellung von Frauen und Männern zu informieren. Sie kooperiert mit Frauenverbänden und anderen öffentlichen und nicht öffentlichen Stellen.

§ 20 LGG – Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) In jeder Dienststelle mit mehr als zwanzig Beschäftigten ist aus dem Kreis der Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Dies gilt nicht, soweit die Gemeinden mit eigener Verwaltung, Ämter und Landkreise nach § 18 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg in Verbindung mit den §§ 131 und 140 der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg kommunale Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen haben.

(2) Die Bestellung erfolgt durch die jeweilige Leitung nach mehrheitlichem Vorschlag der weiblichen Beschäftigten. Es sollen mindestens zwei Kandidatinnen vorgeschlagen werden.

(3) Ist auf Grund der zu geringen Anzahl der Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen, ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle oder der Dienststelle zuständig, die die Dienstaufsicht ausübt. Die Leitung der Dienststelle ohne Gleichstellungsbeauftragte bestellt eine Vertrauensperson als Ansprechpartnerin für die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte wird für vier Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung bestellt. Vor der Entscheidung über die Verlängerung muss das Votum der weiblichen Beschäftigten eingeholt werden.

(5) Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist mindestens eine Vertreterin zu bestellen, die sie in ihrer Arbeit unterstützt und sie bei Abwesenheit und bei sonstiger Verhinderung vertritt. Die Absätze 2 und 4 gelten entsprechend.

(6) Werden Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes ganz oder teilweise in eine andere Dienststelle eingegliedert oder zu einer neuen Dienststelle zusammengeschlossen oder bilden sie durch Ausgliederung eine neue Dienststelle, so sind die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen neu zu bestellen. Die bisherigen Gleichstellungsbeauftragten führen die Geschäfte so lange gemeinsam weiter, bis die Neubestellung erfolgt ist, längstens jedoch für die Dauer von sechs Monaten. Sie können aus ihrer Mitte eine Gleichstellungsbeauftragte wählen, die von der Dienststelle kommissarisch bestellt wird. Diese führt die Geschäfte, die übrigen Gleichstellungsbeauftragten nehmen Vertreterinnenfunktionen wahr.

(7) Bei Abwesenheit der Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin von mehr als sechs Monaten kann die Dienststelle die Bestellung widerrufen und eine Nachbestellung nach Absatz 2 vornehmen.

§ 21 LGG – Widerruf der Bestellung

(1) Die Leitung der Dienststelle kann die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten widerrufen, wenn die Gleichstellungsbeauftragte ihre gesetzlichen Pflichten grob vernachlässigt hat. Auf Antrag der Mehrheit der weiblichen Beschäftigten oder auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten ist die Bestellung zu widerrufen.

(2) Absatz 1 gilt für die Vertreterin entsprechend.

§ 22 LGG – Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes. Ihr ist bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten der Dienststelle mit Auswirkung auf die Gleichstellung von Frauen und Männern während des gesamten Verfahrens Gelegenheit zur aktiven Teilnahme zu geben, insbesondere bei

1. Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen und Umsetzungen von mehr als sechs Monaten, bei Abordnungen von mehr als drei Monaten sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen,
2. sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen,
3. Fortbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen,
4. Arbeitsplatzgestaltung,
5. Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Erstellung des Gleichstellungsplanes,
6. der Besetzung von Gremien,
7. der Entwicklung einheitlicher Beurteilungsmaßstäbe und bei Beurteilungskonferenzen.

Die Wahrnehmung der Aufgaben nach Satz 1 setzt eine Einwilligung der Betroffenen nicht voraus.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über die Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Soweit die Maßnahme nach § 5 Abs. 2, 4, 5 und 6 oder § 23 Abs. 2 einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann sie eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt vor dem Personalrat, in dringenden Fällen zeitgleich.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht in der nach Absatz 2 vorgeschriebenen Weise an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Der Antrag der Gleichstellungsbeauftragten auf Nachholung der Beteiligung geht der Klage nach § 23a voraus, wenn die Entscheidung der Dienststellenleitung noch nicht getroffen ist.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben nach Absatz 1 erforderlich ist, ist die Dienststelle verpflichtet und berechtigt, der Gleichstellungsbeauftragten dabei auch personenbezogene Daten zu übermitteln. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden, sowie für Personalakten.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an Besprechungen der Leitung der Dienststelle sowie an Sitzungen und Konferenzen ihrer Dienststelle und Führungsklausuren zu geben, sofern diese die Planung oder Vorbereitung von Maßnahmen in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. Absatz 4 Satz 2 gilt entsprechend.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich unmittelbar an die Leitung ihrer Dienststelle wenden.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte gilt als Daten verarbeitende Stelle im Sinne von § 3 Abs. 4 Nr. 1 des Brandenburgischen Datenschutzgesetzes. Für die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz durch die Gleichstellungsbeauftragte ist auch die Dienststelle verantwortlich. § 24 Abs. 1 Satz 1 und 3 bleibt unberührt.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, personenbezogene Daten zu erheben, zu speichern und zu nutzen, soweit und solange dies zur Erfüllung der ihr durch dieses Gesetz zugewiesenen Aufgaben erforderlich ist. In den Fällen des Absatz 4 und Satz 3 sind die Daten spätestens sechs Wochen nach Abschluss der Maßnahme zu löschen.

§ 23 LGG – Widerspruchsrecht

(1) Soweit bei Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist, gegen dieses Gesetz verstoßen oder durch Maßnahmen die Erfüllung des Gleichstellungsplanes der Dienststelle gefährdet wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Maßnahme innerhalb einer Woche nach Kenntnis widersprechen. Die Leitung der Dienststelle hat erneut über den Vorgang zu entscheiden. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Die Entscheidung soll innerhalb von zehn Arbeitstagen ergehen.

(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nicht abgeholfen, so ist auf ihren Antrag die Entscheidung der Stelle einzuholen, die nach § 5 Absatz 2 und Absatz 5 Satz 2, Absatz 6 Satz 2 und 3 und Absatz 7 Satz 2 zur Entscheidung befugt ist. Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend. Der Antrag ist innerhalb von drei Tagen ab Kenntnis der Widerspruchsentscheidung durch die Gleichstellungsbeauftragte geltend zu machen.

(3) Das Verfahren gemäß Absätze 1 und 2 geht einem Beteiligungsverfahren nach dem Landespersonalvertretungsgesetz voraus.

§ 23a LGG – Gerichtliches Verfahren

(1) Bleiben ihr Widerspruch nach § 23 Absatz 1 und ihr Antrag nach § 23 Absatz 2 erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht mit dem Antrag anrufen, festzustellen, dass die Dienststelle ihre Rechte aus diesem Gesetz verletzt hat. Dies gilt auch, wenn die Dienststelle keinen oder einen nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechenden Gleichstellungsplan aufgestellt hat. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(2) Die Kosten für das verwaltungsrechtliche Verfahren, einschließlich der anwaltlichen Vertretung trägt die Dienststelle.

§ 24 LGG – Dienstliche Stellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind Teil der Dienststelle und üben ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit aus. Die Regelungen über die Verschwiegenheitspflicht gemäß § 37 des Beamtenstatusgesetzes und den tarifrechtlichen Bestimmungen gelten auch für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte oder als stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte. Im Rahmen ihrer rechtmäßigen Aufgabenerfüllung sind sie von Weisungen frei. Sie sind im erforderlichen Umfang von den

übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Unter Berücksichtigung der Struktur der jeweiligen Dienststelle beträgt die Freistellung in der Regel in Dienststellen mit mehr als 250 Beschäftigten mindestens 30 Prozent der vollen regelmäßigen Arbeitszeit, in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens 60 Prozent der vollen regelmäßigen Arbeitszeit, in Dienststellen mit mehr als 850 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden. Das gilt auch für die berufliche Entwicklung. Durch die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte erworbene besondere Kenntnisse und Fähigkeiten sind bei der beruflichen Entwicklung zu berücksichtigen.

(3) Die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten wird durch organisatorische Maßnahmen im Rahmen der verfügbaren Planstellen und Stellen innerhalb der Dienststelle geregelt.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleicher Weise geschützt wie ein Mitglied des Personalrats.

§ 25 LGG – Kommunale Gleichstellungsbeauftragte

Die Regelungen der Kommunalverfassung des Landes Brandenburg über die Gleichberechtigung von Frau und Mann werden durch dieses Gesetz nicht berührt. Für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in Gemeinden, Ämtern und Landkreisen finden die §§ 20 bis 24 dieses Gesetzes keine Anwendung. In den Hauptsatzungen ist festzulegen, welche Rechte, Aufgaben, Kompetenzen und dienstliche Stellung die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten nach §§ 22 bis 24 haben.

Sechster Abschnitt – Berichtspflicht, Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 26 LGG – Berichtspflicht

(1) Die Landesregierung berichtet dem Landtag einmal in der Legislaturperiode über die Durchführung des Gesetzes.

(2) Der Bericht gibt Auskunft über die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn, den Entgeltgruppen sowie über die Entwicklung des Anteils von Frauen in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Landesverwaltung. Der Bericht gibt auch Auskunft über Erfahrungen bei der Anwendung dieses Gesetzes.

(3) Als Grundlage des Berichts der Landesregierung erstellt jede Dienststelle der Landesverwaltung sechs Monate vor Abgabe des Berichts eine Analyse der Beschäftigtenstruktur. Für die Analyse sind die nach § 6 Abs. 2 zu erhebenden Angaben maßgebend.

(4) Im Bereich der Kommunalverwaltung hat die Verwaltungsleitung eine Berichtspflicht gegenüber ihren gewählten Vertretungen. Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend.

§ 27 LGG – Inkrafttreten

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

(1) Red. Anm.:

Verkündet am 05.07.1994