



MUSTERINHALTE FÜR LANDES- GLEICHBERECHTIGUNGSGESETZE

Umsetzungshilfe zur Erfüllung des Verfassungsauftrages „Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ im öffentlichen Dienst, insbesondere auf kommunaler Ebene.

1. Vorwort der BAG

„Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten setzen Gleichstellungspolitik intern in der Verwaltung und extern für die Bürger und Bürgerinnen vor Ort um. Damit Gleichstellungspolitik auf dieser Ebene wirksam werden kann, ist eine Stärkung der bestehenden Strukturen notwendig.“, Auszug aus dem Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.¹

Mit diesem Rückenwind und angesichts der Tatsache, dass in vielen Bundesländern zurzeit Novellierungen von Gleichstellungs- und/oder Frauenfördergesetzen geplant sind, haben wir – die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen – uns auf den Weg gemacht, eine Mustersammlung für Landesgleichstellungsgesetze zu erarbeiten. Wir verstehen die vorliegenden „Musterinhalte für Landesgleichstellungsgesetze“ als Diskussionsgrundlage für politische Entscheiderinnen und Entscheider, als Unterstützung für Kolleginnen auf Landesebene, die in die Entwicklung von guten Regelungen für die Umsetzung des Verfassungsauftrages auf Landesebene einbezogen werden und als Ausdruck vieler guter Ideen, die den – uns bekannten – aktuellen Stand der Diskussion wieder spiegeln. Nicht zuletzt bietet diese Broschüre die Möglichkeit, Transparenz über all die guten Ideen herzustellen, die bereits in einzelnen Bundesländern entwickelt wurden.

Diese Mustersammlung ist im Kontext unterschiedlicher Projekte der BAG entstanden. Hintergrund ist unter anderem die Broschüre „Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros – eine Diskussionsgrundlage“, die 2013 herausgegeben wurde. In der Broschüre, die auf der Befragung kommunaler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter beruht, ist nachzulesen, dass Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte oftmals über langjährige, qualifizierte Berufserfahrungen verfügen, intern für die Beschäftigten und/oder extern für die Bürgerinnen und Bürger wirken, ein breites Themenspektrum bearbeiten und Konzeptentwicklungen und strategische Planungen mitgestalten. Auf der anderen Seite verfügen Sie tendenziell über nicht ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen und wären mit einer erhöhten Anerkennung und Unterstützung durch Verwaltung und Politik besser aufgestellt.

Weiterer Hintergrund dieser Broschüre ist eine gemeinsame Veranstaltung, die auf Initiative der Landesarbeitsgemeinschaft Schleswig-Holstein von Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. 2013 in Kooperation mit der BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen ausgerichtet wurde. Ziel und gleichzeitig Inhalt dieser Veranstaltung war es, gute Lösungen für vielfältige Regelungen in Landesgleichstellungsgesetzen zu diskutieren. Beteiligt haben sich alle Landesarbeitsgemeinschaften, so dass wir nun über einen wunderbaren Fundus an Ideen aus allen Bundesländern verfügen. Gleichzeitig arbeitet die BAG zurzeit an einem – vom BMFSFJ geförderten – Projekt, um „Strategien für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik“ zu entwickeln. In diesem Kontext hat auch die letzte Bundeskonferenz am 26. – 28. Januar 2014 in Potsdam stattgefunden. Die Ergebnisse sollen im September 2014 vorliegen.

¹ Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BMFSFJ, Drucksache 17/6240, 16.06.2011.

Die BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen ist der Ansicht, dass eine konsistente Gleichstellungspolitik beide Geschlechter im Blick hat. Hierbei helfen hauptamtliche Strukturen in Ministerien, Behörden und Kommunen. Hierbei helfen aber auch professionell besetzte Gleichstellungsbüros. Eine konsistente Gleichstellungspolitik soll helfen, einengende Geschlechterrollen zu überwinden. Wir sprechen uns gegen ein „entweder – oder“ aus und wünschen uns ein „sowohl – als auch“. Wir wünschen uns eine Strategie, die nicht „für alle das Gleiche, sondern für jede und jeden das Richtige“ in den Mittelpunkt stellt. Hierzu benötigen wir ein Umdenken in der Gleichstellungsstrategie, damit die Ressourcen für Frauen und Männer nicht alternativ, sondern additiv betrachtet werden. Wir haben in diesem „Muster – Landesgleichstellungsgesetz“ sowohl Regelungen zur „Frauenförderung“ als auch Regelungen für „das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht“ benannt. In welche Richtung zukünftige Landesgleichstellungsgesetze gehen, ist ein politischer Aushandlungsprozess. Wir haben uns ebenfalls gegen „ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte“ ausgesprochen. Nicht weil wir die Kolleginnen nicht schätzen, sondern weil wir der Ansicht sind, dass nur durch die Ausübung dieser Tätigkeit im Hauptamt den Erwartungen von außen zum einen und dem verfassungsmäßigen Auftrag zum anderen entsprochen werden kann.

Wir – die BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen – wünschen uns eine Diskussion darüber, wie wir in Deutschland zu einer konsistenten Gleichstellungspolitik kommen, die beide Geschlechter mit ihren unterschiedlichen Kontexten, Bedürfnissen und Ressourcen im Blick hat. Wir wünschen uns die Stärkung vorhandener Strukturen für die Umsetzung einer erfolgreichen konsistenten Gleichstellungspolitik, die die vielfältigen Aspekte einer lebensverlaufsorientierten Gleichstellungspolitik berücksichtigt. Wir wünschen uns neuen Mut, Gleichstellungspolitik umzusetzen.

Landesgleichstellungsgesetze können gute Wegbereiter sein, dieses Ziel zu erreichen!

Eine anregende Lektüre wünschen
die Sprecherinnen der BAG kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

2. Vorwort der Autorinnen

Landesgleichberechtigungsgesetze sind seit Anfang der 1990er Jahre **das** Instrument, um die Gleichberechtigung im Bereich des öffentlichen Dienstes voran zu bringen. Für die Kommunen kamen Regelungen in den jeweiligen Kommunalverfassungen hinzu. 20 Jahre Erfahrung in der Arbeit mit diesen gesetzlichen Regelungen liegen hinter uns. Seit inzwischen 20 Jahren begleiten und beraten wir Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Verwaltungen, insbesondere Kommunen und auch Ministerien in der Umsetzung dieser Gesetze. Aus dieser Arbeit in der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wissen wir, wie schwierig die Umsetzung dieser Gesetze in der Praxis verlief. Das Instrument der Gleichstellungsbeauftragten ist inzwischen verankert, gesetzliche Regelungen wurden ergänzt, teilweise konkretisiert, teilweise abgeschwächt oder sind unter veränderten politischen Auffassungen angepasst worden. Viele dieser gesetzlichen Regelungen zur Umsetzung des Verfassungsauftrages nach Artikel 3 Absatz 2 GG, die Gleichberechtigung tatsächlich umzusetzen, sind auch in diesen zwei Jahrzehnten noch nicht selbstverständlich geworden. Die Herausforderung für die Weiterentwicklung der Gesetze liegt in der Konkretisierung der Regelungen und darin, die Umsetzung der Regelungen auch tatsächlich durchzusetzen. Dazu gehört politischer Wille. Dazu gehören aber auch die entsprechenden Gesetze.

Mit den vorliegenden Musterinhalten legen wir der Bundesarbeitsgemeinschaft Kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) Musterinhalte vor, die den öffentlichen Dienst in die Pflicht nehmen, die Umsetzung von Gleichberechtigung zu konkretisieren. Hierzu müssen die Gleichstellungsbeauftragten gestärkt und notwendige Sanktionen bereitgehalten werden. Dies soll für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in den Ländern, für die Parteien und Fraktionen und für die Ministerien bei der Fassung der jeweiligen Landesgesetze eine Hilfe sein. Die Struktur der Gesetze ist von Land zu Land unterschiedlich, das wird jeweils zu berücksichtigen sein.

Die Musterinhalte fußen auf den Erfahrungen aus der Praxis, vorliegenden gesetzlichen Regelungen und Lösungsvorschlägen der Autorinnen. Für die unterstützenden Fachgespräche danken wir der Vizepräsidentin der Hochschule Hannover Prof. Dr. jur. Heike Dieball, der Sozialdezernentin der Stadt Salzgitter Christa Frenzel, der Leiterin der Kommunalaufsicht des Landkreises Hildesheim Ingrid Mellin, dem vorsitzenden Richter am Verwaltungsgericht Frankfurt am Main Dr. Torsten von Roetteken und Ministerialdirigent a.D. Robert Thiele. Bei den Sprecherinnen der BAG bedanken wir uns für die Anregungen und die konstruktiven Diskussionen. Wir wünschen uns eine rege Nutzung dieser Musterinhalte und bleiben zur Weiterentwicklung gern im Gespräch und in der Diskussion.

Almut von Woedtke und Heike Schmalhofer

Einführung

Seit Anfang der 1990er Jahre sind in den Bundesländern Regelungen zur Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Kraft getreten. Die Erfolge der bestehenden Gleichberechtigungsgesetze der Länder im Hinblick auf die Gleichstellung im öffentlichen Dienst sind unzureichend. Ein gesellschaftliches Gleichstellungsdefizit wird auch im Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung festgestellt.²

Akuten Handlungsbedarf stellt auch die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) aufgrund einer bundesweiten Erhebung fest.³ Dieser wurde im Rahmen eines Workshops mit den Landesarbeitsgemeinschaften kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen und der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestätigt.⁴

Als Ursachen für die mangelnde Wirksamkeit werden genannt:⁵

- Normative Rahmenbedingungen
- Unpräzise Aufgabenstellung für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Begrenzte Kompetenzen für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
- Fehlende Sanktionsmöglichkeiten

und

- Vermeintliche oder tatsächliche Unkenntnis und Nichtbeachtung der gesetzlichen Regelungen bei Führungskräften und zuständigen Stellen
- Geringe Unterstützung der Aufsicht führenden Behörden
- Unklare rechtliche Position der (kommunalen) Gleichstellungsbeauftragten

Dies war Anlass, die folgenden Musterinhalte zu formulieren, die nach dem jetzigen Stand der Gesetzgebung und der Praxis konsequent, beispielhaft und innovativ wirksame Regelungen vorschlagen, um den Verfassungsauftrag aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes umzusetzen.

In diesen Musterinhalten wurden Instrumente, Themenfelder, Organisationsformen und Strategien überdacht und weiterentwickelt.

2 Deutscher Bundestag „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“, Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BMFSFJ, Drucksache 17/6240, 16.06.2011

3 Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen: Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros – eine Diskussionsgrundlage. Berlin: 2013.

4 Vernetzungsstelle, LAG Schleswig-Holstein, BAG: Landesgleichstellungsgesetze – Stand und Perspektiven. Hannover: 2013.

5 Elke Wichmann/Maria Oppen: Frauenförderpläne unter Reformdruck. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung: 1998.

Es sind folgende für viele Bundesländer neue bzw. erweiterte Regelungsinhalte aufgenommen:

- Ein erweiterter Geltungsbereich
- Gender Mainstreaming als Strategie, also die Umsetzung von Gleichberechtigung im fachlichen Aufgabenbereich der Kommunen, aber auch der Behörden
- Vertragsbeziehungen und Auftragsvergabe
- Bevorzugte Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Qualifikation
- Gleichstellungsplan als verbindliches Personalplanungsinstrument
- Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Rechte
- Die Berücksichtigung der behördlichen und der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in gleicher Weise
- Klagerecht und effektives Widerspruchsrecht für die Gleichstellungsbeauftragte
- Sanktionen und Anreizsysteme als Instrumente
- Geschlechtergerechte Sprache
- Entgeltgleichheit
- Gender Budgeting

Die Musterinhalte beziehen sich auf die Zielrichtung „Gleichstellung von Frau und Mann“ in allen Bereichen. Zu berücksichtigen ist zusätzlich die Vielfalt der Lebensbedingungen.

Im Text werden alternativ die Möglichkeiten „Abbau der Benachteiligung von Frauen“ „Abbau der Benachteiligung des unterrepräsentierten Geschlechts“ benannt. Welche Zielrichtung das Gesetz hat, muss auf Landesebene entschieden werden.

Die Bundesländer haben die Regelungen in Gleichberechtigungsgesetzen,⁶ Frauenfördergesetzen,⁷ in einem Chancengleichheitsgesetz⁸ oder in Gleichstellungsgesetzen,⁹ umgesetzt; Regelungen für die kommunale Gleichstellungsarbeit finden sich zusätzlich in Kommunalverfassungen.¹⁰ Auf diese landesspezifischen Umstände wird hier nicht eingegangen. Im Folgenden werden Musterinhalte vorgeschlagen, die – sofern sie aufgenommen werden sollen – jeweils in diese länderspezifische Struktur einzupassen wären. Hier wird vorgeschlagen, in die Regelungen für den öffentlichen Dienst insgesamt auch die Kommunen in allen Regelungen einzubeziehen, für die Kommunen allerdings daneben die Verpflichtung zur Umsetzung von Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zur Bestellung von kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der Kommunalverfassung festzuschreiben.

⁶ Niedersachsen und Hessen

⁷ Sachsen und Sachsen-Anhalt

⁸ Baden-Württemberg

⁹ Übrige Bundesländer

¹⁰ Alle Bundesländer mit Ausnahme der Stadtstaaten und von Baden-Württemberg und Bayern

Erster Teil		Allgemeine Vorschriften/Bestimmungen	
	1	Ziel	
	2	Geltungsbereich	
	3	Begriffsbestimmungen	
	4	Grundsätze	
Zweiter Teil		Handlungsfelder	
Erster Abschnitt		Allgemeines Verwaltungshandeln	
	5	Geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung	
	6	Gender Budgeting	
	7	Gremien	
	8	Sprache und Darstellung	
	9	Diversity und Vielfalt	
Zweiter Abschnitt		Personal- und Organisationsentwicklung	
	10	Quotenregelung	
	11	Entgeltgleichheit	
	12	Personalentwicklung	
	13	Stellenbesetzung	
	14	Teilzeit	
	15	Beurlaubung/Wiedereinstieg	
	16	Personalplanung	
	17	Personalförderung	
	18	Leistungsbeurteilung	
	19	Organisationsentwicklung	
	20	Arbeitsbedingungen	
Dritter Abschnitt		Vertragsbeziehungen/Vergabe	
	21	Auftragsvergabe	
	22	Leistungsgewährung/Mittelvergabe	
Dritter Teil		Instrumente	
Erster Abschnitt		Gleichstellungsbeauftragte	
	23	Gleichstellungsbeauftragte	
	24	Bestellung/Einstellung	
	25	Status	
	26	Aufgaben	
	27	Rechte	
Zweiter Abschnitt		Gleichstellungsplan	
	28	Gleichstellungsplan	
	29	Verfahren/Zuständigkeit	
	30	Inkrafttreten	
	31	Verbindlichkeit	
Dritter Abschnitt		Anreizsysteme/Sanktionen	
	32	Anreizsysteme	
	33	Sanktionen	
	34	Widerspruchsrecht	
	35	Klagerecht	
Vierter Abschnitt		Berichtspflichten	
	36	Berichtspflichten	
Vierter Teil		Schlussbestimmungen	
	37	Schlussbestimmungen	

Im Hinblick auf eine effektive Umsetzung des Auftrages aus Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes waren sowohl Handlungsfelder als auch Instrumente festzulegen:

Handlungsfelder

Allgemeines Verwaltungshandeln

**Personal- und Organisations-
entwicklung**

Vertragsbeziehungen/Vergabe

**Zentrale
Instrumente**

Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsplan

Anreizsysteme

Sanktionen

Berichtspflichten

ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN	ERSTER TEIL
Landesgleich berechtigung sgesetz	NAME DES GESETZES
ANMERKUNGEN	
<p>In Abgrenzung zu anderen Gleichstellungsgesetzen, z.B. für den Bereich der Menschen mit Behinderungen, wird der Begriff „Gleichberechtigung“ verwendet.</p> <p>Terminologie „Frauen“ oder „Gleichstellung“:</p> <p>Die Entscheidung, ob ein Gleichberechtigungsgesetz gezielt auf eine Frauenförderung ausgerichtet ist oder sich auf das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht beziehen soll, kann in den Ländern unterschiedlich ausfallen.</p> <p>Das Ziel muss sein, strukturelle Diskriminierung abzubauen.</p>	

ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

ZIEL

1

Ziel des Gesetzes ist es, den **Verfassungsauftrag zur Herstellung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern** zu erfüllen.

Um dieses Ziel zu erreichen, sind nach Maßgabe dieses Gesetzes

- **Benachteiligungen abzubauen** und das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht/Frauen zu **fördern**.
- Außerdem ist **im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns** die Gleichberechtigung von Frauen und Männern voran zu bringen.

ANMERKUNGEN

Eindeutige Zielsetzung

Es wird empfohlen, dem Gesetz eine eindeutige Zielrichtung zu geben und auf die Nennung von „Unterzielen“ an dieser Stelle zu verzichten, die in der Praxis vom „Hauptziel“ ablenken könnten.

Als Beispiel für ein nicht explizit genanntes Unterziel soll hier „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ genannt werden, was im Zusammenhang mit Herstellung von Gleichberechtigung nicht außer Acht gelassen werden darf, aber ohnehin notwendig in der Praxis einzubeziehen ist, soll Gleichberechtigung erreicht werden. Allerdings löst eine bloße Beschäftigung mit der Vereinbarkeitsthematik nicht die Gleichstellungsproblematik.

Doppelstrategie

Unter Doppelstrategie wird folgendes verstanden:

- die Umsetzung von Gender Mainstreaming
- die gleichzeitige Förderung von Frauen als das (oftmals) unterrepräsentierte Geschlecht

Wir empfehlen:

- Gleichstellungsaspekte von vornherein in allen Planungs- und Entscheidungsprozessen im gesamten Aufgabenbereich der Dienststelle (auch nach außen) zu beachten.
- Die Strategie des Gender Mainstreaming¹¹ für den gesamten öffentlichen Dienst verpflichtend festzulegen.

¹¹ „**Gender Mainstreaming** bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.“ **Quelle BMFSFJ**, Broschüre, 2002 GM-Was ist das?

- Neben der Herstellung von Gleichberechtigung in der eigenen Verwaltung auch die **geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung für alle Behörden (nicht nur die Kommunen)** in einem Gleichberechtigungsgesetz zu regeln.

Hiermit wirkt ein solches Gleichberechtigungsgesetz auf den Abbau von Unterrepräsentanz, auf die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung und bewirkt auch eine Veränderung der Rahmenbedingungen und Strukturen.

(Frauen)förderung: Ausgleich geschlechtsspezifischer Benachteiligungen und Ungleichheiten

Die Strategie des Gender Mainstreaming bedeutet nicht, dass besondere Maßnahmen oder eine besondere Förderung (des unterrepräsentierten Geschlechts) entfallen können. Diese sind solange notwendig bis eine tatsächliche Gleichstellung erreicht ist.

ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

GELTUNGS- BEREICH

2

Das Gesetz soll gelten für

- **alle Verwaltungen** des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, Zweckverbände sowie deren Eigenbetriebe
- alle **auf Landesrecht** beruhenden Verwaltungen
- alle Einrichtungen, die durch Aufgabenprivatisierung entstehen und bei denen eine mehrheitliche öffentliche Beteiligung besteht
- bei **Minderheitsbeteiligung** ist vertraglich zu vereinbaren, dass die Anwendung dieses Gesetzes verankert wird
- **Umwandlungen** von Aufgaben in private Rechtsform.

ANMERKUNGEN

Der Geltungsbereich sollte weit gefasst sein, um die **Zielsetzung des Gesetzes möglichst weitreichend zur Geltung zu bringen**. Ausnahmen aufgrund geringer Behördengröße sind nicht vorgesehen (lediglich Sonderregelungen, die zum Amt der Gleichstellungsbeauftragten getroffen werden können).

Wenn eine Ausweitung des Geltungsbereiches auf Beteiligungen und Umwandlungen nicht gelten sollte, müsste gelten, dass bei der Gründung von Unternehmen in die Rechtsform des Privatrechts (z.B. bei Auslagerung von Aufgabenbereichen aus der Verwaltung) die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag verankert werden muss.

In den Landesgesetzen sollten in einem Anhang zur Klarstellung die Verwaltungen aufgeführt werden, die unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen.

ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

Dienststellen sind alle vom Geltungsbereich erfassten Stellen. Jede Kommune (und jeder Kommunalverband) bildet eine eigene Dienststelle.

Beschäftigte sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Beamtinnen und Beamte inklusive der politischen Beamtinnen und Beamten, Wahlbeamtinnen und Wahlbeamten und Auszubildenden.

Bereiche sind (in der jeweiligen Dienststelle)

- Entgelt- oder Besoldungsgruppe
- Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktion (hierzu gehören auch die Stellen von politischen Beamtinnen und Beamten)
- bei Auszubildenden der einzelne Ausbildungsgang
- weitere Bereiche wie z. B. eine Unterscheidung nach Berufsgruppen können mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten gebildet werden, wenn dies zur Zielerreichung sinnvoll ist.

Unterrepräsentanz liegt vor, wenn ein Geschlecht in einem Bereich zu einem geringeren Anteil vertreten ist als das andere/Frauen zu einem geringeren Anteil vertreten sind als Männer (50% - Quote).

Teilzeitbeschäftigte werden zur Feststellung von Unterrepräsentanz entsprechend ihrem Beschäftigungsvolumen berücksichtigt.

Als **hauptberuflich/hauptamtlich** gilt eine Tätigkeit, die mit mindestens der Hälfte eines tariflichen Vollzeitarbeitsplatzes ausgeübt wird.¹²

ANMERKUNGEN

Die Begriffe, die im Weiteren verwendet werden, sind zu definieren.

Der Geltungsbereich wird weit gefasst, indem der Dienststellenbegriff **über die Dienststellen mit Personalbefugnissen hinaus** ausgeweitet wird. Dies ist sinnvoll, da Gleichberechtigung nicht nur über Personal- und Organisationsmaßnahmen im Hinblick auf die eigenen Beschäftigten im Fokus dieser gesetzlichen Regelungen stehen, sondern auch die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung in den Blick genommen werden soll.

Es wird klargestellt, dass beim Abbau von Unterrepräsentanz **die aktive Personalressource zählt** und nicht die bloße Anzahl der Beschäftigten (Teilzeitbeschäftigte gehen hier anteilig ein).

BEGRIFFS- BESTIMMUNGEN

3

¹² Definition hauptamtlich/hauptberuflich unter Bezugnahme auf § 28 Abs. 2 Satz 4 Bundesbesoldungsgesetz und in Niedersachsen: Bestätigung dieser Auslegung durch Urteil des Staatsgerichtshofs vom 13.03.1996, 1/94.

Es wird ermöglicht, über die Tarif- und Besoldungsbereiche hinaus (mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten) **Bereiche zu definieren**, wenn es in der jeweiligen Verwaltung/Situation zur Erreichung des Gesetzesziels sinnvoll ist.

Falls die Anzahl der Beschäftigten eine Rolle spielt, ist genau zu definieren, welche Beschäftigten der konkreten Dienststelle zugeordnet werden.

ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

Die Verpflichtung, die Zielsetzung des Gesetzes zu verwirklichen, richtet sich an **alle Beschäftigten**, insbesondere an Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen.

Die gesamte Verwaltung hat ihr Handeln auf den Verfassungsauftrag der Umsetzung von Gleichstellung auszurichten. Es sind jeweils hierfür geeignete Maßnahmen, **auch über die Regelungen dieses Gesetzes hinaus**, zu entwickeln.

Mit **allen geeigneten Instrumenten** in **allen Handlungsfeldern** ist **alles zu unternehmen**, um die Unterrepräsentanz eines Geschlechtes abzubauen und Geschlechterparität zu erreichen.

Das Erfüllen der Ziele dieses Gesetzes, sowohl im Hinblick auf den Abbau von Unterrepräsentanz als auch im Hinblick auf das Verwaltungshandeln zum Voranbringen von Gleichberechtigung ist in der **Leistungsbeurteilung** von Führungskräften zu berücksichtigen.

GRUNDSÄTZE

4

ANMERKUNGEN

Zur Klarstellung ist aufzunehmen, dass sich **die Aufgabe, Gleichberechtigung herzustellen und umzusetzen, nicht an die Gleichstellungsbeauftragte richtet, sondern an die Dienststelle**. Es wird empfohlen, diese Aufgabe als dienstliche Verpflichtung festzulegen.

Zur Leistungsbeurteilung:

Die Kriterien zur Leistungsbeurteilung von Führungskräften umfassen sowohl die Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts innerhalb der Dienststelle **als auch die geschlechtergerechte Erfüllung der Fachaufgabe** (Gender Mainstreaming auch in der jeweiligen Fachaufgabe).

ZWEITER TEIL	HANDLUNGSFELDER – ALLGEMEINES VERWALTUNGSHANDELN
<p>GESCHLECHTER-GERECHTE AUFGABEN-WAHRNEHMUNG</p> <p>GENDER MAINSTREAMING/ FRAUEN-FÖRDERUNG/ RAHMENPLAN</p> <p>5</p>	<p>Die Dienststellen sind verpflichtet, im Rahmen ihrer gesamten Aufgabenwahrnehmung von Anfang an in allen Bereichen und auf allen Ebenen aktiv die Gleichberechtigung von Frauen und Männern voran zu bringen, um eine gleiche Teilhabe an allen gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Angelegenheiten zu erreichen.¹³</p> <p>Zur Planung der Umsetzung wird für einen Zeitraum von vier Jahren ein gleichstellungspolitischer Rahmenplan, der Gender-Budgeting mit umfassen muss, erstellt und von der Leitung der Dienststelle, in Kommunen von der Vertretung, beschlossen.¹⁴</p> <p>Bei der Aufgabenwahrnehmung ist vor Beschlussfassung darzulegen, welche Auswirkungen sich im Hinblick auf die Ziele dieses Gesetzes ergeben (Genderfolgenabschätzung).</p> <p>Die Gleichstellungsbeauftragte ist als Beratungsinstanz einzubinden.</p>
	<p>ANMERKUNGEN</p> <p>Hier wird der Grundsatz zur geschlechtergerechten Aufgabenwahrnehmung¹⁵ festgelegt und ausgeführt.</p> <p>Klargestellt wird, dass auch die behördlichen Gleichstellungsbeauftragten nicht nur für den internen Bereich der eigenen Behörde zuständig sind, sondern sie auch unterstützen, damit die Behörden ihre Fachaufgaben geschlechtergerecht wahrnehmen. Das befördert die Zielerreichung des Verfassungsauftrages in den Behörden des öffentlichen Dienstes (Polizei, Finanzamt, Krankenhaus etc.).</p> <p>Gender Mainstreaming ist damit ein Auftrag</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und an alle Beschäftigten, ■ die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern ■ in der Struktur, in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen, in den Ergebnissen und Produkten, in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit und in der Steuerung <p>von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.</p> <p>Durch die Ausrichtung an den Lebensrealitäten beider Geschlechter wird die Wirksamkeit von politischen Maßnahmen und von Verwaltungsaktivitäten erhöht.</p> <p>Es wird empfohlen, den Auftrag als Verpflichtung zu fassen und durch Controlling-Instrumente zu operationalisieren.</p>

¹³ Eine Regelung zur Berichtspflicht zur geschlechtergerechten Aufgabenwahrnehmung ist unter Punkt 36 "Berichtspflichten" aufgenommen.

¹⁴ Siehe Fußnote 14.

¹⁵ Siehe Ausführungen zu Punkt 1.

HANDLUNGSFELDER

– ALLGEMEINES VERWALTUNGSHANDELN

Die Dienststellen sind verpflichtet, bei der Haushaltsaufstellung und -durchführung zu beachten, dass die eingesetzten Mittel die Umsetzung von Gleichstellung von Frauen und Männern fördern.

Die Geschlechterperspektive wird in alle haushaltspolitischen Entscheidungen integriert.

Die Dienststelle hat im Haushaltsplan zu erklären, dass Gender Mainstreaming und Gender Budgeting bei der Aufstellung des Haushaltes berücksichtigt worden sind.

GENDER BUDGETING

6

ANMERKUNGEN

Gender Budgeting ist das finanzpolitische Instrumentarium der gleichstellungspolitischen Strategie des Gender Mainstreaming. Es ist ein Analyse- und Steuerungsinstrument, das Geschlechtergerechtigkeit auch durch eine veränderte Haushaltsführung bzw. -politik herstellt. In einem geschlechtersensiblen Haushalt werden die Zielgruppen des Verwaltungshandelns sichtbar und somit die Transparenz der Mittelvergabe erhöht. Es kann sinnvoll sein, hier landesgesetzliche Regelungen zur Ausführung zu schaffen.

Gender Mainstreaming als Grundsatz der Haushaltsführung: Es werden die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Frauen und Männern berücksichtigt und die Geschlechterverhältnisse systematisch in die Haushaltsführung einbezogen. Ziel ist, dass das Budget im Wege eines gezielten Mitteleinsatzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern beiträgt.

Im Einzelnen:

- geschlechtergerechte Budgetgestaltung
- Berücksichtigung der geschlechterspezifischen Auswirkungen von Budgetentscheidungen
- betrifft alle Organe der Haushaltsführung
- greift im gesamten Kreislauf der Haushaltsführung
- bei kurzfristigen, jährlichen, mittel- und langfristigen Planungen
- bei Vollzug und Kontrolle (über die Auswirkungen und Erfolge ist zu berichten – auch im Beteiligungscontrolling.)

Bsp. Verfassung Österreich

„Bei der Haushaltsführung des Bundes sind die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, der Transparenz, der Effizienz und der möglichst getreuen Darstellung der finanziellen Lage des Bundes zu beachten.“

HANDLUNGSFELDER

– ALLGEMEINES VERWALTUNGSHANDELN

GREMIEN

7

- Gremien im **eigenen Zuständigkeitsbereich** der Dienststelle **sind (zwingend) geschlechterparitätisch zu besetzen**. Werden **Mitglieder von Stellen außerhalb der Dienststelle** in ein Gremium der Dienststelle entsendet, so sind jeweils Vorschläge sowohl für Frauen als auch für Männer abzugeben (Doppelbenennungsverfahren), um der Dienststelle eine paritätische Besetzung zu ermöglichen. Zur Umsetzung der Regel in bestehende Gremien wird ein Reißverschlussverfahren angewendet.
- In Gremien, in die **ein Mitglied der Dienststelle entsandt wird**, werden mit Hinweis auf die Verpflichtung, zu einer geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien beitragen zu müssen, jeweils in gleicher Zahl Frauen und Männer vorgeschlagen (Doppelbenennungsverfahren).
- Dies gilt nicht für Gremien, deren Zusammensetzung durch Gesetz geregelt wird. Hier ist auf eine hälftige Besetzung mit Frauen und Männern hinzuwirken.
- Bei der Aufstellung von **Wahllisten** (für die vorbezeichneten Gremien) sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen.
- Bestehende Gremien haben nach einer **Übergangszeit von zwei Jahren** die o.g. Zielstellung der Regelung zu erreichen und zeitgerecht entsprechende Maßnahmen zu treffen.
- Die Umsetzung dieser Regelung ist in den Gleichstellungsplan und die Berichtspflichten aufzunehmen.
- Es ist Transparenz darüber herzustellen, welche Voraussetzungen Mitglieder erfüllen müssen und unter welchen Bedingungen die Gremientätigkeit erfolgt.
- Gremien, deren Zusammensetzung nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht, sind **nicht beschlussfähig**.

ANMERKUNGEN

Gremienbesetzungen sind sowohl Instrument der Teilhabe an Meinungsbildung und an Entscheidungen, sie können aber auch ein **Instrument der Personalentwicklung** sein.

Im Hinblick auf die jeweilige Zuständigkeit für die Bildung eines Gremiums sind die Regelungen zu differenzieren.

Eine absolute Verpflichtung zur paritätischen Besetzung lässt sich für die Gremien im eigenen Zuständigkeitsbereich der Dienststelle festlegen; Grenzen liegen dort, wo andere Gesetze bestimmte Zusammensetzungen vorschreiben.

Ausnahmetatbestände, wie Besetzung „kraft Amtes“ bzw. aufgrund einer besonderen Funktion, sind hier nicht empfohlen, da sie von der Formulierung „Gremien, deren Zusammensetzung durch Gesetz vorgeschrieben sind“ umfasst werden und ansonsten Einfallstor für Ausnahmen von dieser Verpflichtung sind.

Zur Umsetzung werden ein Reißverschlussverfahren und ein Doppelbenennungsverfahren vorgeschlagen.

Eine Regelung zu **Sanktionen** an dieser Stelle aufzunehmen ist sinnvoll.

HANDLUNGSFELDER

– ALLGEMEINES VERWALTUNGSHANDELN

SPRACHE UND DARSTELLUNG

8

Gesetze und andere Rechtsvorschriften haben sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung zu tragen.

Für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes besteht die **Verpflichtung zur Verwendung** einer geschlechtergerechten Sprache.

In dienstlichen Schriftstücken ist bei der Formulierung besonders auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten.

In der Öffentlichkeitsarbeit sind durch **Sprache und Darstellung** Frauen und Männer in gleicher Weise sichtbar zu machen und anzusprechen.

Rollenstereotypen sind entgegenzuwirken.

ANMERKUNGEN

Geschlechtergerechte Sprache und Darstellung

„Sprache beeinflusst die Wahrnehmung, steuert die Bewertung von Sachverhalten, spiegelt und transportiert Weltanschauungen und Strukturen.“ (*Büro für Gender und Diversity, Uni Erlangen*)

Es wird empfohlen, in ein Gleichberechtigungsgesetz die **Verpflichtung zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache und Darstellung für alle Bereiche des öffentlichen Dienstes aufzunehmen**. Denn Sprache schafft Wirklichkeit.

Sinnvoll ist, wenn durch das Land Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Sprache und Darstellung für die Dienststellen erstellt und dort bekannt gemacht werden (Richtlinie oder Handreichung).

HANDLUNGSFELDER

– ALLGEMEINES VERWALTUNGSHANDELN

Die Diskussions- und Entscheidungsprozesse in der Dienststelle **müssen** die Vielfalt der unterschiedlichen gesellschaftlichen Lebens- und Sichtweisen von Frauen und Männern, die z.B. auch durch kulturelle oder religiöse Sichtweisen, die sexuelle Orientierung oder durch das Lebensalter oder eine Behinderung geprägt sind, einbeziehen.

DIVERSITY UND VIELFALT

9

ANMERKUNGEN

Sichtweisen der Gesellschaft in ihrer Vielfalt (Diversity)¹⁶

Es gibt keine homogenen Geschlechtergruppen. Geschlechterpolitik muss die Vielfalt unter Frauen und Männern anerkennen und benachteiligungsfrei gestalten.

Es wird vorgeschlagen, dass an dieser Stelle gesetzlich festgeschrieben wird, dass die spezifischen Belange und Potentiale von allen Menschen für das gesamte Verwaltungshandeln berücksichtigt werden müssen.

¹⁶ Definition Vielfalt nach KGSt-Innovationszirkel-Chancengleichheit und Vielfalt. München, 2013: „Vielfalt umfasst alle Menschen in ihren Unterschiedlichkeiten in ihrem Zusammenleben mit gegenseitiger Wertschätzung und Verantwortung füreinander [...].“

ZWEITER TEIL

HANDLUNGSFELDER – PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG, PERSONALPLANUNG

GRUNDSÄTZE: QUOTENREGELUNG

10

Unterrepräsentanz liegt vor, wenn die Geschlechter in den Bereichen nicht **zu gleichen Teilen** vertreten sind/wenn Frauen in den Bereichen zu weniger als **50%** vertreten sind.

Immer wenn Unterrepräsentanz vorliegt, ist **verpflichtend in allen Handlungsfeldern** und mit allen geeigneten Instrumenten alles zu unternehmen um diese abzubauen.

Bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung und bei den weiteren Personalentwicklungsmaßnahmen sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung **bevorzugt zu berücksichtigen**.

Die oben genannte Bevorzugung ist nicht zulässig, wenn in der Person des anderen Geschlechts schwerwiegende persönliche Gründe vorliegen, hinter denen das Ziel Unterrepräsentanz abzubauen zurücktreten muss und die durch persönliche Gründe, die bei der Person des unterrepräsentierten Geschlechts vorliegen, nicht aufgewogen werden.

Jeweils für einen festgelegten Zeitraum sind **erreichbare Zwischenschritte in einem Gleichstellungsplan** (siehe 28-30) festzulegen. Hier sind unter Berücksichtigung der konkreten Situation und einer realistischen Fluktuationsabschätzung Zielquoten der Dienststelle für die einzelnen Bereiche festzulegen. Diese sind verbindlich.

Jeweils im Einzelfall ist der nächsthöheren Stelle, bei Kommunen der Vertretung gegenüber, schriftlich zu begründen, warum eine Frau/eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts nicht berücksichtigt worden ist.

GRUNDSÄTZE: ENTGELT- GLEICHHEIT

11

Es gilt der Grundsatz der Entgeltgleichheit. Dies ist insbesondere bei Stellenbesetzungen, Stellenbewertungen, Zulagengewährung und der Gewährung von Leistungsentgelten zu beachten.

Geeignete Instrumente, um Entgeltungleichheit aufzudecken, sind **mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten** auszuwählen und anzuwenden.

ANMERKUNGEN

In diesem Handlungsfeld sollen als Grundsätze sowohl der Abbau von (personeller) Unterrepräsentanz gelten als auch die Herstellung von Entgeltgleichheit gelten.

Die Quote wird als 50%-Quote (es sind weniger Frauen als Männer vertreten/bzw. ein Geschlecht ist geringer vertreten als das andere) als wirksames Instrument definiert. Für die Planung über den 4-jährigen Zeitraum hinweg, für den ein Gleichstellungsplan erstellt wird (siehe 28-31), werden Zwischenziele als „Zielquoten“ festgelegt.

Liegt Unterrepräsentanz von Frauen/eines Geschlechts vor, werden zusätzliche Bestimmungen zur bevorzugten Berücksichtigung wirksam. Die vorgeschlagenen Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung sollten unabhängig davon umgesetzt werden, ob Unterrepräsentanzen vorliegen.

Auszug ADS: „Entgeltgleichheit“¹⁷

„Bei der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen geht es einerseits darum, dass Frauen und Männer die gleiche Entlohnung für die gleiche Arbeit erhalten. Es geht aber auch darum, **gleichwertige** Arbeit gleich zu bezahlen. Gleichwertige Arbeit umschreibt Tätigkeiten, die sich zwar inhaltlich unterscheiden, die aber bezüglich ihrer Anforderungen und Belastungen gleich sind. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit ist bereits seit 1957 Bestandteil des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und heute auch in Artikel 23 der EU-Grundrechtecharta festgeschrieben.“

Die Ursachen für Entgeltdiskriminierung sind vielfältig und nicht nur in der jeweiligen Dienststelle zu finden. Allerdings muss auch auf dieser Ebene das Mögliche getan werden, um Ungleichbehandlungen zu verhindern.

Es liegen verschiedene Verfahren vor (z. B. EG-check, Logib-D), um Entgeltgleichheit zu überprüfen.

Auszug ADS

„eg-check.de (Entgeltgleichheits-Check) ist ein Prüfinstrument für Entgeltgleichheit, das Unternehmen kostenfrei nutzen können (öffentlich zugängliches Lohnprüfverfahren). Es untersucht wichtige Bestandteile der Vergütung wie das Grundgehalt, Leistungsvergütungen und Erschwerniszuschläge bezüglich möglicher Diskriminierung. Dadurch kann es Ursachen von Ungleichbehandlung und ihre finanziellen Auswirkungen transparent machen. Anders als Logib-D prüft es auch mittelbare Entgeltdiskriminierung.“¹⁸

Es ist sinnvoll, dass **die Gleichstellungsbeauftragte** bei der Auswahl des Instrumentariums zur Entgeltgleichheit den Entscheidungen vor der Umsetzung **zustimmen muss** (vgl. Personalvertretung).

¹⁷ Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Gleiche Arbeit, ungleicher Lohn? Zahlen und Fakten zu Entgeltungleichheit in Deutschland und Europa, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2013

¹⁸ ebd.

ZWEITER TEIL	HANDLUNGSFELD – PERSONALENTWICKLUNG
PERSONAL- ENTWICKLUNG 12	<p>Die Verwaltung wird verpflichtet, die Personalentwicklung auf das Ziel, Gleichberechtigung herzustellen und Unterrepräsentanz von Frauen/eines Geschlechts abzubauen, auszurichten.</p> <p>Für die Personalentwicklung sind die Ziele und Inhalte des Gleichstellungsplanes verbindlich. Alle Maßnahmen müssen sich an diesen Zielen und an dem Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen/eines Geschlechts abzubauen, orientieren.</p>
	<p>ANMERKUNGEN</p> <p>Im Folgenden (Punkte 13-18) werden für Elemente der Personalentwicklung Musterregelungen genannt, mit denen das Ziel des Gesetzes umgesetzt werden soll.</p> <p>Diese beziehen sich auf Stellenbesetzung, Teilzeit, Beurlaubung, Personalplanung, Personalförderung und Leistungsbeurteilung.</p> <p>Die Personalentwicklung hat durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass strukturelle Diskriminierungen abgebaut werden und durch individuelle Förderung alle die gleichen Chancen erhalten, bei Bewerbungsverfahren unter Berücksichtigung der Grundsätze der Bestenauslese Eignung, Befähigung und fachliche Leistung aus Bewerbungsverfahren hervorzugehen.</p> <p>Ziel ist, dass der Gleichstellungsplan Teil des Personalentwicklungsplanes wird.</p> <p>Diese Verpflichtung richtet sich an die Dienststellen, die Personal verwalten.</p>

HANDLUNGSFELD

– PERSONALENTWICKLUNG

Alle zu besetzenden Stellen sind **intern und grundsätzlich öffentlich** auszuschreiben.

Von einer öffentlichen Ausschreibung kann **mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten** abgesehen werden, wenn Frauen/Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zur Verfügung stehen, die sich auf die Stelle bewerben wollen oder wenn im Zuge von Strukturveränderungen Stellen wegfallen.

Die Festlegungen aus dem **Gleichstellungsplan** sind zu **berücksichtigen**.

Die Ausschreibung muss alle wesentlichen für die Besetzung der Stelle bedeutsamen Anforderungen, die bei der Stellenbesetzung herangezogen werden sollen, enthalten (Anforderungsprofil).

In den Ausschreibungen aller Stellen ist grundsätzlich die Teilzeiteignung aufzunehmen.

Frauen sind/das unterrepräsentierte Geschlecht ist in der Ausschreibung ausdrücklich anzusprechen und besonders zu ermutigen sich zu bewerben.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine zweite öffentliche Ausschreibung verlangen, wenn sich keine geeigneten Frauen/geeignete Personen des unterrepräsentierten Geschlechts bewerben haben.

Durch geeignete Ansprache werden Frauen/Personen des unterrepräsentierten Geschlechts motiviert sich zu bewerben.

**STELLEN-
BESETZUNG:**

AUSSCHREIBUNG

13

ANMERKUNGEN

Hier ist die Definition zu „Bereich“ zu beachten, die über die Entgelt- und Besoldungsgruppen hinausgeht.

Nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

HANDLUNGSFELD – PERSONALENTWICKLUNG	
<p>STELLEN- BESETZUNG:</p> <p>AUSWAHL- VERFAHREN</p> <p>13</p>	<p>Personalauswahlgremien müssen zur Hälfte mit Frauen und Männern besetzt sein.</p> <p>Auswahlverfahren sind transparent und vergleichbar zu gestalten.</p> <p>Bei der Besetzung von Stellen, bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit oder eines Dienstpostens in Bereichen, in denen Frauen/ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, werden mindestens zur Hälfte Frauen/Personen des unterrepräsentierten Geschlechts eingeladen, sofern sie die in der Ausschreibung geforderte Qualifikation vorweisen können.</p> <p>Vorausgegangene oder beabsichtigte Teilzeittätigkeit oder Unterbrechung der Tätigkeit oder Verzögerungen in der Ausbildung aufgrund der Übernahme von Familienaufgaben dürfen nicht zu einer Diskriminierung im Auswahlverfahren führen.</p> <p>Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft oder zu Fragen der Familienplanung und Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen sind unzulässig.</p>
ANMERKUNGEN	
<p>An dieser Stelle keine weiteren Anmerkungen.</p>	

HANDLUNGSFELD – PERSONALENTWICKLUNG

Für die Auswahlentscheidung dürfen ausschließlich die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung im Hinblick auf die in der Ausschreibung genannten Anforderungen der zu besetzenden Stelle Berücksichtigung finden. Die Ausschreibung muss alle wesentlichen für die Besetzung der Stelle bedeutsamen Anforderungen enthalten.

Für die Beurteilung der Eignung und Befähigung sind Fähigkeiten und Erfahrungen (**überfachliche Kompetenzen**), die z.B. durch die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen und aus ehrenamtlicher Arbeit erworben wurden, zu berücksichtigen.

Familienstand oder Einkommen des Partners/der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen in der Personalentscheidung nicht berücksichtigt werden.

Dienstalter, Lebensalter und Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen nur insoweit Berücksichtigung finden, als ihnen für die Ausübung der Stelle eine eigenständige (wesentliche und entscheidende) Bedeutung zukommt.

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung **müssen Frauen/Personen des unterrepräsentierten Geschlechts ausgewählt werden**, es sei denn in der Person des anderen Geschlechts liegen schwerwiegende persönliche Gründe vor, hinter denen das Ziel Unterrepräsentanz abzubauen zurücktreten muss und die durch persönliche Gründe, die bei der Person des unterrepräsentierten Geschlechts vorliegen, nicht aufgewogen werden.

**STELLEN-
BESETZUNG:**

**AUSWAHL-
KRITERIEN**

13

ANMERKUNGEN

Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts ist eine verpflichtende Vorgabe, um den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts zu erhöhen.

Dem Recht auf Gleichstellung im Erwerbsleben ist Rechnung zu tragen.

HANDLUNGSFELD – PERSONALENTWICKLUNG	
<p>STELLEN- BESETZUNG:</p> <p>AUSWAHL- ENTSCHEIDUNG</p> <p>13</p>	<p>Die Festlegungen des Gleichstellungsplans sind der Auswahlentscheidung zugrunde zu legen.</p> <p>Um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Einstellungen und Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Stellen zu gewährleisten sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Qualifikation) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu beurteilen.</p> <p>Bei gleicher Eignung sind Frauen/ist das unterrepräsentierte Geschlecht zu bevorzugen (Einzelfallgerechtigkeit beachten).</p> <p>Die erworbenen Erfahrungen und Qualifikationen, die durch gezielte Fördermaßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz erworben wurden, sind in die Auswahlentscheidung einzubeziehen.</p>
ANMERKUNGEN	
	<p>Die Zielquote wird ausgeführt. Hier wird klargestellt, dass die Inhalte des Gleichstellungsplanes und Maßnahmen der Personalentwicklung verbindlich zur Entscheidung herangezogen werden.</p>

HANDLUNGSFELD

– PERSONALENTWICKLUNG

Alle Stellen – auch solche mit Leitungs- und/oder Führungsaufgaben - sind grundsätzlich auch in Teilzeit besetzbar. **Ausnahmen sind schriftlich zu begründen und bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.**

Durch die Ausübung einer Teilzeittätigkeit dürfen keine Benachteiligungen entstehen.

Teilzeitkräften sind gleiche Chancen bei der Besetzung aller Stellen einzuräumen.

Bei der Besetzung von Stellen durch Teilzeitkräfte entstehende Stellenreste sind zu besetzen.

Teilzeitkräfte, die ihre Arbeitszeit aufstocken möchten, sind bei der Besetzung von Stellen bevorzugt zu berücksichtigen.

Teilzeitkräfte sind auf die sozial- und versorgungsrechtlichen Folgen von Teilzeittätigkeit hinzuweisen.

Teilzeitarbeitsverhältnisse nach § 8 I, Nr.1 SGB IV dürfen nicht auf Dauer begründet werden.

Eine **Reduzierung der Arbeitszeit** wird nicht auf Dauer begründet. Sie ist zu befristen, um die Rückkehr in eine längere Arbeitszeit zu ermöglichen. Wird die Arbeitszeit ausgeweitet ist ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten.

TEILZEIT

14

ANMERKUNGEN

Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist zu ermöglichen; allerdings darf dies nicht die Chance auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückzubauen verbauen.

Grundsatz: alle Stellen sind teilzeitgeeignet. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten möglich.

Nicht existenzsichernde „Minijobs“ sollten nicht auf Dauer angelegt werden dürfen, wenn sie überhaupt begründet werden (Ausnahmen unter besonderen Umständen: während der Elternzeit, Studierende).

Vollzeitnahe Teilzeitarbeitsplätze für Frauen wie Männer, die eine Existenzsicherung mit der Wahrnehmung von Fürsorge für Kinder und pflegebedürftige Erwachsene ermöglichen, sollten Ziel einer gleichstellungsorientierten Arbeitsplatzgestaltung sein.

Die Wahrnehmung von Teilzeitbeschäftigung ist durch organisatorische Maßnahmen auszugleichen. Stellenreste sind zu bündeln und zu besetzen.

HANDLUNGSFELD – PERSONALENTWICKLUNG

BEURLAUBUNG/ WIEDEREINSTIEG

15

Beschäftigte, die sich beurlauben lassen möchten, sind **auf die beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen**.

Dem Wunsch nach **vorzeitiger Rückkehr** aus einer Beurlaubung ist zu entsprechen und Beurlaubte, die vorzeitig zurückkehren möchten, sind bei der Besetzung von Stellen **bevorzugt zu berücksichtigen**.

Es dürfen keine dienstlichen Nachteile aus einer Beurlaubung erwachsen.

Beurlaubten ist nach Ablauf der Beurlaubung der **gleiche oder ein gleichwertiger Arbeitsplatz** anzubieten.

Es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, die den **Wiedereinstieg beurlaubter Kräfte erleichtern**. Beschäftigte sind während der Beurlaubung über Entwicklungen in der Dienststelle in geeigneter Weise auf dem Laufenden zu halten.

Die Teilnahme an Fortbildungen während der Beurlaubung ist zu ermöglichen.

ANMERKUNGEN

Werden Beurlaubungen in Anspruch genommen, ist sicher zu stellen, dass den Beschäftigten daraus keine Nachteile entstehen.

Um Beschäftigten während der Beurlaubung den beruflichen Kontakt zu erhalten und ihr **Potential als Fachkräfte aktiv zu halten und zu fördern**, kommen z.B. eine Beschäftigung als Urlaubsvertretung in Frage, die Integration in berufliche Netzwerke oder der Einsatz bei Sonderprojekten.

HANDLUNGSFELD – PERSONALPLANUNG

Jede personalverwaltende Dienststelle hat einen Personalentwicklungsplan zu erstellen.

In die Personalplanung sind die **Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes** und weitere Maßnahmen zur Erreichung der Ziele dieses Gesetzes einzuarbeiten. Sind die Anforderungen eines Gleichstellungsplanes sowie das Verfahren zur Erstellung vollkommen durch die Personalentwicklungsplanung erfüllt, gilt diese als Gleichstellungsplan.

Die Inhalte des Gleichstellungsplanes sind im Hinblick auf Personalentscheidungen **verbindlich**. Für die Auswahlentscheidungen sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ausschlaggebend. Jedoch ist im Vorfeld durch geeignete Maßnahmen, die im Gleichstellungsplan festzulegen sind, darauf hinzuwirken, Frauen/das unterrepräsentierte Geschlecht bei der Personalentwicklung berücksichtigen zu können.

ANMERKUNGEN

Es wird nicht gelingen, Unterrepräsentanz allein über die Personalauswahlverfahren abzubauen. Eine vorausschauende Personalplanung und Personalentwicklungsplanung ist nötig, um genügend geeignete Frauen/Personen des unterrepräsentierten Geschlechts zu finden, die sich auf Stellen bewerben können und in den Auswahlverfahren erfolgreich bestehen. **Allein der Blick auf gerechte und transparente Personalauswahlverfahren genügt nicht; diese sind im Zuge von Personalentwicklung vorzubereiten.**

Eine Personalplanung mit dem Ziel des Abbaus von Unterrepräsentanz ist im Gleichstellungsplan niederzulegen. Stellen sind unter Wahrung des Grundsatzes von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu besetzen. Mit dem Instrumentarium der Personalentwicklungsplanung und den Maßnahmen, die im Gleichstellungsplan festgelegt sind, sind die Ziele – Abbau von Unterrepräsentanz – zu erfüllen.

Gleichstellungspläne bzw. Frauenförderpläne sind Instrumente der Personalentwicklung. Sie müssen, um wirksam zu werden, Bestandteil der Personalentwicklungsplanung der Dienststelle sein. Auf **keinen Fall sollten sie parallel zur weiteren Personal(entwicklungs-)planung aufgestellt werden**. Sie dürfen dieser weder zuwider laufen noch darf die Umsetzung von Gleichberechtigung aus dem Blick geraten.

Aus diesem Grund wird vorgeschlagen, **die Erstellung von Personalentwicklungsplänen verbindlich** zu machen. Neben dem Inhalt, der sich aus den Erfordernissen für den Gleichstellungsplan ergibt, werden für die Personalentwicklungsplanung der Dienststellen an dieser Stelle keine weiteren Festlegungen getroffen.

PERSONAL- PLANUNG/ PERSONAL- ENTWICKLUNGS- PLAN

16

HANDLUNGSFELD – PERSONALPLANUNG

FORTBILDUNGEN

16

Um die Ziele dieses Gesetzes zu erreichen haben **Führungskräfte und Fachzuständige an Fortbildungsmaßnahmen zur Geschlechterrelevanz** ihrer Fachaufgaben teilzunehmen.

Führungskräfte und Fachzuständige haben an Fortbildungen zur Personal- und Organisationsentwicklung im Hinblick auf Frauenförderung/zum Abbau von Unterrepräsentanz und zu diskriminierungsfreier Führungskultur teilzunehmen.

Für Frauen/Beschäftigte des unterrepräsentierten Geschlechts sind Fortbildungsmaßnahmen und -programme zur **beruflichen Fortbildung** vorzusehen. Konkrete Angaben zu Angebot und Teilnahme sind **in den Gleichstellungsplan aufzunehmen**.

Dozentinnen und Dozenten oder externe Anbieterinnen und Anbieter von Fortbildungen haben ihre Kompetenz in Geschlechterfragen sowohl im Hinblick auf die Fachaufgabe als auch im Hinblick auf die personal- und Organisationsaufgaben in geeigneter Weise nachzuweisen.

ANMERKUNGEN

Um die Implementierung von Gender Mainstreaming in der Fachaufgabe voranzubringen, müssen in Fortbildungsmaßnahmen die Themen „Geschlechtersensible Sichtweisen“ und „Chancengleichheit/Gleichstellung“ für alle Beschäftigten, insbesondere für Führungskräfte, angeboten werden.

Um die Ziele dieses Gesetzes zu erreichen, sind für Beschäftigte des unterrepräsentierten Geschlechts Fortbildungsmaßnahmen zur beruflichen Fortbildung vorzusehen. Die Qualifikation der Dozentinnen und Dozenten zur geschlechtergerechten Aufgabewahrnehmung und Personal- und Organisationsentwicklung ist zu überprüfen. Konkrete Angaben zu Angebot und Teilnahme sind in den Gleichstellungsplan aufzunehmen.

HANDLUNGSFELD
– PERSONALPLANUNG

Es sind geeignete Maßnahmen zu entwickeln und anzuwenden, um Unterrepräsentanz abzubauen und die Quotierungsregelungen zu erreichen.

Bei Vorliegen von Unterrepräsentanz ist **konkrete Einzelförderung von Beschäftigten**, mit dem Ziel, die erforderliche Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zur Besetzung einer Stelle zu erlangen, ausdrücklich möglich und erwünscht.

Stellenbesetzungsverfahren sind transparent und vergleichbar zu gestalten.

**PERSONAL-
FÖRDERUNG**

17

ANMERKUNGEN

Diese Vorschrift soll verdeutlichen, dass über Fortbildungen weit hinausgehende Personalentwicklungsmaßnahmen zur konkreten Einzelförderung möglich und erwünscht sind, um das unterrepräsentierte Geschlecht in die Lage zu versetzen, bei Stellenbesetzungen zum Zuge zu kommen.

Maßnahmen können hier beispielsweise sein: Übernahme qualifizierender Aufgaben, Übertragung von Projektleitungen, Vertretungen, Rotation, diskriminierungsfreie Beurteilungen, Einsatz von Verfahren zur Potentialerkennung und Potentialförderung, Transparenz in Stellenbesetzungsverfahren und weitere.

HANDLUNGSFELD – PERSONALPLANUNG

LEISTUNGS- BEURTEILUNG VON FÜHRUNGS- KRÄFTEN/ BESCHÄFTIGTEN

18

In die **Beurteilung von Führungskräften** sind folgende Kriterien aufzunehmen und zu bewerten:

- **geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung**
- **Förderung von Frauen/Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts/**
- **erfolgreiche Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zur Herstellung von Gleichstellung**

Das Beurteilungswesen ist diskriminierungsfrei zu gestalten. Es sind Maßnahmen zu treffen, die zu einer geschlechtergerechten Leistungsbeurteilung führen. Insbesondere ist Transparenz und Vergleichbarkeit herzustellen.

Teilzeit und Beurlaubung dürfen sich nicht nachteilig auf das Ergebnis der Beurteilung auswirken.

Die Beurteilungspraxis ist im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und auszuwerten.

ANMERKUNGEN

Um die Ernsthaftigkeit der Regelung zu unterstreichen ist hier eine **verbindliche** Regelung aufzunehmen.

HANDLUNGSFELD

– ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Die Verwaltung hat durch organisatorische Maßnahmen Bedingungen zu schaffen, die erreichen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern hergestellt wird.

Alle Maßnahmen, die getroffen werden sind durch die Dienststelle unter der Geschlechterperspektive zu betrachten und zu bewerten. Instrumente hierfür sind zu entwickeln.

ANMERKUNGEN

Es geht zur Umsetzung von Gleichberechtigung in der Dienststelle nicht nur um personelle, sondern auch um organisatorische Maßnahmen.

Nicht alle können einzeln in Gesetzen aufgezählt werden. Es müssen **auf die einzelne Dienststelle hin passende und konkrete Maßnahmen** getroffen werden, die über die im Gesetz genannten hinausgehen können und sollen. Diese werden auch im Gleichstellungsplan genannt.

Hier werden als beispielhafte Arbeitsfelder zur Umsetzung in der Organisationsentwicklung besonders bedeutsame genannt, wie Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Arbeitsort und Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Die Verpflichtung zur Umsetzung und die Kontrolle der Umsetzung sind an anderen Stellen dieser Musterinhalte genannt und in Gesetzen festzuschreiben.

Hier könnten für die Praxis in der einzelnen Verwaltung Genderchecklisten herangezogen bzw. erarbeitet werden.

ORGANISATIONSENTWICKLUNG

19

	HANDLUNGSFELD – ORGANISATIONSENTWICKLUNG
ARBEITS- BEDINGUNGEN 20	Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit mit der gleichzeitigen Übernahme von Familienaufgaben vereinbar ist.
	ANMERKUNGEN

Die Arbeitsbedingungen sollen so gestaltet sein, dass sie die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit der Fürsorge für Kinder und Pflegebedürftige für alle Beschäftigte ermöglicht. Ein gesonderter Punkt „Vereinbarkeit“ erübrigt sich dadurch.

	HANDLUNGSFELD – ORGANISATIONSENTWICKLUNG
ARBEITZEIT/ORT/ KINDBETREUUNG 20	Möglichkeiten einer Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort und Unterstützung bei der Organisation der Betreuungsverpflichtungen sind anzubieten.
	ANMERKUNGEN

Auf eine Ausführung der Möglichkeiten wird hier verzichtet.

	HANDLUNGSFELD – ORGANISATIONSENTWICKLUNG
STELLEN- BEMESSUNG 20	Die Bemessung von Stellen ist transparent und vergleichbar festzulegen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Auswahl und Anwendung geeigneter Instrumente, die Stellenbemessung vergleichbar zu gestalten, zu beteiligen.
	ANMERKUNGEN

Die Arbeitszeit für Vollzeit- und Teilzeitkräfte ist für alle Arbeitsplätze angemessen und vergleichbar zu bemessen.

HANDLUNGSFELD

– ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Die **Stellenbewertungspraxis** ist im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und auszuwerten. Insbesondere sind Benachteiligungen von Frauen und/oder Teilzeitkräften auszuschließen.

Bei **Stellenbewertungen** ist das Ziel der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern voran zu bringen.

Die daran Beteiligten sind im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu **schulen**.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen.

STELLEN- BEWERTUNG

20

ANMERKUNGEN

Stellenbewertungen von Stellen in weiblich und männlich dominierten Tätigkeitsfeldern müssen diskriminierungsfrei durchgeführt werden. Der Blick auf Geschlechterstereotype muss geschärft und Transparenz hergestellt werden.

Auszug Antidiskriminierungsstelle:

Bewertung von Arbeit/Arbeitsbewertung

„Ziel der Arbeitsbewertung ist es, möglichst vergleichbare Bewertungskriterien für unterschiedliche Tätigkeiten zu erarbeiten, um eine möglichst hohe Gerechtigkeit beim Entgelt zu erreichen. Die Kriterien sind fehleranfällig. Als eine der wesentlichen Ursachen für die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen gilt, dass typische „Frauenberufe“ systematisch unterbewertet werden. So werden zum Beispiel physische und psychische Herausforderungen zu niedrig bewertet oder ganz außer Acht gelassen – anders als in von Männern dominierten Branchen. Für den Bundesangestelltentarif (BAT) wurde diese Tatsache eingehend untersucht und wissenschaftlich belegt.“¹⁹

¹⁹ Der BAT ist immer noch Grundlage für die Bewertung von Tätigkeiten in Behörden und Verwaltungen.

ZWEITER TEIL

HANDLUNGSFELD

– AUFTRAGSVERGABE UND LEISTUNGSGEWÄHRUNG

AUFTRAGS- VERGABE

21

Bei der Vergabe von Aufträgen ab 25.000 Euro ist die **Verpflichtung zur grundsätzlichen Umsetzung von Gleichberechtigung** im Hinblick auf die Auftragnehmerinnen als auch im Hinblick auf die zu erfüllende Aufgabe Vertragsbestandteil.

Unternehmen, die Aktivitäten zur Umsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vorzuweisen haben, werden, bei gleichen sonstigen Voraussetzungen, bevorzugt.

ANMERKUNGEN

Die Umsetzung der Gleichstellung durch öffentliche Auftragsvergabe ist eine Möglichkeit, die Ziele eines Gleichberechtigungsgesetzes über den öffentlichen Dienst hinaus auszuweiten und die Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes für die Privatwirtschaft zu unterstreichen.

Interne Regelungen z.B. zur **Beschaffung** könnten entwickelt werden, um auch durch kleinere Aufträge Gleichberechtigung im Arbeitsleben zu fördern.

Über die Vergabepaxis und das Ergebnis dieser Regelung ist zu berichten (siehe Berichtspflicht, 36).

In einigen Bundesländern sind Regelungen zum Vergaberecht in eigenen Gesetzen getroffen worden, die dazu verpflichten, Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit zu berücksichtigen.²⁰

²⁰ Vgl. Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen - TVgG - NRW.

HANDLUNGSFELD

– AUFTRAGSVERGABE UND LEISTUNGSGEWÄHRUNG

Bei der Vergabe von Leistungen an Dritte auf die kein Anspruch besteht, ist sicher zu stellen, dass die **Mittel nur unter der Voraussetzung vergeben werden, dass von den Leistungsempfangenden Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung unternommen werden.**

Die Mittel sollen grundsätzlich so eingesetzt werden, dass sie zur Umsetzung der Gleichberechtigung beitragen.

**LEISTUNGSGEWÄHRUNG/
MITTELVERGABE**

22

ANMERKUNGEN

Die Möglichkeit, Aktivitäten zur Umsetzung von Gleichberechtigung bei den Stellen, die öffentliche Gelder erhalten, voranzubringen, sollte genutzt werden.

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE: VORBEMERKUNG

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe die Herstellung von Gleichberechtigung in der eigenen Verwaltung **und** die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung nach außen hin durch die Verwaltung zu befördern.

Hier wird vorgeschlagen, die Regelungen für die Gleichstellungsbeauftragte für diese beiden Aufgaben „zusammenfassend“ gleichermaßen im Gleichberechtigungsgesetz zu regeln und nicht – wie in manchen Bundesländern vorgesehen (Rheinland-Pfalz, Hessen) diese beiden Aufgaben z.B. bei der Kommune zu trennen. Hiermit würden **die Regelungen zu Einstellung, Status, Aufgaben und Rechten vereinheitlicht**.

Allerdings sollte die **kommunale Gleichstellungsbeauftragte in der Kommunalverfassung verankert** sein, um den besonderen kommunalen Aufgaben und den kommunalpolitischen Entscheidungsstrukturen Rechnung zu tragen.

Die Einsetzung einer Gleichstellungsbeauftragten ist kein Selbstzweck. Sie ist als „Instrument“ vorgesehen, um die Umsetzung des Verfassungsauftrages zur Herstellung von Gleichstellung umzusetzen.

Damit sie diese Aufgabe – wie vom Gesetz vorgesehen – erfüllen kann, muss bei der Auswahl eine bestimmte **Qualifikation und persönliche Eignung** vorliegen. Darüber hinaus hat die Verwaltung die Gleichstellungsbeauftragte so zu **unterstützen und auszustatten**, dass sie ihre Aufgabe erfüllen kann.

„... Erst die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in das politisch administrative System, die Ausstattung ihrer Funktion mit Rechten, Kompetenzen, Mitwirkungs- und Einflussmöglichkeiten eröffnet den Gleichstellungsbeauftragten eine realistische Chance, sich wirkungsvoll in die Gestaltung kommunaler Aufgaben einzubringen [...]“²¹

„... Zunehmend wurde deutlich, dass wirksames und erfolgreiches Handeln nach klaren Rahmenbedingungen verlangt. Die Festschreibung von Aufgaben, Kompetenzen, einer finanziellen Mindestausstattung und einem klaren Status innerhalb des Organisationsgefüges ist [...] unabdingbar, und zwar auf der Basis rechtlicher Bestimmungen.“²²

²¹ Zitate aus der Stellungnahme von Frauenministerin Christina Bührmann vor dem Staatsgerichtshof in Bückeburg am 15.12.1995. Presseinformation des Niedersächsischen Frauenministeriums.

²² ebd.

In allen Dienststellen muss die Umsetzung des Verfassungsauftrages und dieses Gesetzes durch eine Gleichstellungsbeauftragte begleitet werden.

Für Kommunen soll gelten:

Kommunen mit eigener Verwaltung ab einer **Einwohnerzahl von 20.000 oder mindestens 100 Beschäftigten** sind verpflichtet, eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen.

Kommunen unter 20.000 Einwohnerinnen und Einwohner oder mit weniger als 100 Beschäftigten können eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellen.

Zusammenschlüsse von Kommunalverwaltungen, die nicht verpflichtet sind hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, mit dem Ziel der Beschäftigung einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind möglich.

In Kommunen, in denen keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden muss, müssen individuelle Lösungen gefunden werden, um eine hauptamtliche Wahrnehmung der Aufgabe zu ermöglichen. Diese können in Zweckvereinbarungen, kommunalen Zusammenschlüssen oder einer Zusammenarbeit auf Landkreisebene liegen.

Für sonstige Behörden soll gelten:

Jede Dienststelle mit mindestens 100 Beschäftigten bestellt eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte.

Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigten bestellen eine Gleichstellungsbeauftragte mit einem Arbeitsumfang von mindestens 25% einer Vollzeitstelle. Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit der **erforderlichen Ausstattung** in finanzieller und organisatorischer Hinsicht in angemessener Höhe zu versehen.

Für die Kommune **und die kommunale Gleichstellungsbeauftragte** gelten **ergänzend die entsprechenden Regelungen aus der Kommunalverfassung**.

ANMERKUNGEN

Die Regelungen für die kommunale und die behördliche Gleichstellungsbeauftragte sollten analog gefasst sein.

Beide sollen für die Aufgabe im Bereich des öffentlichen Dienstes gleich ausgestattet sein.

Beide haben auch im Hinblick auf die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung ihrer Dienststelle tätig zu sein.

Für die kommunale Gleichstellungsbeauftragte sind wegen der kommunalen Entscheidungswege zusätzliche Regelungen (in der Kommunalverfassung) zu treffen.

Der Status der Hauptamtlichkeit kann bei Kommunen

- über die Beschäftigtenzahl,
- über die Form der Gebietskörperschaft (z.B. Landkreis, kreisfreie Stadt, selbständige Gemeinde)
- oder über die Einwohner/innenzahl

festgemacht werden. Hier wird eine Einwohner/innengrenze von 20.000 oder mindestens eine Beschäftigtenzahl von 100 vorgeschlagen.

Es werden für kleinere Dienststellen und Kommunen keine ehrenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten vorgesehen. Die erforderliche Qualifikation und der erforderliche Stundeneinsatz lassen eine ehrenamtliche Tätigkeit als nicht sachgerecht erscheinen.

Mögliche Modelle auch für kleinere Kommunen liegen wie für manche andere kommunale Aufgaben auch darin, diese nicht direkt selbst auszuführen (es ist durchaus üblich, dass kleinere Kommunen Aufgaben nicht selbst durchführen, sondern dies der Landkreis für sie übernimmt).

Möglichkeiten:

- Für nicht selbständige Gemeinden wird die Aufgabe vom Gleichstellungsbüro (mit entsprechender Ausstattung) des Landkreises übernommen.
- Eine Zweckvereinbarung wird zwischen mehreren kleineren Gemeinden überregional getroffen.

Dieses wäre in den Kommunalverfassungen zu regeln.

Wenn in Kommunen **keine** hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten **verpflichtend** vorgesehen sind und auch **nicht freiwillig eingesetzt** werden, **können Zusammenschlüsse von Kommunen gebildet** werden, oder dem Landkreis kann die Aufgabe übertragen werden, die eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellen.

An dieser Stelle ist zu berücksichtigen, ob in den Ländern für Behörden/Anstalten/(Hoch-)schulen Sondergesetze gelten, auf die diese Regelungen ausgeweitet werden sollen oder nicht.

INSTRUMENTE

– GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Die Gleichstellungsbeauftragte²³ ist Beschäftigte der Verwaltung.

Sie wird von der Dienststellenleitung (in der Kommune von der politischen Vertretung) **unbefristet bestellt**. Sie darf nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein und nicht der Personalvertretung angehören.

Sie wird von der Dienststellenleitung **unbefristet eingestellt**.

Voraussetzung für die Auswahl als Gleichstellungsbeauftragte ist eine entsprechende **fachliche Qualifikation** mit einem Fachhochschulabschluss oder vergleichbarer Ausbildung als Mindestvoraussetzung und persönliche Eignung zur Ausübung der Tätigkeit.

Die **Eingruppierung ist entsprechend der qualifizierten Aufgabenstellung** vorzunehmen.

BESTELLUNG/ EINSTELLUNG

24

ANMERKUNGEN

Für die Gleichstellungsbeauftragte wird hier nicht nur in den Kommunen, sondern **auch in den sonstigen Behörden eine bewertete Planstelle** vorgesehen. Dies steht im Gegensatz zum „Personalratsmodell“, das in den Ländern für die behördliche/interne Gleichstellungsbeauftragte vorgesehen ist. Hier wird vorgeschlagen, von dem Modell, in dem die Gleichstellungsbeauftragte lediglich von ihrer bisherigen Aufgabe freigestellt wird, aber in ihrer bisherigen Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe verbleibt, zugunsten einer Professionalisierung der Fachaufgabe „Gleichstellung“ abzuweichen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird unbefristet eingestellt. **Eine Abberufung ist nicht vorgesehen**; es gilt das Instrumentarium des Arbeitsrechts.

Eine konkrete Festschreibung einer Qualifikationsvoraussetzung im Hinblick auf die fachliche und persönliche Qualifikation wird für unabdingbar gehalten.

Die fachliche Qualifikation der Gleichstellungsbeauftragten sollte über den Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung hinaus im Bereich des Gender Mainstreaming, der Geschlechterforschung und Frauenförderung liegen.

Die Ausübung und Vermittlung dieser Querschnittsaufgabe gegenüber der Dienststellenleitung und den Führungskräften erfordert neben überzeugendem Fachwissen auch Durchsetzungskraft, Konflikt- und Teamfähigkeit.

²³ Für die kommunale Gleichstellungsbeauftragte (auch) in der Kommunalverfassung zu regeln.

INSTRUMENTE

– GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

STATUS²⁴/

RECHTSTELLUNG

25

- Die Gleichstellungsbeauftragte ist der Dienststellenleitung (in Kommunen der Hauptverwaltungsbeamtin bzw. dem Hauptverwaltungsbeamten) **unmittelbar unterstellt**.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Erfüllung ihrer Aufgabe **weisungsfrei**.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, ohne Einhaltung des Dienstweges, die **nächsthöhere Stelle** zur Beratung oder zur Anzeige anzurufen, wenn dem Grundrecht auf Gleichberechtigung oder den Regelungen des Gesetzes durch die Dienststelle zuwider gehandelt wird oder die Gleichstellungsbeauftragte dieses annimmt. Sie hat das Recht, sich unmittelbar an das für dieses Gesetz zuständige Ministerium zu wenden.
- Alle Beschäftigten haben ein **direktes Zugangsrecht** zur Gleichstellungsbeauftragten.
- Über persönliche Verhältnisse von Beschäftigten oder anderen Personen, mit denen die Gleichstellungsbeauftragte dienstlich in Kontakt steht, hat diese **Stillschweigen zu bewahren**.
- Die **Personalausstattung** der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt entsprechend der Beschäftigtenzahl der Dienststelle und bei Kommunen zusätzlich entsprechend der Größenklasse der Kommune, beginnend mit einer halben Stelle. Hierzu können/müssen in den Ländern entsprechende Staffellungen und Größenklassen festgelegt werden. Ab 400 Beschäftigten ist eine volle Stelle einzurichten.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit der **erforderlichen Ausstattung** in finanzieller und organisatorischer Hinsicht in angemessener Höhe zu versehen. Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ihr direkt unterstellt.
- Es ist eine **Stellvertreterin** durch die Dienststellenleitung, in Kommunen durch den Hauptausschuss, zu bestellen. Diese hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Ihr ist die für die Tätigkeit erforderliche Arbeitszeit zur Verfügung zu stellen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Pflichten nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit in ihrer beruflichen Entwicklung **nicht benachteiligt** werden. Insbesondere sind ihr Beteiligung, Informationen und Ausstattung nicht vorzuenthalten.
- Bei Kündigung, Versetzung und Abordnung gelten **umfassende Schutzrechte**, die den Regelungen der Personalräte nach dem Personalvertretungsgesetz entsprechen.
- Bei beabsichtigten **Änderungen des Arbeitsverhältnisses** und der Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten ohne ihre Zustimmung, ist die Zustimmung der nächsthöheren Behörde (bei Kommunen: der Vertretung mit einer 2/3 Mehrheit) erforderlich.

²⁴ Für die kommunale Gleichstellungsbeauftragte (auch) in der Kommunalverfassung zu regeln.

ANMERKUNGEN

Qualifikation, Zeitkontingent, „Augenhöhe“ zur Verwaltungsleitung und Einbindung in den Verwaltungsablauf, sind unabdingbare Voraussetzungen erfolgreicher Gleichstellungsarbeit.

Es werden feste Vorgaben für die personelle Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten vorgeschlagen. Sie soll entsprechend der Beschäftigtenzahl und bei den Kommunen zusätzlich nach Größenklassen, wie sie in den Ländern vorliegen (z.B. zur Festlegung der Besoldung der Hauptverwaltungsbeamten), gestaffelt sein.

Die Ausstattung wird mit „in angemessener Höhe“ benannt. Hier könnte auch ausgeführt werden: „anderen Stabsstellen entsprechend“ oder „entsprechend anderer Funktionen, die zum Führungskreis der Verwaltung gehören“.

Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten ist eine unabdingbare Voraussetzung, damit ihre Rechte nicht ausgehebelt werden können. Ebenso sind umfassende Schutzrechte erforderlich.

Durch das direkte Zugangsrecht zur Gleichstellungsbeauftragten, das allen Beschäftigten zu gewähren ist, ist auch abgedeckt, dass sie Frauen-bzw. Beschäftigten-(Teil-)versammlungen durchführen kann, ohne dies im Einzelnen, etwa als Verpflichtung, in die gesetzliche Regelung aufzunehmen.

INSTRUMENTE

– GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

AUFGABEN DER GLEICH- STELLUNGS- BEAUFTRAGTEN

26

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt **in allen Angelegenheiten der Dienststelle** auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen (und Männern) hin.

Sie wirkt im Rahmen der **Personal- und Organisationsmaßnahmen** wie auch im **nach außen gerichteten Aufgabengebiet** der Dienststelle mit.

Sie **überprüft die Umsetzung der gesetzlichen Regeln** zur Herstellung von Gleichberechtigung.

Sie **berät die Leitung der Dienststelle** zur Umsetzung des Verfassungsauftrages zur Herstellung von Gleichberechtigung.

Sie **berät die Beschäftigten** in Fragen der Umsetzung der Gleichstellung von Frau und Mann.

Die Gleichstellungsbeauftragte fördert und überwacht **die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes** im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle.

ANMERKUNGEN

Es wird darauf verzichtet, hier einzelne Teilaufgaben zu nennen, da eine Aufzählung nie allumfassend wäre, von der konkreten Situation in der einzelnen Verwaltung beeinflusst ist und ausschließend wirken könnte.

Die Zuständigkeit für die Einhaltung der Regelungen dieses Gesetzes ist **ein Teil** der Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, die allerdings im Sinne von Artikel 3 GG Abs. 2 über diese Regelungen hinausgeht.

Die Gleichstellungsbeauftragte erfüllt eine Fachaufgabe. Sie wirkt **nicht** primär als Interessenvertretung einzelner Beschäftigter wie etwa ein Personalrat, sondern sie wirkt strukturell zur Schaffung von Bedingungen und Verhältnissen, die eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern erreichen sollen.

- **Mitwirkungsrecht:** Die Mitwirkungsrechte erstrecken sich auf alle Angelegenheiten, die den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten berühren.
- **Mitbestimmungsrecht:** In Personal- und Organisationsentscheidungen der Verwaltung, in denen von geplanten festgelegten Zielen des Gleichstellungsplanes abgewichen und die vereinbarte Quote nicht verbessert wird, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Mitbestimmungsrecht.
- Wenn der Gleichstellungsplan abweichend von der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten in Kraft gesetzt wurde, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Mitbestimmungsrecht bei allen Personalentscheidungen, die das Geschlechterverhältnis betreffen können.
- **Recht auf Information:** Die Gleichstellungsbeauftragte ist durch die Leiterin/den Leiter der Dienststelle, in Kommunen die Hauptverwaltungsbeamtin/den Hauptverwaltungsbeamten, **rechtzeitig und umfassend** über alle Angelegenheiten der Dienststelle zu informieren.
- In Personal- und Organisationsmaßnahmen ist die Gleichstellungsbeauftragte **unverzüglich und umfassend** als Mitglied der Verwaltung zu beteiligen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, die Akten der Verwaltung einzusehen. Hierzu gehören auch die Personalakten.
- **Teilnahme- und Beteiligungsrecht:** Die Gleichstellungsbeauftragte ist an allen ihren Aufgabenbereich betreffenden Angelegenheiten so rechtzeitig zu beteiligen, dass ihre Anregungen im Entscheidungsprozess berücksichtigt werden können.
- Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen personellen und organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen. Sie entscheidet, in welchen Fällen von einer Mitbestimmung abgesehen werden kann.
- Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle sowie der kommunalen Gremien zu geben.
- Sie hat Zugang zu allen Entscheidungsprozessen der Dienststelle.
- Entscheidungen und Beschlüsse, gegen die die Gleichstellungsbeauftragte Widerspruch einlegen könnte, dürfen nicht vor Ablauf der Widerspruchsfrist vollzogen werden.
- Ist die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt worden, so ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.
- **Rederecht/unmittelbares Vortragsrecht:** Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, sich zu allen Angelegenheiten aus Gleichstellungssicht zu äußern.

²⁵ Für die kommunale Gleichstellungsbeauftragte (auch) in der Kommunalverfassung zu regeln

- Sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht der Leitung der Dienststelle gegenüber.
- Sie hat auch das Recht in politischen Gremien zu sprechen.
- **Anregungs- und Initiativrecht:** Die Gleichstellungsbeauftragte kann Maßnahmen anregen, die zur Umsetzung von Gleichberechtigung beitragen. Sie kann verlangen, dass sich die zuständigen Stellen mit Ihren Anregungen befassen und darüber entscheiden. Der Vorgang ist zu den Akten zu nehmen.
- Die kommunale Gleichstellungsbeauftragte kann verlangen, dass ein bestimmter Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung der kommunalen Gremien gesetzt wird.
- **Recht auf Öffentlichkeitsarbeit:** Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit.
- **Widerspruchsrecht:** Der Gleichstellungsbeauftragten steht das Recht auf Widerspruch zu (siehe 34).
- **Klagerecht:** Der Gleichstellungsbeauftragten steht ein eigenes Klagerecht zu (siehe 35).
- **Recht auf Unterstützung durch die Dienststellenleitung:** Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Aufgabenerfüllung in jeder Hinsicht zu unterstützen.
- **Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit:** Die Gleichstellungsbeauftragte ist berechtigt, mit anderen Dienststellen, Verbänden, Institutionen und Beratungsstellen zusammenzuarbeiten.
- **Unabhängige Stelle:** Eine unabhängige Stelle zur Beratung und fachlichen Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten wird durch das Land vorgehalten/ingerichtet.
- **Recht auf Fortbildung:** Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin haben das Recht, an Fortbildungen zu ihrem Aufgabenbereich teilzunehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf regionalen Austausch

ANMERKUNGEN

Die Gleichstellungsbeauftragte muss mit umfassenden und wirk-samen Rechten ausgestattet sein, um ihre Aufgabe effektiv aus-führen zu können. Die Rechte müssen so gestaltet sein, dass sie praktikabel sind. Auch die Akzeptanz in der Verwaltung ist in Be-tracht zu ziehen.

Hier werden – je nach Aufgabenfeld – unterschiedlich starke Rechte vorgeschlagen:

■ **Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten**

Sie ist umfassend und rechtzeitig zu beteiligen und kann sich zustimmend oder mit abweichender Stellungnahme äußern.

■ **Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten**

Sie wirkt an der Erarbeitung von Lösungen mit, sie bringt sich mit ihrer Expertise ein; dem Ergebnis kann sie sich zustimmend oder abweichend gegenüber äußern. Ein zustimmendes Votum der Gleichstellungsbeauftragten ist nicht Voraussetzung für die Umsetzung der Maßnahme. Allerdings kann sie zur Klärung die nächsthöhere Stelle anrufen oder gegebenenfalls Widerspruch einlegen.

■ **Mitbestimmung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragte muss dem Ergebnis, dem Vorhaben zustimmen, um es wirksam werden zu lassen. Liegt die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten nicht vor, ist das Vorhaben auszusetzen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Änderungen und Verfahrensweisen der Beteiligung mit der Dienststelle im Einzelfall aushandeln und praktikable Lösungen finden.

Weitere wichtige Rechte stehen der Gleichstellungsbeauftragten zur Seite, um dies leisten zu können: Das Recht auf umfassende und rechtzeitige Information, Rede- und Vortragsrechte, ein Akteneinsichtsrecht. Ein Widerspruchs- und Klagerecht stärken sie.

Ein wesentliches Recht ist das Recht auf eine eigenständige Öffentlichkeitsarbeit. Ihre fachliche Weisungsfreiheit ermöglicht es ihr frei und ohne Einschränkungen für die Belange ihres Aufgabenfeldes nach innen und außen einzutreten.

GLEICHSTELLUNGSPLAN: VORBEMERKUNG

Gleichstellungspläne sind ein wirksames Instrument um Unterrepräsentanz abzubauen.

Mit dem Gleichstellungsplan wird das **Ziel Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen/ Gleichstellung von Frauen und Männern in die Personalplanung** der Dienststelle eingebracht.

Gleichstellungspläne müssen **verbindlich** erstellt werden und die Dienststelle in Stufen auf dem Weg zum Erreichen der Unterrepräsentanz von Frauen und Männern begleiten.

Gleichstellungspläne sollen in keinem Fall parallel zur allgemeinen Personalentwicklungsplanung der Dienststelle erstellt werden. Um zu erreichen, dass Personalentwicklungspläne in vollem Maße die Ziele und Inhalte des Gleichstellungsplanes beinhalten, ist hier vorgesehen, dass es keine Personalentwicklungspläne und Gleichstellungspläne nebeneinander hergeben darf, sondern diese ineinander aufgehen müssen. Selbstverständlich gelten dann die Vorschriften, die für den Gleichstellungsplan genannt werden, vollumfassend für den Personalentwicklungsplan, der aber um weitere Inhalte ergänzt werden kann (siehe Punkt 16).

Das Instrument des Gleichstellungsplanes mit seiner systematischen Vorgehensweise soll nach außen hin für die Privatwirtschaft Vorbild sein. Im Hinblick auf die genannten Regelungen zur Auftragsvergabe oder beim Geltungsbereich könnte ein solches Instrument, als Hilfestellung und Anregung, sinnvoll sein.

Jede Personal verwaltende Dienststelle hat einen Gleichstellungsplan zu erstellen und weiterzuentwickeln. Er hat im Personalentwicklungsplan aufzugehen.

Der Gleichstellungsplan unterstützt die Umsetzung der Zielquote von 50% in allen Bereichen der Dienststelle.

Es werden die Quoten ermittelt, die unter Berücksichtigung der zu erwartenden Fluktuation im Geltungszeitraum zu erreichen sind. Diese werden als verbindliche Zielquoten festgeschrieben.

Es werden für den Geltungszeitraum konkrete personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen festgelegt, mit denen erreicht werden soll, planmäßig Unterrepräsentanz in allen Bereichen abzubauen.

Zwingende Bestandteile des Planes sind Bestandsaufnahme, Zielquoten und Maßnahmen zur Zielerreichung.

Ohne diese ist ein Plan kein Gleichstellungsplan im Sinne dieses Gesetzes.

ANMERKUNGEN

Der Gleichstellungsplan ist ein Instrument, um die Ziele des Gleichberechtigungsgesetzes zu erreichen.

Das Erfordernis, ihn zu erstellen, richtet sich an alle „Personal verwaltenden Dienststellen“. Das Gesetz richtet sich in den anderen Regelungen auch an Dienststellen, die kein Personal verwalten (z.B. im Hinblick auf die Aufgabenwahrnehmung, Gender Mainstreaming).

Als Mindestanforderung an einen Gleichstellungsplan muss gelten, dass Regelungen zum konkreten Abbau von Unterrepräsentanz innerhalb eines überschaubaren Zeitraumes festgelegt werden.

INSTRUMENTE – GLEICHSTELLUNGSPLAN

VERFAHREN/ ZUSTÄNDIGKEIT

29

Der Gleichstellungsplan gilt jeweils für vier Jahre.

Als Grundlage wird **eine Bestandsaufnahme** über den Anteil von Frauen und Männern in den jeweiligen Bereichen erstellt.

Eine fundierte **Analyse** stellt fest, in welchen Bereichen Frauen und Männer unterrepräsentiert sind und ermittelt die Ursachen.

Eine **Fluktuationsabschätzung** ermittelt das Potential an im Geltungszeitraum frei werdenden Stellen.

Die **Zielquoten**, die im Geltungszeitraum des Planes erreicht werden können, sind zu ermitteln.

Es sind **konkrete und zielführende Maßnahmen** festzulegen, mit denen die Zielquoten bis hin zum Abbau von Unterrepräsentanz erreicht werden können.

Die Inhalte des Gleichstellungsplans haben in einem Personalentwicklungsplan aufzugehen.

Der Plan wird unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt.

Nach zwei Jahren ist der Umsetzungsstand zu ermitteln. Der Gleichstellungsplan ist im Hinblick auf die festgelegten Ziele auszuwerten und gegebenenfalls mit neuen Maßnahmen zu ergänzen.

Nach Ablauf der Geltungsdauer sind die Ergebnisse auszuwerten und im Hinblick auf den neuen Planungszeitraum zu berücksichtigen.

ANMERKUNGEN

Ein wirksamer Gleichstellungsplan muss Elemente vorschreiben, die ihn wirksam werden lassen.

Die Quote von 50%, also der Abbau von Unterrepräsentanz, ist in einzelnen Bereichen nur über einen längeren Zeitraum hin zu erreichen. Im Gleichstellungsplan wird verbindlich festgelegt, in welchen Schritten über einen überschaubaren Zeitraum hinweg sich die Dienststellen in den einzelnen Bereichen dieser Zielquote nähern. Es werden auch konkrete Maßnahmen festgelegt, durch die diese Ziele erreicht werden.

Ein konkreter Gleichstellungsplan muss mit zielführenden Inhalten und festgelegten Maßnahmen auch innerhalb der festgelegten Laufzeit tatsächlich umgesetzt werden. Ggfs. muss und kann aufgrund bestimmter Ereignisse oder auch durch Zeitablauf gezielt nachgesteuert werden.

Auch hier gilt es, ein Verfahren zu finden, das praktikabel ist, die nötige Akzeptanz in der Dienststelle findet, und dennoch die nötige Verbindlichkeit – auch zum Nachsteuern – fordert.

Die festgelegten und somit vereinbarten Maßnahmen und Ziele müssen mit sonstigen Personalentwicklungsmaßnahmen der

Dienststelle konform sein. Bestenfalls gehen sie ineinander über oder ineinander auf. Auf keinen Fall soll es in den Dienststellen parallele Pläne geben.

Der Plan wird von der Dienststelle unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erarbeitet. Er muss konkret für die Dienststelle erstellt werden und sich auf den Personalkörper beziehen.

Der Gleichstellungsplan hat folgende Punkte zu enthalten:

Bestandsaufnahme: Beschäftigtenstruktur nach Bereichen (Besoldungs- und Tarifgruppen und weitere, siehe Begriffsbestimmungen Punkt 3).

Analyse – Ursachenermittlung: Es ist eine Analyse vorzunehmen, in der die Ursachen von Unterrepräsentanz in den Bereichen ermittelt werden.

Fluktuationsabschätzung: Hier sind Zahlen zur bekannten und prognostizierten Personalfluktuations einzurechnen.

Zielquoten: Die Zielquoten, die innerhalb des Planungszeitraumes erreicht werden können, sind verbindlich festzulegen.

Maßnahmenentwicklung: Für den Planungszeitraum sind Maßnahmen, mit denen diese Zielquoten erreicht werden können, zu entwickeln.

Laufzeit/Dauer/Gültigkeit: Hier wird vorgeschlagen, dass der Plan für vier Jahre festzulegen ist und nach jeweils zwei Jahren der aktuellen Entwicklung angepasst wird.

Nach zwei Jahren sollte der aktuelle Stand der Zielerreichung überprüft werden. Besteht Gefahr, die Zielquote nicht zu erreichen, ist nachzusteuern; haben sich Möglichkeiten ergeben, die Quote zu übertreffen ist auch dies einzuarbeiten. Auch neue Instrumente zur Zielerreichung können aufgenommen werden.

INSTRUMENTE – GLEICHSTELLUNGSPLAN

INKRAFTTRETEN

30

Der Gleichstellungsplan sowie notwendige Anpassungen werden der Dienststellenleitung, in Kommunen der Vertretung mit einer **Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten** zur Entscheidung vorgelegt.

Liegt eine abweichende Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor, ist diese zu berücksichtigen.

Wird über die Festlegungen im Gleichstellungsplan **kein Einvernehmen** erzielt oder werden die Vorgaben nicht eingehalten, kann die Gleichstellungsbeauftragte die nächsthöhere Behörde anrufen.

Der Gleichstellungsplan ist öffentlich und den Beschäftigten in geeigneter Weise bekannt zu geben.

ANMERKUNGEN

Der Gleichstellungsplan wird in der Kommunalverwaltung von der Vertretung beschlossen.

In den sonstigen Dienststellen ist er der Leitung der Dienststelle vorzulegen.

Eine Möglichkeit, die Verbindlichkeit zu erhöhen, Gleichstellungspläne zeitgerecht und gesetzeskonform zu erstellen, kann darin liegen, gesetzlich festzuschreiben, dass diese der nächsthöheren Behörde, bei Kommunen der Kommunalaufsicht, vorzulegen sind²⁶ oder dass sie dieser dann vorzulegen sind, wenn die Vorgaben nicht umgesetzt wurden²⁷ oder zwischen der Gleichstellungsbeauftragten und der Dienststelle kein Einvernehmen erzielt wird^{28, 29}.

Dieses wird hier für Gleichstellungspläne empfohlen, nicht für die gesamte Personalentwicklungsplanung einer Verwaltung.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein Mitwirkungsrecht. Sie ist von Anfang an der Erstellung des Planes zu beteiligen.

²⁶ Siehe § 5 Absatz 5 ChancenG Baden-Württemberg.

²⁷ Siehe § 3 Absatz 4 GIG Mecklenburg-Vorpommern.

²⁸ Siehe § 5 Absatz 2 LGG Brandenburg.

²⁹ Siehe hierzu auch Papier, Hans-Jürgen: Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen. 2014.
<http://www.mgepa.nrw.de/> Zugriff 14.07.2014.

INSTRUMENTE

– GLEICHSTELLUNGSPLAN

Die Zielquoten, die im Geltungszeitraum des Planes erreicht werden können, sind verbindlich.

Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, bei Nichterreichung dieser Quoten der **nächsthöheren Behörde/der Aufsichtsbehörde** schriftlich nach Ablauf des Planungszeitraumes über die Gründe zu berichten. Eine **Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten** ist beizufügen.

Wenn die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten in Bezug auf die zwingend vorgeschriebenen Bestandteile gegen den Gleichstellungsplan spricht und wird er dennoch beschlossen, muss die Gleichstellungsbeauftragte allen Maßnahmen, die Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis haben können, zustimmen.

Die Dienststelle hat der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber im Einzelfall schriftlich zu begründen, wenn und warum eine geplante Personalmaßnahme, die nicht zu Erreichung der Zielquote dient, getroffen werden soll. Zur Umsetzung bedarf es der **Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten**.

Solange kein Gleichstellungsplan aufgestellt ist, dürfen **keine Personalentscheidungen** zu Ungunsten von Frauen/des unterrepräsentierten Geschlechts vorgenommen werden.

Werden die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes nicht erfüllt, bedarf es **für jede Personalentscheidung** der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die Maßnahmen, die im Gleichstellungsplan festgelegt sind, müssen beachtet werden. Abweichungen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.

VERBINDLICHKEIT

31

ANMERKUNGEN

Der Gleichstellungsplan ist nicht nur ein Planungsinstrument, sondern legt verbindliche Ziele im Hinblick auf zu treffende Entscheidungen und Maßnahmen der Dienststelle fest.

Das Land unterstützt durch Anreizsysteme die Zielerreichung dieses Gesetzes.

ANMERKUNGEN

Die Durchsetzung der Gleichberechtigungsgesetze braucht stärkere Unterstützung. Deshalb wird es als unabdingbar angesehen, Regelungen zur Sanktion bei Nichterfüllung, aber auch Anreizsysteme zur Unterstützung der Zielerreichung zu implementieren.

Solche Anreize könnten z.B. folgendermaßen gegeben werden:

- Auszeichnung vom Land für Dienststellen, die in vorbildlicher Weise die Ziele dieses Gesetzes erfüllen. Hierfür kann ein Zertifizierungsverfahren entwickelt werden.
- Erhöhte Förderungen (freiwillige Leistungen) für Maßnahmen, die die Gleichstellung besonders voranbringen.
- Erstattung bestimmter Kosten für Mentoring-Programme, Fortbildungen, Personal und Ähnliches.
- Landesprogramme zur Frauenförderung oder Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Die Initiierung von Preisen/Wettbewerben.

Beispiele aus anderen Ländern:

In Belgien hat das Institut für Gleichstellung einen Leitfaden zur Geschlechterneutralität bei der Arbeitsbewertung und -einstufung entwickelt.³⁰

Spanien führte 2009 die Vergabe des Kennzeichens „Gleichheit am Arbeitsplatz“ ein. Unternehmen, die vorbildliche Richtlinien zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Hinblick auf Arbeitsbedingungen, Organisationsmodelle etc. vorweisen können, bekommen dieses Kennzeichen vom Gleichstellungsministerium verliehen.³¹

³⁰ Gleiche Arbeit, ungleicher Lohn? Zahlen und Fakten zu Entgeltungleichheit in Deutschland und Europa, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2013.

³¹ dto.

Die **Aufsichtsbehörde** stellt sicher, dass in den Dienststellen dieses Gesetz beachtet wird. Das umfassende Instrumentarium der Aufsichtsbehörde muss Wirkung erlangen.

Ohne ordnungsgemäße Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sind Personalmaßnahmen und Maßnahmen der Personalentwicklung **unwirksam**.

Der Stellenplan wird nicht genehmigt, wenn kein gültiger Gleichstellungsplan, der die Bedingungen dieses Gesetzes erfüllt, vorliegt.

Der Stellenplan wird nicht genehmigt, wenn nicht nachgewiesen werden kann, dass geeignete Instrumente eingesetzt wurden, um Entgeltungleichheit aufzudecken. Entgeltgleichheit ist herzustellen.

SANKTIONEN

33

ANMERKUNGEN

Neben positiven Anreizen sind Sanktionen denkbar, die die Durchsetzung gewährleisten.

In diesen Musterinhalten sind an verschiedenen Stellen bereits Sanktionen genannt, die bei Nichterfüllung des Gesetzes eintreten könnten.

Im Hinblick auf alle Regelungen des Gesetzes besteht – als übergreifende Sanktion – die Möglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten, **Widerspruch und Klage** einzureichen. **Für Verstöße gegen zentrale Regelungen des Gesetzes – gegen den Gleichstellungsplan, die geschlechterparitätische Gremienbesetzung und die Pflicht zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten – sind Sanktionen festgelegt, die wirksam werden müssen, auch ohne dass die Gleichstellungsbeauftragte über eine Klage tätig werden müsste.**

Sanktionen:

- Die Aufsichtsbehörde stellt sicher, dass in den Dienststellen dieses Gesetz beachtet wird. Das umfassende Instrumentarium der Aufsichtsbehörde muss Wirkung erlangen.
- Gremien, deren Zusammensetzung nicht den gesetzlichen Vorgaben entspricht, sind nicht beschlussfähig.
- Der Stellenplan wird nicht genehmigt, wenn nicht nachgewiesen werden kann, dass geeignete Instrumente eingesetzt wurden, um Entgeltungleichheit aufzudecken. Entgeltgleichheit ist herzustellen (siehe Punkt 11).
- Jeweils im Einzelfall ist der nächsthöheren Stelle, bei Kommunen der Vertretung gegenüber, schriftlich zu begründen, warum eine Person des unterrepräsentierten Geschlechts nicht berücksichtigt worden ist.

- Solange kein Gleichstellungsplan aufgestellt ist, dürfen **keine Personalentscheidungen zu Ungunsten von Frauen/des unterrepräsentierten Geschlechts** vorgenommen werden (siehe Punkt 31).
- Der Stellenplan wird nicht genehmigt, wenn kein gültiger Gleichstellungsplan, der die Bedingungen dieses Gesetzes erfüllt, vorliegt (siehe Punkt 33). Zwingende Bestandteile des Planes sind Bestandsaufnahme, Zielquoten und Maßnahmen zur Zielerreichung. Ohne diese ist ein Plan kein Gleichstellungsplan im Sinne dieses Gesetzes.
- Werden die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes nicht erfüllt, bedarf es **für jede Personalentscheidung** der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.
- Die Maßnahmen, die im Gleichstellungsplan festgelegt sind, müssen beachtet werden. Abweichungen bedürfen der Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten.
- **Ohne ordnungsgemäße Beteiligung** der Gleichstellungsbeauftragten sind Personalmaßnahmen und Maßnahmen der Personalentwicklung **unwirksam**.
- **Ist die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt worden, so ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.**
- **Widerspruchsrecht: Der Gleichstellungsbeauftragten steht das Recht auf Widerspruch zu** (siehe Punkt 34).
- **Klagerecht: Der Gleichstellungsbeauftragten steht ein eigenes Klagerecht zu** (siehe Punkt 35).

Wenn die Dienststellenleitung ihre Verpflichtungen aus dem Gesetz nicht erfüllt, kann es sich um Dienstpflichtverletzungen handeln.

INSTRUMENTE

– SANKTIONEN

Die Gleichstellungsbeauftragte kann in den Angelegenheiten,

- in denen **ihre Rechte nicht gewahrt** werden,
- in denen sie **sich in ihrem Aufgabenbereich beeinträchtigt** fühlt,
- in denen sie durch Entscheidungen der Dienststelle oder Beschlüsse von Gremien die **Erfüllung des Gleichberechtigungsgesetzes, die Ziele des Gleichstellungsplanes oder das Grundrecht auf Gleichberechtigung verletzt oder gefährdet** sieht,

schriftlich gegenüber der Dienststelle, innerhalb von zwei Wochen widersprechen. In dieser Zeit darf die Maßnahme nicht vollzogen werden.

Der Widerspruch kann sich richten gegen **Beschlüsse oder Entscheidungen** der Dienststellenleitung sowie bei kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Vertretung und der kommunalen Gremien.

Widerspruchsgegenstand: Über den schriftlich begründeten Widerspruch entscheidet die nächsthöhere Stelle. Die Entscheidung soll innerhalb eines Monats schriftlich ergehen.

Auswirkungen des Widerspruchs: Die Umsetzung der beabsichtigten Maßnahmen ist bis zur Entscheidung **aufzuschieben**.

ANMERKUNGEN

Widerspruchsrecht: Zur Absicherung und wirksamen Durchsetzung der gesetzlichen Regelungen muss die Gleichstellungsbeauftragte die Befugnis erhalten, Widerspruch und auch Klage einzureichen.

Ein formales Widerspruchsverfahren geht über die Möglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten jederzeit ihre Auffassung zu äußern – auch ihre abweichende Meinungen kund zu tun – sowie über ihr Recht, sich jederzeit (aufgrund ihrer Weisungsfreiheit) an die nächsthöhere Stelle zu wenden weit hinaus. Über den (formalen) Widerspruch entscheidet immer schriftlich die nächsthöhere Stelle und er entfaltet eine aufschiebende Wirkung, so dass in der Regel Maßnahmen und Beschlüsse, denen die Gleichstellungsbeauftragte formal widerspricht und die somit zur Überprüfung an die nächsthöhere Stelle gehen, bis zur Entscheidung nicht umgesetzt werden können.

Dieses Verfahren ist der Klage nach Punkt 35 zwingend vorgelagert.

Widerspruchsbefugnis: Die Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Widerspruchsbefugnis, die sich auf alle Angelegenheiten richtet, die ihren Aufgabenbereich betreffen können, geht also über eine Widerspruchsbefugnis in Bezug auf ihren eigenen Status hinaus.

WIDERSPRUCHS- RECHT

34

Widerspruchsgegenstand: Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich insbesondere an die jeweils nächsthöhere Stelle wenden, wenn

- ihr ihre Rechte nicht gewährt werden,
- sie in ihrem Aufgabenbereich beeinträchtigt wird,
- sie Entscheidungen und Beschlüsse für unvereinbar mit diesem Gesetz hält,
- sie das Grundrecht auf Gleichberechtigung verletzt oder gefährdet sieht,

um diese Angelegenheiten überprüfen zu lassen.

Für die **kommunale Gleichstellungsbeauftragte** kann die nächsthöhere Stelle die Vertretung oder die Kommunalaufsicht sein, je nachdem, ob es sich um eine Entscheidung der oder des Hauptverwaltungsbeamten oder um einen Beschluss der Vertretung handelt. Hier kann sich der **Widerspruch gegen Beschlüsse oder Entscheidungen der Dienststellenleitung, aber auch der Vertretung und der kommunalen Gremien richten.**

INSTRUMENTE

– SANKTIONEN

Die Gleichstellungsbeauftragte kann innerhalb eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens das Verwaltungsgericht anrufen, wenn:

- sie sich durch die **Dienststellenleitung in ihren eigenen Rechten verletzt** sieht,
- durch Entscheidungen und Beschlüsse oder durch Unterlassung **gegen dieses Gesetz verstoßen** wird.

Voraussetzung ist ein vorangegangenes Widerspruchsverfahren. Die Klage hat aufschiebende Wirkung. Die der Gleichstellungsbeauftragten entstehenden Kosten, einschließlich der Kosten für den Rechtsbeistand, trägt die Dienststelle.

ANMERKUNGEN

Um dem Gesetz mehr Nachdruck zu verschaffen, sollte der Gleichstellungsbeauftragten ein **Klagerecht** eingeräumt werden.

Die Befugnis zur Klage (**Klagebefugnis**) ist enger zu fassen als die zum Widerspruch.

In Angelegenheiten im Aufgabenbereich der Verwaltung, die letztendlich der politischen Entscheidung vorbehalten ist bzw. die aufgrund politischer Bewertung beschlossen werden, kann die Gleichstellungsbeauftragte zwar Widerspruch einlegen, klagen jedoch nur, wenn durch solche Entscheidungen geltende Gesetze verletzt würden.

Es geht bei diesem Verfahren (das außerhalb der Verwaltung stattfindet) um punktuelle Klärung in einzelnen Fällen. Die Fachmeinung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten kann nicht stärker gewertet werden, als die einer demokratisch gewählten Vertretung. Allerdings kann und soll sie ihre abweichende Fachmeinung kundtun können. Es ist ihr auch vorbehalten, über die Instrumente, die ihr offenstehen, wie Öffentlichkeitsarbeit oder durch ihr Rederecht, für ihre Fachmeinung zu werben.

Die Gleichstellungsbeauftragte sollte klagen können, wenn

- sie sich in ihren eigenen Rechten verletzt fühlt,
- wenn durch Entscheidungen und Beschlüsse gegen Regelungen dieses Gesetzes verstoßen wird.

Das Klagerecht ist zwar enger gefasst als das Widerspruchsrecht, aber unter den Schutz des Gleichberechtigungsgesetzes fallen auch die Regelungen zur geschlechtergerechten Aufgabewahrnehmung, zur Entgeltgleichheit und weitere, so dass eine Verletzung des Rechts auch hier im Klagewege geltend gemacht werden kann. Ausnahmen können festgelegt werden. **Der Klage voran gehen muss ein Widerspruchsverfahren.** Für jedes Land einzeln ist zu prüfen, ob ein Verbandsklagerecht gelten soll.

KLAGERECHT

35

**BERICHTS-
PFLICHTEN****36**

Die Dienststellen sind verpflichtet **gegenüber der Landesregierung** in festgelegten Zeiträumen – mindestens ein Mal in jeder Wahlperiode – über die Umsetzung der Ziele des Gesetzes schriftlich zu berichten.

Insbesondere ist im Bericht einzugehen auf:

- Die Situation der Beschäftigten und die Zusammensetzung der Gremien im Hinblick auf Unterrepräsentanzen und deren Entwicklung.
- Verfahren zur Stellenbewertung und deren Ergebnisse im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit.
- Die Umsetzung des Gleichstellungsplanes.
- Die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung³² und die Erstellung des gleichstellungspolitischen Rahmenplanes.
- Die Umsetzung von Gender Budgeting.
- Die Umsetzung der Gleichberechtigung bei der Auftragsvergabe.

Der Bericht ist der nächsthöheren Stelle³³ zur Würdigung vorzulegen. Die Gleichstellungsbeauftragte gibt hierzu eine Stellungnahme ab. Diese wird dem Bericht beigelegt.

ANMERKUNGEN

Die Verpflichtung der Dienststellen über den Stand der Umsetzung des Gesetzes zu berichten, ist ein wichtiges Instrument, um die Verbindlichkeit der gesetzlichen Regelungen zu erhöhen.

³² Für Kommunen sollte eine entsprechende Regelung in der Kommunalverfassung enthalten sein.

³³ In Kommunen der Vertretung (z.B. Rat/Kreistag)

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Übergangsregelungen und Inkrafttreten sind zu regeln.
Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes **muss über die Anwendung des Gesetzes berichtet** werden.

ANMERKUNGEN

Der Blick ist besonders darauf zu richten, wie die Änderungen in der Dienststellung der Gleichstellungsbeauftragten umgesetzt werden.

VIERTER TEIL

SCHLUSS- BESTIMMUNGEN

37

MUSTERREGELUNGEN
im
Überblick

ERSTER TEIL Allgemeine Vorschriften	
1	Ziel Verfassungsauftrag erfüllen
	Abbau von Benachteiligungen
	Doppelstrategie
	Frauenförderung/ Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts
	GM im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns
2	Geltungsbereich
	alle Vw des Landes, der Gemeinden, Gemeindeverbände, Eigenbetriebe
	alle auf Landesrecht beruhenden Vw
	Mehrheitsbeteiligungen
	bei Minderheitsbeteiligungen: vertraglich aktiv hinwirken
	Umwandlungen in private Rechtsform
3	Begriffsbestimmungen
	- Dienststellen
	- Beschäftigte (auch Wahl- und Politische Beamte)
	- Unterrepräsentanz
	- Berücksichtigung TZ nach Volumen
	- hauptamtlich, hauptberuflich
	- Bereiche (zusätzliche Bereiche bilden mit Zustimmung der GB)
4	Grundsätze
	Verpflichtung aus dem Gesetz richtet sich an alle Beschäftigten in der Vw (insbes. mit Leitungsfunktion)
	Gesetz gibt nur einige Handlungsfelder/ Maßnahmen vor. Es muss jedoch alles zur Zielerreichung getan werden. Die gesamte Verwaltung ist auf Gleichstellung auszurichten - über Gesetzesregelungen hinaus.
	Geschlechterparität In allen Handlungsfeldern ist mit allen geeigneten Instrumenten alles zu unternehmen, um Geschlechterparität (50:50) zu erreichen
	Leistungsbeurteilung der Führungskräfte berücksichtigt die Zielerfüllung des Gesetzes

ZWEITER TEIL Handlungsfelder	
5	Allgemeines Verwaltungshandeln
	Geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung GB als Beratungsinstanz
	Geschlechterpolitischer Rahmenplan Umsetzung von GM (4 Jahreszeitraum)
	Genderfolgenabschätzung Darlegung der Auswirkungen
6	Gender Budgeting
7	Gremienbesetzung, inkl. Sanktionen
	• Vorauss. für Beschlussfähigkeit • eigene Gremien • eigene Gremien in die andere entsenden • fremde Gremien, in die die Vw entsendet
8	Sprache und Darstellung (Verpflichtung)
9	Vielfalt der Gesellschaft (Diversity + Vielfalt)
	muss in Diskussions- und Entscheidungsprozesse einbezogen werden
	Personal- und Organisationsentwicklung
	Verpflichtung alles zu tun, um Unterrepräsentanzen abzubauen
10	Quotenregelung
	bevorzugte Berücksichtigung von Frauen
	Begründungspflicht ggü. der nächsthöheren Stelle, warum nicht berücksichtigt worden ist
11	Entgeltgleichheit
	- Grundsatz Entgeltgleichheit beachten - Instrumente auswählen - mit Zustimmung der GB - Fobi für Beteiligte an Stellenbewertungen
12	Personalentwicklung
	Verpflichtung an die Vw Personalentwicklung zur Herstellung von Gleichberechtigung und zum Abbau von Unterrepräsentanzen
13	Stellenbesetzung
	Ausschreibung
	- intern, grds. öffentlich (Ausnahmen mit Zustimmung der GB) - TZ-Eignung immer rein - Zustimmung der GB - Festschreibungen GSPlan beachten - Aufforderung zur Bewerbung - Zweite Ausschreibung - gezielte Ansprache
	Auswahlverfahren
	- Regelungen gelten immer - Besetzung Auswahlgremium - transparentes Verfahren - Einladung 50:50 - Frageverbote
	Auswahlkriterien
	- vergleichbar - Festlegung (Ausschreibung) - Familienstand etc. nicht zu berücksichtigen - überfachliche Kompetenzen - Achtung bei Alter
	Auswahlentscheidung
	- Beurteilung anhand Anforderungen - Festschreibungen des GSPlanes beachten - gleiche Eignung: bei Unterrepräsentanz Frauen bevorzugen (Einzelfallbetrachtung)
14	Teilzeit
	- Grds. Verbot von "Minijobs" - keine Benachteiligung - Teilzeiteignung grds. für alle Stellen Ausnahmen schriftlich begründen - Zustimmung der GB - Stellenreste besetzen - Reduzierung der Arbeitszeit befristeten - Bei Ausweitung der TZ ist ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten.
15	Beurlaubung
	- Aufklärung: Risiken + Auswirkungen - keine dienstlichen Benachteiligungen
	Wiedereinstieg
	- Förderung - Bevorzugung bei vorzeitiger Rückkehr - nach Ablauf gleichwertigen Platz anbieten
16	Personalplanung
	Personalentwicklungsplan
	Verpflichtung für jede <u>Personal verwaltende Dienststelle</u> : Personalentwicklungsplan Frauenförderung als Bestandteil Maßnahmen + Ziele des GSPlanes verbindlich
	Fortbildungen
	- Personalentwicklung - Genderthemen - diskriminierungsfreie Führungskultur - Pflicht für Führungskräfte und Fachzuständige - Angebote sind im GSPlan aufzunehmen
17	Personalförderung
	Grundsatz: konkrete Einzelförderung ausdrücklich möglich/erwünscht
18	Leistungsbeurteilung
	Erweiterung des Kriterienkatalogs - geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung (Genderpraxis) - geschlechtergerechte Sprache - Förderung von Frauen/ unterrepräsentiertes Geschlecht
19	Organisationsentwicklung
	- Bedingungen, die Gleichstellung herstellen - Instrumente entwickeln
20	Arbeitsbedingungen
	Arbeitsbedingungen gewährleisten existenzsichernde Erwerbstätigkeit mit gleichzeitiger Verantwortung Kinder/Pflege führt (automatisch) zur Vereinbarkeit
	Arbeitszeit/Arbeitsort
	alle Möglichkeiten sind auszuschöpfen
	Stellenbemessung
	transparent + vergleichbar Beteiligung der GB bei Auswahl und Anwendung geeigneter Instrumente
	Arbeitsbewertung
	Beurteilungs- u. Stellenbewertungspraxis geschlechtergerecht, transparent, vergleichbar
	Vertragsbeziehungen/ Vergabe
21	Auftragsvergabe
	ab 25.000,- €: Verpflichtung zur grds. Umsetzung von Gleichberechtigung
22	Leistungsgewährung/ Mittelvergabe
	freiwillige Leistungen - zur Förderung der Gleichberechtigung - Umsetzung von Gleichberechtigung

23	Gleichstellungsbeauftragte (GB)	26	Aufgaben	28	Gleichstellungsplan (GSPlan)	32	Anreizsysteme
Regelungen für behördliche + kommunale GB		Zuständig für die Umsetzung des Verfassungsauftrags in allen Angelegenheiten der Dienststelle		Inhalt		Das Land unterstützt durch Anreizsysteme die Zielerreichung dieses Gesetzes.	
Verknüpfung		GB erfüllt eine Fachaufgabe - sie wirkt strukturell zur Schaffung von Bedingungen und Verhältnissen, die eine tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreichen sollen.		<ul style="list-style-type: none"> Jede Personal verwaltende Dienststelle erstellt GSPlan. Er hat im Personalentwicklungsplan aufzugehen (kein Parallelplan). 		Kostenerstattung/ Kostenübernahme	
zusätzliche Regelungen zur kommunalen GB ggfs. in den Kommunalverfassungen		Im Rahmen der Personal- und Organisationsmaßnahmen wie auch im nach außen gerichteten Aufgabenbereich		<ul style="list-style-type: none"> verbindliche Zielquoten für den Geltungszeitraum 		Label/Zertifizierung	
Verpflichtung für alle Dienststellen, die Umsetzung des Verfassungsauftrags und dieses Gesetzes durch eine GB zu begleiten. Kommunen mit eigener Verwaltung bestellen verpflichtend ab 20.000 Einw. bzw. 100 Beschäftigten eine hauptamtliche GB. Kommunen unter 20.000 Einw. oder mit weniger als 100 Beschäftigten können eine hauptamtliche GB bestellen. In Kommunen in denen keine GB hauptamtl. zu beschäftigen ist, müssen individuelle Lösungen gefunden werden, um eine hauptamtliche Wahrnehmung der Aufgabe zu ermöglichen. Diese können in Zweckvereinbarungen, kommunalen Zusammenschlüssen oder einer Zusammenarbeit auf Landkreisebene liegen. Sonstige Dienststellen ab 100 Beschäftigte bestellen verpflichtend eine hauptamtl. GB. Sonstige Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigte bestellen eine GB mit mindestens 25% einer Vollzeitkraft. Ab 400 Beschäftigte volle Stelle.		Nach innen gerichteter Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten: Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt innerhalb der Verwaltung auf die Personal- und Organisationsentwicklung und auf Entscheidungen in diesem Bereich mit dem Ziel, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern hier umzusetzen, Benachteiligungen abzubauen und das unterrepräsentierte Geschlecht/Frauen zu fördern.		<ul style="list-style-type: none"> Zwingende Bestandteile des GSPlanes: Bestandsaufnahme, Zielquoten und konkrete personelle, organisatorische, fortbildende Maßnahmen. (Sonst kein GSPlan i.S.d. Gesetzes.) 		Landesprogramme	
				29 Verfahren - Zuständigkeit		33 Sanktionen	
				<ul style="list-style-type: none"> Der GSPlan gilt jeweils für vier Jahre. Nach zwei Jahren ist der Umsetzungsstand zu ermitteln. Auswertung im Hinblick auf die festgelegten Ziele und Anpassung an die aktuelle Entwicklung. Auswertung nach Ablauf der Geltungsdauer. (Basis für neuen Plan) 		Aufsichtsbehörde stellt sicher, dass in den Dienststellen dieses Gesetz beachtet wird. Ohne ordnungsgemäße Beteiligung der GB sind Personalmaßnahmen + Maßnahmen der Personalentwicklung unwirksam. Keine Genehmigung des Stellenplanes, wenn kein gültiger GSPlan vorliegt. Keine Personalmaßnahmen zu Ungunsten von Frauen, wenn kein gültiger GSPlan vorliegt. Keine Genehmigung des Stellenplanes, wenn nicht nachgewiesen werden kann, dass geeignete Instrumente "Entgeltgleichheit" eingesetzt wurden.	
				Mitwirkung der GB			
				Fünf Schritte		34 Widerspruchsrecht	
				Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in den jeweiligen Bereichen		Widerspruchsrecht der GB wenn - ihre Rechte nicht gewahrt werden, - sie in ihrem Aufgabenbereich beeinträchtigt wird (subj. Betrachtung), - wenn sie durch Entscheidungen der Dienststelle oder Beschlüsse von Gremien die Erfüllung dieses Gesetzes, die Ziele des GSPlanes oder das Grundrecht auf Gleichberechtigung verletzt oder gefährdet sieht. - Gegenstand des Widerspruchs: Beschlüsse/Entscheidungen der Vertretung, kommunaler Gremien sowie Dienststelleitung. - In dieser Zeit darf die Maßnahme nicht vollzogen werden.	
				fundierte Analyse - konkrete Ursachenermittlung			
				Fluktuationsabschätzung zur Potentialermittlung			
				verbindliche Zielquoten (Vorgaben) festlegen			
				konkrete, zielführende Maßnahmen entwickeln und benennen Zuständigkeiten festlegen			
24 Bestellung / Einstellung		Überprüfung der Gesetzesumsetzung		30 Inkrafttreten		Wirkungen	
Voraussetzung bewertete Planstelle (Kein "Personalratsmodell")		Zuständige Stelle im Schutz vor sexueller Belästigung in der Dienststelle und im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts (AGG).		Kommune: Beschlussfassung der Vertretung, sonst Dienststellenleitung		Entscheidung trifft die nächsthöhere Stelle - (Für kommunale GB Vertretung oder die Kommunalaufsicht) schriftl. innerhalb 1 Monats	
Unbefristete Bestellung, Abberufung nicht vorgesehen. (Instrumentarien Arbeitsrechts)				Stellungnahme der GB- abweichende Stellungnahme berücksichtigen		Maßnahmen bis zur Entscheidung aufschieben.	
besonderes Anforderungsprofil/Fachaufgabe				bei fehlendem Einvernehmen kann GB die nächsthöhere Behörde anrufen		35 Klagerecht	
GB kein Mitglied Personalvertretung oder sonst mit Personalangelegenheiten befasst		27 Rechte		Inhalte öffentlich und Beschäftigten zur Kenntnis		Klagerecht der GB wenn: - sie durch die Dienststellenleitung in ihren eigenen Rechten verletzt ist/sieht, - Entscheidungen/Beschlüsse/Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen	
Eingruppierung entspr. Qualifikation		<ul style="list-style-type: none"> Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte Teilnahme- Beteiligungsrechte Anregungs- und Initiativrechte Rederecht unmittelbares Vortragsrecht Recht auf Öffentlichkeitsarbeit InfoRecht Akteneinsichtsrecht Recht auf Unterstützung Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit Fobi Widerspruchs-, Klagerecht 		Stellungnahme der GB		<ul style="list-style-type: none"> Voraussetzung ein Widerspruchsverfahren Frist: innerhalb 1 Mo nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens. Die Klage hat i.d.R. aufschiebende Wirkung. Kosten der GB trägt die Dienststelle. 	
		unabhängige Stelle zur Beratung und fachlicher Unterstützung der GB		31 Verbindlichkeit		36 Berichtspflichten	
				kein GSPlan: keine Personalentscheidungen zu Ungunsten von Frauen/des unterrepräsentierten Geschlechts		Berichtspflicht der Dienststelle gegenüber der Landesregierung, den Beschäftigten, der GB	
				kein GSPlan im Einvernehmen (zustimmende Stellungnahme) mit der GB: jede Personal- und Organisationsmaßnahme, die Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis haben kann, nur Zustimmung der GB.		Insbesondere einzugehen auf: - die Situation der Beschäftigten - auf die Zusammensetzung der Gremien - Verfahren zur Stellenbewertung - die Umsetzung des Gleichstellungsplanes - die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung - die Umsetzung von Gender Budgeting - die Auftragsvergabe	
				Zielquoten sind verbindlich! Im Einzelfall schriftl. Begründung ggü. GB, warum eine geplante Personalmaßnahme nicht zu Erreichung der Zielquote dient. Umsetzung der Maßnahme nur mit Zustimmung der GB.		Stellungnahme der GB beifügen.	
				Zielvorgaben GSPlanes nicht erfüllt: Personalentscheidung nur mit Zustimmung der GB. GB kann nächsthöhere Behörde anrufen		Nächsthöhere Stelle würdigt Bericht.	
				Zielkontrolle nach Ablauf Planungszeitraumes mit schriftlicher Begründung der Leitung ggü. der nächsthöheren Behörde/ Kommune: Aufsichtsbehörde warum etwas nicht erreicht wurde. Stellungnahme der GB beifügen.		37 VIERTER TEIL Schlussbestimmungen	
25 Status							
Unmittelbar der Dienststellenleitung unterstellt							
Weisungsunabhängigkeit der GB							
Hauptamtlichkeit/Hauptberuflichkeit (keine ehrenamtliche GB)							
Recht sich unmittelbar zu wenden - an das zuständige Ministerium - an die nächsthöhere Stelle							
Direktes Zugangsrecht aller Beschäftigten zur GB							
Schweigepflicht							
Schutz der GB							
<ul style="list-style-type: none"> Keine Behinderung der GB bei Erfüllung ihrer Pflichten Keine Benachteiligung wegen der Ausübung der Tätigkeit Schutz bei Änderungen des Arbeitsverhältnisses oder der Arbeitsbedingungen Umfassende Schutzrechte bei Kündigung, Versetzung und Abordnung 							
Vertreterin							
Stellvertreterin verpflichtend! Im Vertretungsfall dieselben Rechte + Pflichten							
Personalbemessung							
Personelle Ausstattung richtet sich nach: • Beschäftigtenzahl • bei Kommunen zusätzlich entspr. Größenklasse der Kommune, beginnend mit 50 % einer Stelle. • Ab 400 Beschäftigten volle Stelle							
Organisatorische Ausstattung							
Erforderliche Ausstattung in finanzieller + organisatorischer Hinsicht; angemessene Höhe + Budgetverantwortung							

Bestellung, Status und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten (GB) im öffentlichen Dienst - inkl. Kommunen

Aufgaben

Die Gleichstellungsbeauftragten (GB) Förderung der Chancengleichheit in

Bestellung

Verpflichtung für alle Dienststellen, die Umsetzung des Verfassungsauftrags und dieses Gesetzes **durch eine GB zu begleiten, 23.**

Kommunen mit eigener Verwaltung bestellen verpflichtend ab **20.000 Einwohner/Einwohnerinnen bzw. ab 100 Beschäftigten** eine hauptberufliche GB.

Kommunen unter 20.000 Einw. oder mit weniger als 100 Beschäftigten können eine hauptberufliche GB bestellen.

In **Kommunen in denen keine GB hauptberuflich zu beschäftigen ist**, können **Zusammenschlüsse mit dem Ziel der Beschäftigung einer hauptberuflichen GB gebildet werden. Ansonsten nimmt die GB der nächst höheren Dienststelle die Aufgabe wahr.**

Sonstige Dienststellen ab 100 Beschäftigte bestellen verpflichtend eine **hauptberufliche GB.**

Sonstige Dienststellen mit **weniger als 100 Beschäftigte** bestellen eine GB mit mindestens 25% einer Vollzeitstelle, **23.**

Voraussetzung **bewertete Planstelle** (Kein "Personalratsmodell")

Anforderungsprofil

besondere **fachliche Qualifikation**

Eingruppierung

entsprechend der Qualifikation, **24**

GB darf keiner **Personalvertretung angehören** oder sonst mit Personalangelegenheiten befasst sein, **24**

Unbefristete Bestellung, 24

Eine Abberufung ist nicht vorgesehen. Es gelten die Instrumentarien des Arbeitsrechts.

Stellvertreterin verpflichtet

Im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten, **25**

Status

Unmittelbar der Dienststellenleitung unterstellt, 25.

Weisungsunabhängigkeit, 25

Recht sich unmittelbar an das zuständige **Ministerium** zu wenden, **25**

Recht sich unmittelbar an die nächsthöhere **Behörde** zu wenden, **25**

Direktes Zugangsrecht aller Beschäftigten zur GB, **25**

Schweigepflicht, 25

Schutz der GB, 25

Keine Behinderung der GB bei Erfüllung ihrer Pflichten
Keine Benachteiligung wegen der Ausübung der Tätigkeit

Schutz bei Änderungen des **Arbeitsverhältnisses oder der Arbeitsbedingungen**

Umfassende Schutzrechte entsprechend den Regelungen des Personalvertretungsgesetzes bei **Kündigung, Versetzung und Abordnung**

Ausstattung

Personalbemessung, 25

Die personelle Ausstattung der GB erfolgt entsprechend der Beschäftigtenzahl und bei Kommunen zusätzlich entspr. der Größenklasse der Kommune, beginnend mit 50% einer Vollzeitstelle.

Ab 400 Beschäftigten ist eine volle Stelle einzurichten.

Erforderliche Ausstattung in finanzieller und organisatorischer Hinsicht in angemessener Höhe; eigene Budgetverantwortung, **25**

Recht auf Fortbildung, 27
GB und Vertreterin

Aufgaben

Umsetzung des Verfassungsauftrages (tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung) **in allen Angelegenheiten der Dienststelle, 26**

- im Rahmen der **Personal- und Organisationsmaßnahmen**
- im **nach außen gerichteten Aufgabengebiet** der Behörde

GB erfüllt eine Fachaufgabe

- sie wirkt **strukturell zur Schaffung von Bedingungen und Verhältnissen**, die eine tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreichen sollen.

Überprüfung der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zur Herstellung von Gleichberechtigung

GB berät die Dienststellenleitung als Fachfrau, 26

Zuständige Stelle im Schutz vor sexueller Belästigung, 26

Die GB fördert und überwacht die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (**AGG**) im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle.

Stellungnahmen der GB

- Erstellung und Anpassung des Gleichstellungsplans, 30
- wenn Leitung/HVB die Aufsichtsbehörde über das Nichterreichen der Zielquoten informiert, 31
- zum Bericht der Leitung/HVB nach 36

Gleichberechtigung
und **Vernetzung e.V.**

© Gleichberechtigung und Vernetzung 06/2014

www.vernetzungsstelle.de

und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

haben vielfältige Möglichkeiten, gleichstellungspolitische Fragestellungen zu thematisieren und Maßnahmen den öffentlichen Verwaltungen und in der (örtlichen) Gemeinschaft umzusetzen.

Rechte	Rechte	Rechte
Mitwirkungsrechte der GB erstrecken sich auf alle Angelegenheiten die den Aufgabenbereich der GB berühren, 27	Recht auf eigenständige Öffentlichkeitsarbeit, 27	Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit, 27
Recht auf rechtzeitige Beteiligung - an allen Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich betreffen	Rederecht Die GB das Recht, sich zu allen Angelegenheiten aus Gleichstellungssicht zu äußern, 27	Widerspruchsrecht, 34 Die GB kann Beschlüssen und Entscheidungen der Vertretung , der Dienststellenleitung und der kommunalen Gremien widersprechen, wenn - die Rechte der GB nicht gewahrt werden, - die GB in ihrem Aufgabenbereich beeinträchtigt wird/fühlt oder die GB durch Entscheidungen der Dienststelle oder Beschlüsse der Gremien - die Erfüllung dieses Gesetzes, - die Ziele des Gleichstellungsplanes - oder das Grundrecht auf Gleichberechtigung verletzt oder gefährdet sieht .
Rechtzeitig: - Anregungen der GB müssen im Entscheidungsprozess berücksichtigt werden können.	Recht auf Unterstützung durch die Dienststellenleitung, 27 Verpflichtung der Dienststellenleitung, die GB in ihrer Aufgabenerfüllung in jeder Hinsicht zu unterstützen.	Frist: schriftlich innerhalb von zwei Wochen nach Unterrichtung, 34. Verkürzte Frist bei unaufschiebbaren Maßnahmen denkbar.
Beteiligungsrecht in Personal- und Organisationsmaßnahmen Die GB ist als Mitglied der Verwaltung unverzüglich und umfassend - vor der Beteiligung des Personalrates - zu beteiligen, 27	Unmittelbares Vortragsrecht Die GB hat ein unmittelbares Vortragsrecht ggü. der Dienststellenleitung/ HVB, 27	Entscheidung durch die nächst höhere Stelle, schriftlich innerhalb eines Monats
Zweite Stellenausschreibung kann von der GB verlangt werden, 13	Anregungs- und Initiativrecht Die GB kann Maßnahmen anregen , die zur Umsetzung der Gleichberechtigung beitragen, 27. Die zuständige Stelle hat sich mit der Anregung der GB zu befassen . Die GB kann verlangen, dass ein bestimmter Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung der kommunalen Gremien gesetzt wird.	Aussetzung der Vollziehung - während der Widerspruchsfrist - die Umsetzung der beabsichtigeten Maßnahmen ist bis zur Entscheidung aufzuschieben
Unterlassene Beteiligung, 27 Ist die GB nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt worden, so ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen .	Rechtzeitige Beteiligung an der Erstellung des Gleichstellungsplans, 29	Klagerecht, 35 Klagebefugnis , wenn die GB durch die Dienststellenleitung/HVB - in ihren eigenen Rechten verletzt ist/sich verletzt sieht oder - durch Entscheidungen und Beschlüsse oder durch Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen wird.
Recht auf Teilnahme, 27 - GB ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben - sowie der kommunalen Gremien (Kommunale GB) . Die GB hat Zugang zu allen Entscheidungsprozessen der Dienststelle.	Mitbestimmungsrecht in allen Personalentscheidungen der Dienststelle, die das Geschlechterverhältnis betreffen können, wenn der Gleichstellungsplan abweichend von der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten in Kraft gesetzt worden ist, 27	Voraussetzung ist vorangegangenes Widerspruchsverfahren. Frist: binnen eines Monats nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens. Verkürzte Frist bei unaufschiebbaren Maßnahmen denkbar.
Recht auf Information, 27 - rechtzeitig und umfassend über alle Angelegenheiten der Dienststelle - in Personal- und Organisationsmaßnahmen unverzüglich und umfassend als Mitglied der Verwaltung vor Beteiligung der Personalvertretung	Mitbestimmungsrecht in allen Personal- und Organisationsentscheidungen der Dienststelle, in denen von den festgelegten Zielen abgewichen werden soll oder die die festgelegten Ziele des GSPlanes nicht direkt verfolgen, 27	Aussetzung der Vollziehung - während der Klagefrist - die Klage hat i.d.R. aufschiebende Wirkung Kosten der GB einschließlich Rechtsbeistand trägt die Dienststelle
Akteneinsichtsrecht, 27 hierzu gehören auch die Personalakten.	weitere Mitbestimmungsrechte - bei der Definition weiterer Bereiche, 3 - bei der Auswahl der Instrumente Entgeltgleichheit, 11 - beim Absehen von einer öffentlichen Ausschreibung, 13 - bei der Festlegung von Ausnahmen der Teilzeiteignung, 14	Unabhängige Stelle, 27 zur Beratung und fachlichen Unterstützung der GB.

Literatur

1. **Antidiskriminierungsstelle des Bundes:** Gleiche Arbeit, ungleicher Lohn? Zahlen und Fakten zu Entgeltungleichheit in Deutschland und Europa. Berlin: 2013.
2. **Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen:** Zur Situation der kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros – eine Diskussionsgrundlage: Berlin 2013.
www.frauenbeauftragte.de
3. **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:** Gender Mainstreaming im Berichtswesen. Berlin: 2000.
4. **Deutscher Bundestag:** Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Drucksache 17/6240. 16.06.2011.
5. **KGSt-Innovationszirkel-Chancengleichheit und Vielfalt.** München: 2013.
(unveröffentlichtes Manuskript)
6. **Niedersächsischen Frauenministerium:** Stellungnahme von Frauenministerin Christina Bührmann vor dem Niedersächsischen Staatsgerichtshof. Presseinformation vom 15.12.1995.
7. **Niedersächsischer Staatsgerichtshof:** Urteil vom 13.03.1996, 1/94 – 20/94.
8. **Hans-Jürgen Papier und Martin Heidebach:** Rechtsgutachten zur Frage der Zulässigkeit von Zielquoten für Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst sowie zur Verankerung von Sanktionen bei Nichteinhaltung; im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen: 2014.
<http://www.mgepa.nrw.de/> Zugriff 14.07.2014.
9. **Tariftreue- und Vergabegesetz Nordrhein-Westfalen - TVgG – NRW**
10. **Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, LAG Schleswig-Holstein, BAG:** Landesgleichstellungsgesetze – Stand und Perspektiven. Hannover: 2013.
www.vernetzungsstelle.de
11. **Elke Wichmann und Maria Oppen:** Frauenförderpläne unter Reformdruck. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung: 1998.

Impressum

Herausgegeben von der

Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG)
kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen
Geschäftsstelle
Ansprechpartnerin: Ramona Ebert
Brunnenstraße 128, 13355 Berlin
Fon 030 - 41 71 54 06 , Fax 030 - 41 71 54 07
bag@frauenbeauftragte.de, www.frauenbeauftragte.de

Redaktionelle Betreuung

Beate Ebeling, Stadt Wolfsburg, Gleichstellungsbeauftragte und
Roswitha Bocklage, Stadt Wuppertal, Leiterin der Gleichstellungsstelle für Frau und Mann

Autorinnen

Almut von Woedtke und Heike Schmalhofer
Gleichberechtigung und Vernetzung e.V.
Sodenstraße 2, 30161 Hannover
Tel.: 0511 - 33 65 06 23, Fax: 0511 - 33 65 06 40
www.vernetzungsstelle.de

Gleichberechtigung
und Vernetzung e.V.

Lesehinweis: Die Musterinhalte sind grau hinterlegt. Ergänzende Anmerkungen sind jeweils unterhalb der Musterinhalte eingefügt.

Hinweis zum Nutzungsrecht: Das alleinige Nutzungsrecht für die Musterinhalte für Landesgleichberechtigungsgesetze inklusive der Erläuterungen liegt bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG). Für die den Musterinhalten beigefügten Übersichten, Grafiken und Visualisierungen liegt das alleinige Nutzungsrecht bei Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. Das Recht zur Nutzung im Zusammenhang mit der Veröffentlichung dieser Musterregelungen wird (mit Copyright-Hinweis: Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. 2014) der BAG erteilt.

Hannover/Berlin im Juli 2014

