

# **Landesgleichstellungsgesetze im Vergleich**

**Synopse und Anmerkungen zu gesetzlichen Regelungen im  
Bildungsbereich**

**Frauke Gützkow, Robert Horak, Doreen Lindner unter Leitung  
von Larissa Klinzing**

# Gliederung

Vorwort	4
<b>I. Gesetzliche Regelungen in Bund und Ländern</b>	
1. Geltungsbereich	5
2. Gesetzesziel	5
3. Berücksichtigung der Frauenförderung außerhalb des öffentlichen Dienstes	6
4. Berichtspflicht über die Anwendung des Gesetzes	7
5. Frauenbeauftragte, Frauenvertreterin oder Gleichstellungsbeauftragte - Aufgaben und Rechte, Rechts- und Dienststellung	8
5.1 Verfahren zur Bestimmung der Gleichstellungsbeauftragten	
5.2 Dienstliche Stellung	
5.3 Freistellung	
5.4 Fachliche Weisungsfreiheit	
5.5 Kündigungs- und Versetzungsschutz	
5.6 Ressourcen	
5.7 Qualifizierung der Gleichstellungsbeauftragten	
5.8 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten	
5.9 Aufgaben und Rechte bei personellen Maßnahmen	
5.10 Sprechstunden und Versammlungen	
5.11 Widerspruchs-/Beanstandungsrecht	
6. Personelle Maßnahmen in Bezug auf die Verpflichtungen der Dienststelle	14
6.1 Einstellungen - Zielvorgaben und Quoten	
6.2 Stellenausschreibungen, Vorstellungsgespräche, Auswahl	
6.3 Beförderung	
6.4 Ausbildung	
6.5 Fortbildung	
6.6 Kündigung/Umstrukturierung	
7. Verhältnis von Gleichstellungsbeauftragter und Personalvertretung	17
8. Familiengerechte Arbeitsbedingungen	17
8.1 flexible Arbeitszeit	
8.2 Teilzeit	
8.3 Beurlaubung	
9. Frauenförderpläne / Gleichstellungspläne / Gleichstellungskonzepte	19
9.1 Inhalte	
9.2 Fristen für die Aufstellung	
<b>Anmerkungen zu Besonderheiten des Schulbereichs</b>	22

## II. Synopse der gesetzlichen Regelungen in Bund und Ländern

### Tabellarische Übersicht Gleichstellungsgesetze

1. Geltungsbereich	29
2. Gesetzesziel	33
3. Berücksichtigung der Frauenförderung außerhalb des öffentlichen Dienstes	35
4. Berichtspflicht über die Anwendung des Gesetzes	37
5. Frauenbeauftragte, Frauenvertreterin, Gleichstellungsbeauftragte Aufgaben und Rechte, Rechts- und Dienststellung	39
5.1 Verfahren zur Bestimmung der Gleichstellungsbeauftragten	
5.2 Dienstliche Stellung	
5.3 Freistellung	
5.4 Fachliche Weisungsfreiheit	
5.5 Kündigungs- und Versetzungsschutz	
5.6 Ressourcen	
5.7 Qualifizierung der Gleichstellungsbeauftragten	
5.8 Aufgaben und Rechte	
5.9 Sprechstunden	
5.10 Widerspruchs-/Beanstandungsrecht	
6. Personelle Maßnahmen in Bezug auf die Verpflichtungen der Dienststelle	65
6.1.1 Stellenausschreibungen	
6.1.2 Vorstellungsgespräche	
6.1.3 Einstellungen	
6.2 Beförderung	
6.3 Ausbildung	
6.4 Fortbildung	
6.5 Kündigung/Umstrukturierung	
7. Verhältnis von Gleichstellungsbeauftragter und Personalvertretung	84
8. Familiengerechte Arbeitsbedingungen	85
8.1 flexible Arbeitszeit	
8.2 Teilzeit	
8.3 Beurlaubung	
9. Frauenförderpläne / Gleichstellungspläne / Gleichstellungskonzepte	98
9.1 Fristen für die Aufstellung	
9.2 Interne Veröffentlichungspflicht	
9.3 Interne Berichtspflicht	
Literatur	111

## **Vorwort**

Die Kulturhoheit der Bundesländer und die föderale Vielfalt der Gleichstellungsgesetze führen zu einer vielschichtigen Rechtslage im Bildungsbereich, die sich wiederum für Schulen, Kindertagesstätten, Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen unterschiedlich gestaltet. Den GEW-Landesverbänden und den GEW-Mitgliedern, die als Gleichstellungsbeauftragte oder als Personalratsmitglieder oder als frauenpolitisch Aktive in Bildungs- und Wissenschaftseinrichtungen arbeiten, einen Einblick zu ermöglichen und Argumentationshilfen zu geben, ist ein Anliegen das wir mit dieser Analyse in unserer gleichstellungspolitischen Arbeit verfolgen.

Mit der ersten vergleichenden Analyse der gleichstellungsrechtlichen Regelungen der Länder aus der Perspektive des Schulbereichs bauen wir die anwendungsorientierten Untersuchungen aus, zu denen die Ende 1999 vorgelegte Studie „Gleichstellungsrecht des Hochschulbereiches, Ein Vergleich der Landesgleichstellungsgesetze und der Landeshochschulgesetze“ gehört, die Gisela Günter im Auftrag des Vorstandsbereichs Frauenpolitik erarbeitet hatte.

Mit der Einbeziehung der Regelungen des Bundesgleichstellungsgesetzes von 2001 in die Synopse verfolgen wir die Hoffnung, die innovativen Ansätze im Gleichstellungsrecht der jüngsten Zeit, die zum großen Teil die aktuelle europäische Rechtsprechung und die Auflagen der Europäischen Union abbilden, stärker zur Geltung zu bringen.

Unsere Absicht ist es auch, auf die best-practice-Regelungen in Bund und Ländern – ungeachtet ihrer politischen Handschrift – aufmerksam zu machen, sowie auf die Rückschritte in den Wirkungen der Gesetze bzw. ihre Schwächen hinzuweisen.

Die Analyse zeigt, dass die gleichstellungspolitische Realität in den Bundesländern noch meilenweit vom Gebot des Grundgesetzes zur Schaffung der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen und des EU-Rechts zur Sicherung gleicher Lebensverhältnisse entfernt sind.

Dieses Papier soll ergänzt und fortgeschrieben werden. Anregungen und kritische Hinweise sind willkommen.

Dr. Larissa Klinzing  
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW  
Vorstandsbereich Frauenpolitik

Frankfurt/Main im November 2003

## I. Gesetzliche Regelungen in Bund und Ländern

### 1. Geltungsbereich

Die Gesetze gelten in der Regel für die Beschäftigten in den unmittelbaren und mittelbaren Verwaltungen der Länder. Damit fallen die staatlichen Schulen und in einigen Ländern die Hochschulen unter das jeweilige Gleichstellungsrecht. Die privaten Bildungseinrichtungen wie Schulen, insbesondere in kirchlicher Trägerschaft, bleiben davon unberührt. Inwieweit die Appelle einiger Landesgesetze an die Einrichtungen mit staatlicher Aufsicht oder über die Haushaltsauflagen über die Finanzierung aus der öffentlichen Hand ihre praktische Wirkung erreichen, bleibt offen und wird hier angezweifelt. Auch in Schulgesetzen wird diese Regelungslücke nicht geschlossen. Für die Hochschulen wird der Auftrag, auf die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern hinzuwirken und bestehende Nachteile zu beseitigen, im Hochschulrahmengesetz und in den meisten Landeshochschulgesetzen festgeschrieben. Darüber hinaus einhalten einige Landeshochschulgesetze Regelungen zu Gleichstellungsbeauftragten.

Bayern, Baden-Württemberg, Brandenburg, Niedersachsen, Hessen und Schleswig-Holstein schränken die Geltung der dienstrechtlichen Vorschriften der Gleichstellungsgesetze für Kommunalverwaltungen ein. Neuere Gleichstellungsgesetze gehen für den Kommunalbereich über dienstrechtliche Regelungen hinaus. Bayern bspw. verpflichtet die Kommunen zur Bestellung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter mit Zuständigkeit für Selbstverwaltungsangelegenheiten, in Thüringen werden die Rechte von Frauenbeauftragten näher ausgestaltet. Inzwischen enthalten alle Gemeinde- und Landkreisordnungen der Flächenländer vergleichbare Regelungen.

Angesichts der „Verschlankung“ der Verwaltungsstrukturen z.B. durch den Abbau der Mittelebenen werden Dienststellen bzw. ihre Zuständigkeiten vergrößert. Diese **Konzentration der Verwaltungsstrukturen** hat gravierende Auswirkungen für die Vertretung der weiblichen Beschäftigten: In Brandenburg wurde zum Beispiel die Zahl der Schulämter von 18 auf 6 reduziert werden, in Sachsen-Anhalt werden zu Beginn des nächsten Jahres die neun Staatlichen Schulämter durch ein Landesverwaltungsamt ersetzt, in Baden-Württemberg steht eine Verwaltungsreform an, die zur Integration der Oberschulämter in die Regierungspräsidien und der Staatlichen Schulämter in die Landratsämter und Stadtkreise führen soll.

Beim Versuch, die Wirkungsweise des Geltungsbereichs über den engen Bereich des öffentlichen Dienstes hinaus zu verbreitern, werden in der Regel weiche Formulierungen gewählt, auch dann, wenn es sich lediglich um die privatrechtliche Trägerschaft bei fast vollständigen oder überwiegender Finanzierung aus öffentlichen Mitteln handelt. So sollen in Bayern die Ziele des Gesetzes berücksichtigt, in Hessen die Grundsätze des Gesetzes angewandt werden, in Rheinland-Pfalz oder im Saarland wird lediglich das „Hinwirken“ auf die Beachtung des Gesetzes genannt. Die Gesetze von Nordrhein-Westfalen und des Bundes enthalten die „Soll“-Formulierung für die Vereinbarung über die Anwendung des Gesetzes in solchen Einrichtungen. Das betrifft insbesondere die Einrichtungen der außeruniversitären Forschung, in denen der Frauenanteil erheblich niedriger als z.B. an Hochschulen ist.

### 1. Gesetzesziel

Fast in allen Gesetzen werden die Gleichstellung der Geschlechter, die Förderung der Frauen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Ziele angestrebt. Bei allen Unterschieden zwischen den jeweiligen Landesgleichstellungsgesetzen gehen sämtliche Zielbestimmungen davon aus, dass zur Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst vor allem Maßnahmen zugunsten von Frauen zu ergreifen sind.

Als Formulierung dient zumeist der Passus: "Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst werden nach Maßgabe dieses Gesetzes Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut. "

Mit dem Auftrag zur Frauenförderung und zum Abbau von Diskriminierungen erkennen die Gesetze die asymmetrische Dimension verfassungsrechtlicher Gleichheitsgarantien an. Gleichermaßen gehen sie davon aus, dass die Gleichberechtigung von Frauen und Männern nicht im Selbstlauf erreicht wird, sondern „gesetzgeberischer Nachhilfe“ bedarf. Damit erkennen sie an, dass Bevorzugungen von Frauen zur Herstellung der Gleichstellung bei Einstellungen sowie auf der Grundlage von Frauenförderplänen den Diskriminierungsverboten in den Gesetzen nicht widersprechen.

In den Zielsetzungsparagrafen wird in den meisten Bundesländern die Verwirklichung der Gleichberechtigung auch im numerischen Sinne der Geschlechterparität in allen Funktionsbereichen angesprochen. Mit dem Bezug auf den Begriff der "Unterrepräsentanz von Frauen in Bereichen, in denen sie in geringer Zahl beschäftigt sind als Männer" findet eine Reduzierung des Gleichstellungsauftrags auf die zahlenmäßige Vertretung von Frauen statt.

Unterschiede in den Zielbestimmungen zwischen den Bundesländern bestehen allerdings hinsichtlich der verwendeten Begriffe, die Nuancen zwischen den Gleichheitskonzeptionen der Länder widerspiegeln:

- Während sich bspw. 11 Bundesländer ausdrücklich für die Förderung von Frauen aussprechen, wollen Bayern, Brandenburg, Hessen, Sachsen und Thüringen die Gleichstellung von Frauen und Männern und fördern.
- Sechs Länder (Bayern, Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Sachsen, Thüringen) stellen ihre Ziele unter den Vorbehalt des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Der systematische Zusammenhang dieses Vorbehalts mit dem Gleichstellungsauftrag ist eine Reaktion auf die Rechtsprechung des europäischen Gerichtshofs.
- In drei Ländern, Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz, wird zur Feststellung der Unterrepräsentanz der Geltungsbereich des Frauenförderplans herangezogen. Hier wird eine strukturell bedingte Diskriminierung in kleineren Dienststellen hingenommen, wenn die Aufstellung von Förderplänen an Mindestgrößen der Dienststellen gebunden ist, was in Baden-Württemberg der Fall ist.
- In Bayern wird keine Geschlechterparität der Beschäftigten angestrebt, sondern lediglich eine "ausgewogene Beteiligung" (§ 2, Abs. 1) von Frauen und Männern.

Außer auf Gleichberechtigung, Gleichstellung oder Chancengleichheit

- zielen 15 Gesetze auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das LGG Saarland wendet sich gegen Benachteiligungen bei der Wahrnehmung von Familien- und Betreuungspflichten und formuliert damit ein Diskriminierungsverbot.
- Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen benennen die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung als Ursache der Benachteiligung von Frauen

- der Bund, Brandenburg, Mecklenburg und Nordrhein-Westfalen sehen in der Umsetzung der Gesetzesziele eine besondere Verpflichtung von Führungskräften.

### 3. Berücksichtigung der Frauenförderung außerhalb des öffentlichen Dienstes

Neben dem Bundesgleichstellungsgesetz ermöglichen die Landesgleichstellungsgesetze der Länder Berlin, Brandenburg, Saarland und Thüringen öffentlichen Verwaltungen über die Auftragsvergabe Bemühungen in der Frauenförderung zu honorieren. Vereinbarungen über freiwillige staatliche Leistungen an institutionelle Leistungsempfänger des Bundes sollen so formuliert werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge des Gesetzes anwenden. Dies ist vor allen Dingen für Forschungseinrichtungen relevant.

Die Bevorzugung von Anbietern, die einen Frauenförderplan haben oder sich de Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben angenommen haben, ist in Berlin, Brandenburg und Thüringen möglich. Der Umfang der Leistungen geht dabei von 10.000 DM in Berlin über 100.000 DM in Brandenburg bis zu 250.000 DM in Thüringen

### 4. Berichtspflicht über die Anwendung des Gesetzes

In allen Gleichstellungsgesetzen ist eine Berichtspflicht der Bundes- bzw. Landesregierungen gegenüber dem Parlament ausdrücklich festgeschrieben. Der Vergleich zwischen den Bundesländern zeigt eine föderale Varianz, die zwischen zwei und bis zu sechs Jahren liegt.

Berichtszeitraum	Bundesländer
alle zwei Jahre	Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt,
alle zwei Jahre, erstmalig nach 2,5 Jahren	Brandenburg
alle drei Jahre	Bayern, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Saarland
alle vier Jahre	Hessen, Rheinland-Pfalz, Sachsen Schleswig-Holstein
alle vier Jahre, erstmalig nach fünf Jahren	Baden-Württemberg (1. Bericht 2001)
alle vier Jahre, erstmalig nach sechs Jahren	Thüringen (1. Bericht 2004)
alle fünf Jahre	Niedersachsen

Die Berichte stellen Transparenz her über die Erreichung oder Nichterreichung der Gesetzesziele, die Chancenungleichheit der Geschlechter zu beseitigen. Sie werden in Form von Erfahrungsberichten (Bund), als Bilanz der Umsetzung der vorgesehenen Frauenfördermaßnahmen (Baden-Württemberg), aber auch der geplanten Maßnahmen (Berlin, Bremen) vorgelegt. Der Frauenanteil an Leitungsfunktionen (Baden-Württemberg), in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen (Mecklenburg-Vorpommern) oder auch in Gremien (Niedersachsen) ist dabei von Interesse. Damit schaffen sie Überprüfungsmöglichkeiten des bisher Erreichten.

Lediglich das niedersächsische Gleichstellungsgesetz regelt die Beteiligung der Frauenbeauftragten: „Der Frauenbeauftragten, dem Personalrat und dem Richterrat ist rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.“ (§ 24 Abs. 1 NGG)

Mit der Berichtspflicht wird zum Teil jedoch nachlässig umgegangen. Der Berichtszeitraum von zwei Jahren wurde in Bremen und

Mecklenburg-Vorpommern z.B. nicht eingehalten. In Niedersachsen wurden im Zuge der Verwaltungsreform Berichtspflichten überprüft und die Frist von drei auf fünf Jahre herauf gesetzt. Der Bericht erfolgt nun nach der ersten Hälfte der Legislaturperiode, so dass noch eine Debatte über die Ergebnisse geführt werden und mögliche Änderungen des Verwaltungshandelns eingeleitet werden können. Von Frauenbeauftragten in Niedersachsen wurde der längere Zeitraum begrüßt, weil so Veränderungen aufgezeigt werden können und eine ernsthaftere Auseinandersetzung mit den Ergebnisse möglich wird.

Folgende Fragen stellen sich in Bezug auf die Wirksamkeit der Berichte: die nach der Aussagefähigkeit, da sie sich im Spannungsverhältnis zwischen guter Darstellung der Landesregierung und der Notwendigkeit, dienststelleninterne, nicht frauenfördernde Realität zu benennen, bewegen. Intern werden die Gesetze wohl ernster genommen, wenn über die Umsetzung regelmäßig berichtet werden muss. Die Berichtspflicht bindet Arbeitskapazitäten. Ob und welche Rolle die Berichte jedoch in der parlamentarischen Auseinandersetzung spielen, ist sehr unterschiedlich.

## **5. Frauenbeauftragte, Frauenvertreterin, Gleichstellungsbeauftragte – Aufgaben und Rechte, Rechts- und Dienststellung**

In den Gleichstellungsgesetzen herrscht ein unterschiedlicher Sprachgebrauch zur Bezeichnung für Frauenvertretungen. Frauenvertreterin wird die Position in Baden-Württemberg und Berlin genannt, Frauenbeauftragte in Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Saarland und Sachsen, Gleichstellungsbeauftragte in Bayern, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen. Hinzu kommen Ansprechpartnerinnen und Vertrauenspersonen.

In den unterschiedlichen Begriffen kommen verschiedene Grundkonzeptionen von Frauenförderung, Gleichberechtigung und Gleichstellung zum Ausdruck kommt. Die ausdrückliche Verwendung von „Frau“ macht deutlich, dass das Gleichstellungsdefizit ausschließlich zu Lasten von Frauen geht und bei der Aufgabenwahrnehmung eine Parteilichkeit für Frauen im Blickpunkt steht. Dieser Begriff beinhaltet jedoch noch keine Gleichstellung und Gleichbehandlung von Männern und Frauen, sondern erfasst zunächst nur die Mitwirkung bei der Verbesserung der Stellung von Frauen im öffentlichen Dienst. Bei der begrifflichen Fassung „Gleichstellungsbeauftragte“ kommt das Ziel der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen zum Tragen, was über den Nachteilsausgleich für Frauen hinaus geht. Das Bundesgleichstellungsgesetz geht noch weiter und nimmt die Strategie des Gender Mainstreaming auf, in dem es festschreibt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststellen ist.

Der Begriff Frauenvertreterin lässt keinen Rückschluss auf das Verfahren zur Bestimmung zu: in Berlin finden unmittelbare Wahlen statt, in Baden-Württemberg wird die Frauenvertreterin bestellt – nach vorheriger Bewerbung auf eine Ausschreibung oder geheimer Wahl.

### **5.1 Verfahren zur Bestimmung der Gleichstellungsbeauftragten**

Die Gleichstellungsbeauftragten kommen durch Wahl, Bestellung und/oder Benennung in ihr Amt. In der Mehrzahl der Bundesländer werden erfolgt eine **Bestellung** der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststellenleitung: in Bayern, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen. Zum Teil erfolgt die Bestellung auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten.

**Wahlen** sind zwingend vorgeschrieben im Bund, in Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland und bei den ehrenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen-Anhalt. Die Verpflichtung zur Wahl oder Bestellung ist teilweise an die Anzahl der Beschäftigten in den Dienststellen gebunden.

Die Vor- und Nachteile von Wahl und Bestellung lassen sich schlecht gegeneinander abwägen: Mit einer Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten wird eine Konkurrenz zum Personalrat vermieden, die direkte Anbindung an die Dienststellenleitung stärkt die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten, die Verantwortung für gleichstellungspolitische Fragen wird nicht auf das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ausgelagert sondern verbleibt in der Dienststelle. Eine Wahl hingegen ermöglicht mehr Transparenz und Demokratie, sie hebt das Amt der Gleichstellungsbeauftragten heraus und ermöglicht eher eine eigenständige Interessenvertretung von Frauen sowie eine eigenständige Kontrolle im Hinblick auf die Dienststelle.

## 5.2 Dienstliche Stellung

Elf von sechzehn Bundesländern ordnen die Gleichstellungsbeauftragte der Dienststelle zu und sehen sie als Teil der Verwaltung. Der Gleichstellungsbeauftragten als Teil der Verwaltung werden durch den Akt der Bestellung dienstliche Tätigkeiten übertragen. Bremen räumt ihr eine persönliche Stellung wie einem Personalratsmitglied ein, dadurch tritt sie als Interessenvertretung der weiblichen Beschäftigten auf, die sie - wie auch in Berlin - durch Wahl legitimiert haben. Als so genanntes Verwaltungskonzept und so genanntes Personalratskonzept werden diese beiden Modelle für die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten in der Literatur bezeichnet. Andere Bundesländer haben Mischformen; in Sachsen-Anhalt z.B. werden die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Verwaltung bestellt, die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten jedoch gewählt. In Mecklenburg-Vorpommern und im Saarland werden die Gleichstellungsbeauftragten zwar gewählt, üben ihre Tätigkeit aber als dienstliche Tätigkeit aus.

Dienstliche Stellung	Bundesland
Zuordnung / Unterstellung der Dienststellenleitung, Teil der Dienststelle, dienstliche Stellung, Angehörige der Verwaltung	Bund, Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Schleswig-Holstein, Thüringen
persönliche Stellung wie ein Personalratsmitglied oder Richterrat, direkt gewählte Frauenvertreterin	Bremen, Berlin
Mischformen	Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt

## 5.3 Freistellung

Regelungen über den erforderlichen Umfang der Freistellung bzw. die zeitliche Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten von ihren originären dienstlichen Verpflichtungen finden sich in sämtlichen Gesetzen.

In allen Landesgleichstellungsgesetzen außer dem hamburgischen finden sich Regelungen zur Freistellung und Entlastung von Gleichstellungsbeauftragten. Sie sind von ihren Dienstgeschäften bzw. sonstigen dienstlichen Aufgaben in erforderlichem Umfang freizustellen bzw. zu entlasten (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen). Damit knüpfen sie an die Formulierungen im Personalvertretungsrecht an.

In Rheinland-Pfalz ist die Entlastung nur für Gleichstellungsbeauftragte in Dienststellen, die Frauenförderpläne erstellen, vorgesehen. In Schleswig-Holstein ist geregelt, dass die anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen der Gleichstellungsbeauftragten ihrer Aufgabe anzupassen sind; in Sachsen-Anhalt, dass Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben und Rechte während ihrer Dienstzeit wahrnehmen und ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte.

Zum Umfang der Freistellung lautet die Umschreibung „soweit es nach Art und Umfang bzw. Ort und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist“ in den

Gesetzen von Bayern, Bremen, Sachsen, Thüringen. Quantitative Regelungen zur Freistellung in Form einer Staffellung in Abhängigkeit von der Anzahl der Beschäftigten der Dienststellen wird im Bund, in Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland vorgenommen. Die Freistellung oder Entlastung erfolgt in Brandenburg und Nordrhein-Westfalen im Rahmen der verfügbaren Stellen. In Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz wird festgelegt, dass es keine Minderung der Bezüge gibt. In der Praxis ist insbesondere die pauschale Freistellung häufig unzureichend und steht in keinem Verhältnis zu dem umfangreichen Aufgabenkatalog der Gleichstellungsbeauftragten. Gleichstellungsbeauftragte unzureichend auszustatten untergräbt jedoch die Zielerreichung des Gesetzes.

Von Interesse für alle Bundesländer ist das Gleichstellungsgesetz in Sachsen-Anhalt, da es als einziges einen direkten Bezug zu den Entlastungsregelungen für Personalratsmitglieder herstellt (§ 18 Abs. 3 Satz 5 FFG, § 44 Abs. 4 und 5 PersVG LSA). Freistellungsregelungen setzen die Rahmenbedingungen für die Effektivität des Wirkens von Gleichstellungsbeauftragten; sie sind auch eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Frauen sich für dieses Ehrenamt bewerben.

Die GEW hat die Frage der Freistellung am Beispiel des Frauenförderungsgesetzes in einem Rechtsgutachten von Prof. Dr. Harro Plander untersuchen lassen. Plander führt aus, dass die ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte ähnliche Aufgaben wie Betriebs- und Personalräte haben und es deshalb nahe liege, ihnen in Anlehnung an die Regelungen des Personalvertretungsgesetzes Rechte auf Dienstbefreiung und Freistellung einzuräumen. Analog zu Personalratsmitgliedern dürfen Gleichstellungsbeauftragte den ihnen obliegenden Aufgaben in zeitlicher und sachlicher Hinsicht grundsätzlich Vorrang vor ihren sonstigen Aufgaben einräumen, soweit dies nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Das Personalvertretungsgesetz sieht bei umfangreichen und / oder anspruchsvollen Aufgaben generelle Freistellungen von dienstlichen Tätigkeiten vor und nicht nur einzelfallbezogene Dienstbefreiungen. Bei analoger Anwendung des § 44 Abs. 4 PersVG LSA kann eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte eine pauschale Entlastung von ihren Dienstaufgaben beanspruchen.

Auf dem Wege der Gesetzesauslegung ist der Umfang der Freistellung zu klären. Dabei ist zu bedenken, dass die ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte nicht nur weibliche Beschäftigte in Einzelfällen zu beraten und zu unterstützen hat, sondern dass die berufliche Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen es auch erfordert, die für die Personalpolitik Zuständigen der Dienststelle zu qualifizieren. Zu dieser Überzeugungsarbeit gehört z.B. die Teilnahme an den Sitzungen des Personalrats oder von Führungsgremien, denen oft mehrheitlich Männer angehören. Hervor zu heben ist, dass die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgaben in der Regel allein wahrnehmen muss und nicht wie Personalratsmitglieder die Vorteile der Arbeitsteilung nutzen kann. Wegen Vertretungsbedarfes oder in Dienststellen mit besonders vielen Beschäftigten sind deshalb weitere Freistellungen geboten. Dienstbefreiungen im Einzelfall sind nicht ausreichend, weil die pädagogischen und Betreuungsaufgaben an Schulen die Gleichstellungsbeauftragte vor die Situation stellen würde, die Kinder und Jugendlichen zu vernachlässigen oder ihre Aufgaben aus dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten nur unzureichend oder gar nicht wahrnehmen zu können. Als Zumutung wertet es Plander, dass das Gesetz diesen Konflikt auf die einzelne Frau abwälzt. Er befürchtet, dass sich unter diesen Bedingungen für das Amt der

Gleichstellungsbeauftragten nur Schwer Interessentinnen finden lassen, die seriöse Arbeit gewöhnt sind. Für ihn liegt der Schluss nahe, dass diejenigen, die sich gegen die analoge Anwendung des § 89 Abs. 3 PersVG LSA auf ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte sträuben meinen, es genüge, die Ziele des Frauenfördergesetzes nur mit angezogener Handbremse zu verfolgen

#### **5.4 Fachliche Weisungsfreiheit**

In fast allen Landesgleichstellungsgesetzen ist die fachliche Weisungsungebundenheit der Gleichstellungsbeauftragten erwähnt. Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern haben keine ausdrückliche Regelung. Diese Weisungsfreiheit ist unabhängig davon, ob die Gleichstellungsbeauftragte gewähltes Organ oder Teil der Dienststelle ist.

#### **5.5 Kündigungs- und Versetzungsschutz**

Die meisten Gleichstellungsgesetze enthalten Normen, die der Gleichstellungsbeauftragten besonderen Schutz wie den Kündigungsschutz gewähren und Benachteiligungen verbieten. Folgende Landesgleichstellungsgesetze räumen der Gleichstellungsbeauftragten diesbezüglich die gleiche persönliche Rechtsstellung wie einem Mitglied des Personalrats ein: Bund, Bayern, Berlin, Bremen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Thüringen. Baden-Württemberg, Hessen. Das Saarland und Schleswig-Holstein haben andere Regelungen. Keine Regelung dazu haben die Länder Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt. Das Saarland regelt sogar einen nachwirkenden Kündigungsschutz für ein Jahr nach Beendigung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten.

#### **5.6 Ressourcen**

Nahezu alle Gleichstellungsgesetze weisen Bestimmungen darüber auf, dass die personelle, räumliche und sachliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten der Erfüllung ihrer Aufgaben angemessen sein soll. Bremen ergänzt, dass die Kosten, die durch die Tätigkeit der Frauenbeauftragten entstehen, die Dienststelle trägt. Thüringen macht die Einschränkung „im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel“. Auch die Regelungen zur angemessenen Ausstattung folgen den Vorschriften der Personalvertretungsgesetze.

#### **5.7 Qualifizierung der Gleichstellungsbeauftragten**

Fortbildungsangebote zur Qualifizierung der Gleichstellungsbeauftragten sind eine wichtige Voraussetzung, damit diese ihre Aufgaben wahrnehmen können. Dabei geht es zum einen darum, dass spezifische Fortbildungen angeboten werden und zum anderen darum, dass den Gleichstellungsbeauftragten durch Kostenerstattung und Freistellung die Teilnahme ermöglicht wird. Letzteres bringt in der Praxis häufig Probleme mit sich, da Gleichstellungsbeauftragte ihre diesbezüglichen Rechte im Unterschied zu Personalratsmitgliedern noch nicht festigen konnten - z.B. durch die Rechtsprechung.

Einen ausdrücklichen **Freistellungsanspruch** zur Teilnahme an Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen sehen nur die Gleichstellungsgesetze der Länder Bayern, Berlin, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt vor.

Sechs Bundesländer regeln die für die Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten zentrale Frage der Qualifizierung und Weiterbildung gar nicht. Aber auch ohne eine ausdrückliche Regelung schließt die Ausstattungsregelung einen Anspruch auf die Möglichkeit zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ein; sie gehören zur sachlichen Ausstattung. Der Ermessensspielraum des Dienstherrn bei Entscheidungen über die Teilnahme an Fortbildungen führt in der Praxis häufig zu Problemen; vor allem in Bezug auf die Freistellung und Kostenübernahme.

Einen Überblick über die Regelungen einzelner Länder gibt die folgende Tabelle:

Regelung	Land
<b>Verpflichtung des zuständigen Senatsmitglieds/Ministeriums</b> , für Fortbildungen zu sorgen	Berlin, Hessen
<b>Verpflichtung</b> , in zentrale Fortbildungsprogramme Veranstaltungen für Frauen- /Gleichstellungsbeauftragte aufzunehmen	Hamburg, Rheinland-Pfalz
<b>Verpflichtung der Gleichstellungsbeauftragten</b> , die Fortbildungsangebote der Dienststelle anzunehmen	Bund
regelmäßige <b>Möglichkeit</b> der gezielten Fortbildung	Thüringen
<b>Anspruch auf Teilnahme</b> an spezifischen Fortbildungsangeboten in angemessenem Umfang	Baden-Württemberg
<b>Freistellung</b> von dienstlichen Tätigkeiten - soweit die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Frauenbeauftragten erforderlich sind	Bayern Berlin, Bremen
<b>Dauer:</b> Anspruch auf Freistellung der Bezüge für mindestens 1 Woche im Jahr für Veranstaltungen, die die Landeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt hat Freistellung und Kostenübernahme während der ersten Amtszeit für bis zu 5 Arbeitstagen, im übrigen bis zu drei	Sachsen-Anhalt  Mecklenburg-Vorpommern
<b>keine Regelung</b>	Brandenburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen, Schleswig-Holstein

## 5.8 Aufgaben und Rechte

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören die Mitwirkung bei der Durchführung und dem Vollzug der Gleichstellungsgesetze, die Beteiligung an Maßnahmen, die Frauen betreffen, die Mitwirkung an Frauenförder- und Gleichstellungsplänen, an personellen, sozialen, organisatorischen Maßnahmen, auch sonstige fachliche Angelegenheiten sowie die Beratung von weiblichen Beschäftigten. Außerdem haben sie die Möglichkeit, aus eigener Initiative Vorschläge zu frauenrelevanten Anliegen einzubringen. Gleichstellungsbeauftragte sind nicht primär die zur Durchführung und dem Vollzug der Gesetze verpflichtete Stelle, die unmittelbare Verantwortung dafür liegt bei den jeweiligen Verwaltungs- und Dienststellenleitungen. Den Gleichstellungsbeauftragten wird jedoch mehrheitlich aufgegeben, die

Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben durch die zur Umsetzung verpflichteten Dienststellenleitungen zu kontrollieren.

Stets haben die Gleichstellungsbeauftragten unterstützende, fördernde und mitwirkende Funktionen. Hierbei sind sie je nach Intention der Gesetze mit mehr oder weniger umfangreichen und wirksamen Rechten und Pflichten ausgestattet. Die Erfahrung in den Ländern zeigt, dass es in der Praxis insbesondere bei den Beteiligungsrechten immer wieder Probleme gibt.

Das unmittelbare Vortragsrecht gegenüber der Dienststellen-/Behördenleitung haben die Gleichstellungsbeauftragten in Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hessen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und im Bund; einige können auch an Besprechungen der Dienststellen- bzw. Behördenleitung teilnehmen. Die Möglichkeit, sich an das für Frauenfragen zuständige Ministerium zu wenden, besteht u.a. in Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein offen.

Die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten in personellen, sozialen oder auch organisatorischen Angelegenheiten sind durchgängig in den Gesetzen geregelt, aber unterschiedlich stark ausgeprägt. So schreibt Berlin als einziges Land das aufschiebende Vetorecht der Frauenvertreterin bei nicht oder nicht rechtzeitig erfolgter Beteiligung an personellen Maßnahmen vor.

## **5.9 Aufgaben und Rechte bei personellen Maßnahmen**

Zu der Mitwirkung an personellen Maßnahmen gehören in jedem Fall sämtliche Einstellungen, Anstellungen, Beförderungen, Übertragungen von höher oder niedrig bewerteten Tätigkeiten, Versetzungen, Abordnungen, Umsetzungen, Kündigungen, Einleitung von Disziplinarverfahren, Kürzungen der Dienstbezüge, vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand, Anträge auf Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigung. Nur bei einer ausdrücklichen Äußerung der Betroffenen ist die Gleichstellungsbeauftragte nicht zu beteiligen. Gleichstellungsbeauftragte haben das Recht auf Unterrichtung, Auskunft und Anhörung, auf Einsicht in die Unterlagen und Akten, auf Beteiligung an Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren sowie Stellenbesetzung. Trotz der Gesetzeslage ist das grundsätzliche Erfordernis der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten häufig ein Streitpunkt. Die Abläufe werden verzögert und die zeitliche Abfolge wird zum Teil nicht eingehalten.

**Recht auf Unterrichtung, Auskunft und Anhörung:** Die Gesetze sehen in der Regel eine rechtzeitige und umfassende Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten vor. Aufgrund der Unterrichtsverpflichtung muss die Dienststellenleitung von sich aus tätig werden, sobald sie eine mitwirkungspflichtige Maßnahme plant. Dass einige Gesetze ausdrücklich eine Anhörungspflicht statuieren, hat lediglich eine klarstellende Funktion, da aufgrund der allgemeinen Beteiligungsaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten das Recht auf Stellungnahme zu gewähren ist.

**Einsicht in Unterlagen und Akten:** Mit Ausnahme des LGG Saarland sehen alle Gesetze ein Akteneinsichtsrecht in Bewerbungsunterlagen und Personalakten für Gleichstellungsbeauftragte vor. Eine Einsicht in Personalakten steht ihr für Maßnahmen im Rahmen eines Beamtenverhältnisses ohne gesetzliche Regelung zu, insofern sie bei der Wahrnehmung von Personalangelegenheiten eine dienstliche Aufgabe wahrnimmt. Bestehen allerdings Gesetze, die für die Akteneinsicht die Zustimmung der Betroffenen verlangen, so ist dieser Zustimmungsvorbehalt zwingend.

**Beteiligung an Stellenausschreibungen:** Aus den Beteiligungsrechten der Gleichstellungsgesetze ergibt sich das Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen. Einige Bundesländer nehmen es dennoch ausdrücklich auf.

**Beteiligung am Auswahlverfahren und Teilname an Bewerbungsgesprächen:** Im Rahmen der Mitwirkung an Einstellungen und Beförderungen wird Gleichstellungsbeauftragten das Recht zur Teilnahme an Bewerbungs- Vorstellungsgesprächen gewährt.

### 5.10 Sprechstunden und Versammlungen

Das Recht der Gleichstellungsbeauftragten, Sprechstunden abzuhalten, wird in allen Landesgleichstellungsgesetzen außer Bayern, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein genannt. Da es Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist, weibliche Beschäftigte zu beraten, besteht dieses dem Personalvertretungsrecht nachgebildete Recht auch ohne ausdrückliche Regelung im Gesetz.

Regelmäßige Versammlungen der weiblichen Beschäftigten sind meist im Jahresabstand vorgesehen, die Gleichstellungsbeauftragte kann bei aktuellen Anlässen aber auch außerordentliche Versammlungen einberufen. Nach Wankel und Horstkötter (in Schiek, S. 309 f.) können die Vorschriften der Personalvertretungsgesetze in Bezug auf das Versammlungsrecht auch ohne expliziten Verweis auf das Personalvertretungsrecht angewendet werden. Das Recht beinhaltet neben der Einberufung der Versammlung auch die Leitung; es gilt teilweise auch für männliche Beschäftigte.

### 5.11 Widerspruchs-/Beanstandungsrecht

Im Falle der Missachtung der Rechte, die der Gleichstellungsbeauftragten zur Erfüllung ihrer Aufgaben zugestanden werden, verfügt sie über unterschiedlich ausgestaltete „Veto“-Rechte, z.T. steht auch der Rechtsweg offen. Die Qualität der Widerspruchs- und Beanstandungsrecht ist in den einzelnen Gesetzen sehr unterschiedlich. Fast immer ist es mit einer gesetzlichen Aussetzungspflicht verbunden. Wenn allerdings dem Widerspruch oder der Beanstandung bei der Dienststellenleitung keine weitere Widerspruchs-/Beanstandungsmöglichkeit folgt, ist die tatsächliche Einflussmöglichkeit eher gering.

Drei Modelle unterscheiden Wankel und Horstkötter (in Schiek u.a. 2002, S. 313f.):

1. Modell: Beanstandungs- und Widerspruchsrechte ohne zwingenden Charakter, d.h. die Beanstandungen der Gleichstellungsbeauftragten sollen lediglich zu einer Aufschiebung der Maßnahmen führen. Diese „softe“ Regelung haben Bayern, Baden-Württemberg, Thüringen getroffen.
2. Modell: Beanstandungs- und Widerspruchsrecht mit erzwingbarer aufschiebender Wirkung, d.h. bis zur endgültigen Entscheidung über eine Maßnahme. Die Varianten reichen von einer erneuten

Entscheidung ohne ausdrückliche Begründungspflicht und ohne Einschaltung einer weiteren Behörde (Rheinland-Pfalz), über die Begründung der Ablehnung (Niedersachsen)

3. Modell: Aufschiebende Wirkung und Einschaltung einer höheren Dienststelle, d.h. es werden höherrangige Stellen in das Beanstandungsverfahren eingebunden (Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen). Am weitesten gehen das Bundesgleichstellungsgesetz und das schleswig-holsteinische Gesetz, die zwingend die Einschaltung der nächsthöheren Dienststelle durch die ablehnende Dienststelle vorschreiben. In Bremen geht jeder Widerspruch einer Frauenbeauftragten direkt zur zuständigen Senatorin bzw. zum Senator.

## **6. Personelle Maßnahmen in Bezug auf die Verpflichtungen der Dienststelle**

### **6.1 Einstellungen – Zielvorgaben und Quotenregelungen**

Neubesetzungen von Stellen sind ein wichtiger „Hebel“ um die Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen im öffentlichen Dienst zu verbessern und zur Gleichstellung von Männern und Frauen beizutragen. Die meisten Gleichstellungsgesetze enthalten deshalb Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils, Zielvorgaben und Quotenregelungen.

Kein Instrument der Frauenförderung wurde so heftig bekämpft wie die Quote. Ihre Gegner argumentieren damit, dass die Herstellung von Chancengleichheit das Ziel der Gleichstellungsgesetze sei und nicht die Herstellung gleicher Repräsentanz. Der Fall Kalanke und der Fall Marschall haben die öffentliche Diskussion Mitte und Ende der 90er Jahre beschäftigt. Im ersten Fall ging es um die bremische Quotenregelung. Der EuGH hat entschieden, dass leistungsbezogenen Entscheidungsquoten ohne Härtefallregelung mit dem Europarecht unvereinbar seien, weil sie gegen die Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207 EWG verstoßen (EuGH 17.10.1995). So lange Entscheidungsquoten umstritten waren wurden Argumentationen entwickelt, die bei Personalentscheidungen Zielquoten – sie sehen die Erhöhung des Frauenanteils in diesem Besoldungsvergleich oder jener Funktion vor – zu beachten sind, wenn Mann und Frau die gleiche Eignung haben. Die Zielerreichung des Frauenförderplans kann dabei als Hilfskriterium angesehen werden im Falle gleicher Eignung. Lebensalter oder Dienstalster dagegen sind mittelbar Frauen diskriminierende Kriterien.

Mit Bezug auf die Entscheidung im Fall Kalanke wurde die NRW-Klausel, die Entscheidungsquote mit Härteklausele, im Fall Marschall ein weiteres Verfahren angestrengt. Der EuGH kam hier zu dem Schluss, dass Quotenregelungen mit sog. Öffnungsklauseln zulässig sind, wenn sie Ausnahmen von dem Grundsatz enthalten, dass Frauen bei gleicher Eignung gegenüber ihren männlichen Konkurrenten zu bevorzugen sind (EuGH 11.11.1997). Dieses Urteil hat die Rechtslage geklärt. Nach den Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts im Vorlagebeschluss Kalanke ist die Quote verfassungskonform; in Bezug auf die Verhältnismäßigkeit wird festgestellt, dass sie geeignet und erforderlich sei, weil es kein anderes ebenso wirksames Mittel gebe.

Die Landesgleichstellungsgesetze enthalten unterschiedliche Quotenregelungen:

- Leistungsbezogene Entscheidungsquote mit Härtefallregelung: In Berlin, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein sind Frauen bevorzugt einzustellen und zu befördern, wenn die übrigen

Vorraussetzungen (Unterrepräsentanz, gleiche Qualifikation und keine soziale Härte/Gründe, die in der Person eines Mitbewerbers liegen) vorliegen.

- Abgeschwächte Entscheidungsquote: Frauen sind im Rahmen des Förderplans zu berücksichtigen, wenn sie zur Ausfüllung der Stelle eine gleichwertige Qualifikation wie männliche Bewerber aufweisen: Nach dieser Quotenregelung wird in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt verfahren
- Ziel- bzw. Ergebnisquote: Die Landesgleichstellungsgesetze in Brandenburg und Hessen schreiben vor, dass Dienststellen für sechs Jahre Frauenförderpläne aufzustellen haben und die Hälfte der zu besetzenden Stellen in einem Bereich mit Frauen besetzt werden, sofern diese unterrepräsentiert sind.
- Flexible Zielquoten: Auf Bundesebene und in den Ländern Baden-Württemberg, Bayern und Sachsen ist der Frauenanteil nach verbindlichen Zielvorgaben, die sich aus Frauenförderplänen ergeben, zu erhöhen.
- Leistungsbezogene Entscheidungsquote (bei gleicher Eignung, Befähigung, fachlicher Leistung sollen Frauen bevorzugt eingestellt und befördert werden): Da diese Quotenform europarechtswidrig war wurden die Gleichstellungsgesetze in Bremen, Niedersachsen und Hamburg geändert.

## 6.2 Stellenausschreibungen, Vorstellungsgespräche, Auswahl

**Stellenausschreibungen:** Die Gleichstellungsgesetze schreiben die interne oder öffentliche Ausschreibung von Stellen in allen Bereichen vor, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. In Hessen und Niedersachsen ist beides vorgesehen. Sechs Länder sehen keine Regelung im Gleichstellungsgesetz vor, bei fünf Ländern sind hier die Regelungen in den Landesbeamtengesetzen heranzuziehen.

<b>Ausschreibungen</b>			
<b>Intern</b>	<b>Öffentlich</b>	<b>intern und öffentlich</b>	<b>keine Angaben im Gleichstellungsgesetz</b>
Berlin, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein, Saarland, Sachsen-Anhalt	Berlin oberhalb Besoldungsgruppe A9 in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind Brandenburg, Mecklenburg	Hessen, Niedersachsen	Bund, Bayern, Bremen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Thüringen (Regelungen in den Landesbeamtengesetzen sehen grundsätzlich eine interne Ausschreibung vor), Hamburg

An die Ausschreibungstexte werden in den meisten Bundesländern noch besondere Regelungen geknüpft:

- Besondere Aufforderung zur Bewerbung von Frauen: alle Bundesländer
- Beachtung der männlichen und weiblichen Form: Berlin, Brandenburg, Bremen, Mecklenburg, Sachsen, Thüringen (dies ist auch in § 611a BGB geregelt)
- Besonderer Hinweis auf die Möglichkeit der Teilbarkeit von Vollzeitstellen: Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg, Niedersachsen, Sachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Thüringen
- Besonderer Hinweis auf die Erhöhung des Frauenanteils aufgrund dem Bestehen eines Frauenförderplanes: Berlin, Hessen, Mecklenburg, Saarland

- Führung einer Bewerbungsstatistik nach männlichen und weiblichen Bewerbern: Hamburg, Rheinland-Pfalz
- Zweite Ausschreibung, wenn sich keine Frau beworben hat: Niedersachsen und Saarland auf Verlangen der Frauenvertretung, Nordrhein-Westfalen

**Vorstellungsgespräch:** Die diesbezügliche Regelung sieht vor, dass in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind als Männer, ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden sollen. In Sachsen-Anhalt sind grundsätzlich Bewerberinnen, die die geforderten Qualifikationen mitbringen, zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Die Länder Bayern, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Thüringen treffen dazu keine Regelungen.

**Auswahl:** Die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber und die Bevorzugung von Frauen richten sich nach den oben beschriebenen Zielvorgaben und Quotenregelungen.

### 6.3 Beförderung

Die meisten Gleichstellungsgesetze verweisen in Bezug auf die Beförderung auf die Regelungen zu Auswahlentscheidungen und Einstellungen. Damit gelten auch hier die Quotenregelungen für die Förderung von Frauen. Hervorzuheben ist, dass im Saarland die Bedeutung von Dienstalter und Lebensalter für Beförderungen eingeschränkt wird - Regelungen, die vom EuGH ohnehin mittlerweile als europarechtswidrig eingestuft wurden. Thüringen legt fest, dass berufliche Ausfallzeiten von Frauen und Männern wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege sich nicht nachteilig auf die Beurteilung und Eignung auswirken dürfen und das bei der Beurteilung der Eignung Erfahrungen und Fähigkeiten aus ehrenamtlicher Tätigkeit im Sozialbereich und bei Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einzubeziehen sind, soweit sie für die übertragene Aufgabe erheblich sind.

### 6.4 Ausbildung

Für die Ausschreibung und Vergabe von Ausbildungsplätzen gelten in den meisten Bundesländern die Regelungen für Auswahlentscheidungen. Bremen schreibt eine 50%-Quote fest und verlangt gezielte Werbung um Frauen, sofern ihr Anteil zuletzt weniger als 20% betrug. Diese starren Quoten in einigen Landesgleichstellungsgesetzen für die Vergabe von Ausbildungsplätzen werden weniger heftig diskutiert als bei Einstellung und Beförderung. Das Saarland hat auch eine 50% Quote, macht aber eine Einschränkung für Berufe, in denen eine staatliche Ausbildung Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist.

### 6.5 Fortbildung

Regelungen zur Fortbildung für Frauen laufen auf die Förderung des beruflichen Aufstiegs oder den Wiedereinstieg von Frauen hinaus. Sofern Quoten für die Berücksichtigung von Frauen und Männern bei den Fortbildungen festgeschrieben sind, handelt es sich entweder um 50% der Plätze - Brandenburg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein - oder sie beziehen sich auf den Frauenanteil an der Zielgruppe der Fortbildungsmaßnahme - Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen - oder beides - Hamburg.

In fast allen Gesetzen findet die Situation von Beschäftigten, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen oder in Teilzeit arbeiten, Berücksichtigung. Kinderbetreuungsangebote als Aufgabe des Anbieters oder Dienstherrn oder die Kostenerstattung werden in den Gesetzen der Länder Berlin, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland genannt.

## **6.6 Kündigung/Umstrukturierung**

Angeichts von Personalabbau, Verwaltungsmodernisierungen und Privatisierungen haben die bisherigen Gleichstellungsgesetze eine große Schwäche: Sie enthalten in den seltensten Fällen Vorgaben zur Frauenförderung bei Personalabbau und bei Umwandlung von öffentlich-rechtlichen Unternehmen in eine andere Rechtsform.

Sachsen-Anhalt sieht gesetzliche Auflagen beim Personalabbau vor. Das Berliner LGG sieht zum einen vor, das "bei Stellenabbau sicherzustellen ist, dass sich der Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht verringert" (§ 3, Abs. 3) und das für den Fall der Umwandlung von "Einrichtungen des Landes Berlin in juristische Personen des privaten Rechts, Maßnahmen zur Frauenförderung entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes im Gesetz vorgesehen werden sollen" (§ 1, Abs. 5). In Thüringen "soll bei der Privatisierung und Ausgliederung von Aufgaben oder Betrieben der öffentlichen Verwaltung sichergestellt werden, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern gewährleistet wird" (§ 2, Abs. 2).

## **7. Verhältnis von Gleichstellungsbeauftragter und Personalvertretung**

Es ist ein Unterschied, ob eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt oder gewählt ist: Als bestellte Gleichstellungsbeauftragte ist sie ein Teil der Verwaltung und meist der Dienststellenleitung, also der Arbeitgeberseite zugeordnet. Da die Dienststelle gegenüber der Personalvertretung immer mit einer Stimme spricht, ist die Gleichstellungsbeauftragte vor der Personalvertretung zu beteiligen. Ihr Widerspruchs- und Beanstandungsrecht hat der Beteiligung der Personalvertretung voran zu gehen.

Die Teilnahme an Sitzungen des Personalrats, in denen über personelle, soziale und organisatorische Angelegenheiten entschieden wird, ist einer bestellten Gleichstellungsbeauftragten grundsätzlich nicht möglich. Als sachverständige der Dienststelle, der Arbeitgeberseite kann sie im Rahmen von allgemeinen Erörterungen zwischen Dienststellenleitung und Personalvertretung teilnehmen.

Gewählte Gleichstellungsbeauftragte haben eine eigene Organstellung und sind damit als Interessenvertreterinnen tätig. Sie stehen zwischen Dienststelle und Personalvertretung und agieren nach beiden Seiten.

## **8. Familiengerechte Arbeitsbedingungen**

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind flexible Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen von großer Wichtigkeit. Die Beamtengesetze des Bundes- und der Länder und der Bundesangestelltentarifvertrag enthalten dazu differenzierte Regelungen. Da unter den Gesichtspunkten der Frauenförderung und der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern die Arbeitszeit ein zentrales Thema ist, enthalten die Gleichstellungsgesetze ebenfalls Regelungen dazu. Der etwas befremdliche Begriff der

Familienpflichten wird in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder Bayern, Brandenburg, Hessen Mecklenburg-Vorpommern benutzt. Von der Vereinbarkeit von Familien und Beruf in im Bundesgleichstellungsgesetz und in Nordrhein-Westfalen die Rede, familiengerechte Gestaltung der Arbeitszeit heißt der Terminus in Baden-Württemberg, familienfreundliche Arbeitszeiten Berlin.

### 8.1 Flexible Arbeitszeiten

Auf die Betreuung von Kindern und die Pflege von Familienangehörigen beziehen sich die meisten Regelungen zu flexiblen Arbeitszeiten. In zwei Gesetzen finden sich Altersgrenzen für Kinder: In Niedersachsen liegt sie bei unter 12 Jahren (und damit niedriger als im Kinder- und Jugendhilfegesetz; dort liegt sie bei 14 Jahren), in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen unter 18 Jahren. Pflegebedürftige Angehörige werden in den Gleichstellungsgesetzen der Länder Baden-Württemberg, Hessen, und Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen genannt.

Im Gesetz des Landes Berlin fällt auf, dass die Gestaltung der Arbeitszeit auf individuelle Bedürfnisse zugeschnitten werden soll. In Hessen wird das für das Dienstrecht zuständige Ministerium aufgefordert, Arbeitszeitmodelle zu erproben im Interesse der Zielsetzung des Gleichstellungsgesetzes. Auf familienfreundliche Arbeitszeiten soll das Vorgesetztenverhalten zugeschnitten sein. Bremen schreibt als einziges Land fest, dass grundsätzlich Vollzeitarbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden sollen.

### 8.2 Teilzeit

Sowohl flexible Arbeitszeiten als auch Teilzeitbeschäftigung werden in den meisten Gleichstellungsgesetzen mit Familienpflichten bzw. der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen in Verbindung gebracht. Bei den Ausführungen zur Teilzeit wird in den Gesetzen der Länder Bremen, Rheinland-Pfalz und Sachsen nicht auf Familienpflichten als Grund Bezug genommen.

Das saarländische Gleichstellungsgesetz legt fest, dass Teilzeitstellen so beschaffen sein sollen, dass sie ein zur eigenständigen Existenzsicherung geeignetes persönliches Einkommen sicher stellen.

Darin, ob die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen ausdrücklich gefördert wird und als Verpflichtung des Arbeitgebers oder ob sie eher hingenommen und als Entgegenkommen auf Antrag gesehen wird, unterscheiden sich die Gesetze ebenfalls. Die Haltung, Benachteiligungen auszuschließen, geht am weitesten. In Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen soll ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen geschaffen oder angeboten werden. Auf Antrag wird in Brandenburg, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen Teilzeitarbeit ermöglicht. In Schleswig-Holstein lautet die Regelung, dass Arbeitsplätze grundsätzlich mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar sind.

Ein Benachteiligungsverbot, d.h. dass das berufliche Fortkommen durch Teilzeitbeschäftigung nicht beeinträchtigt werden darf, enthalten die Gleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder Bayern, Berlin, Bremen, Sachsen, Schleswig-Holstein und Thüringen. Die Aufforderung, gleiche Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen zu geben findet sich in den Gesetzen in Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt.

Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sollen in den Ländern Bayern, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Thüringen nicht von Teilzeit ausgeschlossen werden. In Hamburg dagegen als einzigem Land werden Stellen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben von Teilzeit ausgeschlossen.

Auf Folgen und Nachteile in beamten- und tarifrechtlichen Regelungen, Renten- und Arbeitslosenversicherung bringt Teilzeitbeschäftigung Nachteile mit sich. Auf diese Folgen ist in Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland hinzuweisen.

Zur Rückkehr auf Vollzeitarbeitsplätze werden verschiedene Unterscheidungen getroffen:

Bei vorzeitiger Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung oder nach Ende der befristeten Teilzeitbeschäftigung sind in Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen (sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen), Rheinland-Pfalz und Thüringen Teilzeitbeschäftigte aus familiären Gründen unter Beachtung ihrer Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen

Unter Wahrung der Belange von anderen Teilzeitbeschäftigten besteht in Brandenburg nach Ablauf einer befristeten Teilzeitbeschäftigung ein Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung. Bremen regelt, dass dem Wunsch nach Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten zu entsprechen ist.

Mecklenburg-Vorpommern räumt nach Entfallen des Arbeitszeitverkürzungsgrundes oder bei Rückkehr vor Ablauf der Frist das Recht ein, angemessen berücksichtigt zu werden.

### **8.3 Beurlaubung**

Beurlaubungen sind in allen Bundesländern auf Grund von Familienpflichten, aus familiären Gründen, wegen der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen möglich. Fast alle Gesetze regeln, dass die Beurlaubung nicht zu Beeinträchtigungen im beruflichen Fortkommen führen darf. Ein wichtiger Schwerpunkt der gesetzlichen Regelungen sind Angebote, die Verbindung zum Beruf aufrecht zu erhalten und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. So sind Beurlaubte über Fortbildungsangebote zu informieren, in Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt wird auch die Übernahme der Kosten ermöglicht. In der Mehrzahl der Länder sollen Beurlaubten befristete Beschäftigungsmöglichkeiten bei Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen angeboten werden.

## **9. Frauenförderpläne - Gleichstellungspläne und Gleichstellungskonzepte**

### **9.1 Inhalte der Frauenförderpläne**

Frauenförderpläne stellen in allen Ländern ein wesentliches Instrumentarium für die Implementierung einer geschlechtergerechten Personalentwicklung dar. Förderpläne sind entweder in einzelnen Dienststellen, z.T. unter Maßgabe einer Mindestanzahl von Beschäftigten oder im Geltungsbereich von personalverwaltenden oder -bewirtschaftenden Stellen aufzustellen. Letzteres ist vor allem für den schulischen Bereich relevant. Förderpläne bestehen aus maximal drei Elementen: einer Situationsbeschreibung, einer Auswertung und einem Maßnahmeteil.

Die meisten Gesetze enthalten kaum präzise inhaltliche Vorgaben, wie Frauen zu fördern sind und überlassen dies den Entscheidungsträgern in den personalverwaltenden Dienststellen. Die Erarbeitung numerischer Zielvorgaben ist in den einzelnen Gesetzesbegründungen zumindest vorgesehen, schlägt sich aber nicht immer in rechtsverbindlichen Regelungen nieder. Dass in Förderplänen verbindliche Zielvorgaben festzulegen sind, wird lediglich in den Gesetzen von Berlin, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein geregelt.

Eine der wichtigsten Grundlage für die Festlegung von realistischen Zielvorgaben bildet die Abschätzung über die Zahl der voraussichtlich freiwerdenden Stellen im Geltungszeitraum eines Förderplanes. Die sog. Fluktuationsabschätzung ist zwar in zehn Ländergesetzen vorgesehen. Sie bildet jedoch aufgrund der mangelnden Transparenz und des unterschiedlichen Erfahrungswissens über die Zahl der abzuschätzenden Stellenwechsellern einer der entscheidenden Konfliktpunkte zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und Personalplanungsabteilungen. Landeseinheitliche Formulare, die die Datenerhebung und die Struktur der Förderpläne einem systematischen Vergleich zugänglich machen, existieren nur in Berlin, Hessen und Rheinland-Pfalz.

Ein weiterer Gradmesser für die Verbindlichkeit von Zielvorgaben sind die Möglichkeiten, Frauenförderpläne zu ändern, wenn sie die Zielvorgaben verfehlen. In den meisten Gesetzen ist dies erst nach Ablauf einer bestimmten Frist möglich, in Hessen nach Zustimmung der Frauenbeauftragten jedoch auch zu einem anderen Zeitpunkt.

Explizite Konsequenzen bei der **Vernachlässigung der Pflicht zur Erstellung der Förderpläne** weisen nur die Gesetze in Hessen und Schleswig-Holstein aus. Bei der **Verfehlung der Zielvorgaben** sehen diese die Länder Baden-Württemberg, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen vor. **Gesetzliche Mindestanforderungen an die Höhe der Zielvorgaben** gibt es nur in drei Ländern: Hessen, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein.

Die Einhaltung von verbindlichen Zielvorgaben wird nur in den wenigsten Ländern durch eine Genehmigung von Förderplänen durch vorgesetzte Behörden kontrolliert. Dies sind Baden-Württemberg, Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen und Thüringen.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben bei der Erstellung von Frauenförderplänen verschiedene Mitwirkungsaufgaben: bei der Festlegung des Geltungsbereiches eines Förderplanes, der Überprüfung der Daten zur Beschäftigtenstruktur, die in Förderplänen aufgenommen werden, der Ausarbeitung der von der Dienststelle zu erfüllender Zielvorgaben. Hier lassen alle Gesetze den Gleichstellungsbeauftragten einen weiten Spielraum, ob nur Mindestanforderungen oder weitergehende Zielvorgaben festgelegt werden. Juristisch sind ihr keine Grenzen gesetzt, solange nicht in sämtlichen Bereichen der Dienststellen ein 50%-Anteil von Frauen erreicht ist.

Der tatsächliche Einfluss von Gleichstellungsbeauftragten auf Förderpläne ist gesetzlich unterschiedlich ausgestaltet. Während in Baden-Württemberg lediglich ein Vorschlagsrecht besteht, verlangt das Gesetz in Brandenburg eine einvernehmliche Aufstellung des Förderplans. In Hessen wird ihr zudem das Recht auf Widerspruch eingeräumt.

Über Zielvorgaben hinaus bestimmen die Gleichstellungsgesetze in der Regel, dass Förderpläne personelle und organisatorische Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils enthalten sollen. Wichtig sind hierbei insbesondere Maßnahmen zur Qualifizierung von Frauen für die Übernahme von Funktions- und Leitungsstellen. Neun Ländern sehen hierzu fortbildende Maßnahmen vor.

## 9.2 Fristen für die Aufstellung

Dauer, für die ein Frauenförderplan erstellt wird	Land	Bemerkungen
zwei Jahre	Sachsen-Anhalt	
drei Jahre	Bayern	
drei Jahre	Nordrhein-Westfalen	
drei Jahre	Saarland	
vier Jahre	Bund	Anpassung nach zwei Jahren
vier Jahre	Baden-Württemberg	alle zwei Jahre Bericht über Erfüllung an Dienstaufsichtsbehörde, Anpassung bei erheblichen strukturellen Änderungen
vier Jahre	Brandenburg	nach zwei Jahren Anpassung an aktuelle Entwicklung
vier Jahre	Sachsen	nach zwei Jahren Anpassung des Frauenförderplans
vier Jahre	Schleswig-Holstein	
vier Jahre	Thüringen	
sechs Jahre	Berlin	nach zwei Jahren Anpassung an aktuelle Entwicklungen
sechs Jahre	Hessen	alle zwei Jahre Bericht an zuständige Stelle über Personalentwicklung und durchgeführte Maßnahmen
sechs Jahre	Mecklenburg-Vorpommern	
sechs Jahre	Niedersachsen	alle zwei Jahre Fortschreibung
sechs Jahre	Rheinland-Pfalz	
keine Regelung	Bremen, Hamburg	

## Anmerkungen zu Besonderheiten des Schulbereichs

Für die Gleichstellungsproblematik in der Schule sind drei Gesetze relevant: das Landesgleichstellungsgesetz, das Schulgesetz und das Personalvertretungsgesetz, wobei dem Landesgleichstellungsgesetz eine zentrale Rolle zukommt.

Landesgleichstellungsgesetze gelten für die Beschäftigten in den unmittelbaren und mittelbaren Verwaltungen der Länder und den nachgeordneten Dienststellen. Insofern werden die öffentlichen allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen des jeweiligen Bundeslandes vom Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes entfernt, unabhängig von ihrer Schulform, Schülerzahl oder Anzahl der Beschäftigten. Dies gilt nicht für Privatschulen. In Ländern wie Bayern, die auch eine kommunale Trägerschaft von Schulen vorsehen, sind an diesen die Gleichstellungsbeauftragten der Kommunen zuständig, soweit diese bestellt sind.

Eine weitere Einschränkung des Geltungsbereiches besteht dort, wo die Bestellung bzw. Wahl der Gleichstellungsbeauftragten an Schulen und Schulämtern an eine Mindestanzahl von Beschäftigten geknüpft ist, bspw. in Baden-Württemberg. Frauenförderpläne sind von solchen Einschränkungen im schulischen Bereich nicht betroffen, da hier die personalverwaltenden Dienststellen in ihrem schulischen Verantwortungsbereich, für den sie Förderpläne erstellen, in allen Ländern über der Mindestanzahl von Beschäftigten liegen.

Über die Zugehörigkeit von Schulen zum öffentlichen Dienst hinaus weisen einige Gesetze Schulen ausdrücklich als Dienststellen aus: in Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Sachsen. In den Ländern Brandenburg, Hessen und Nordrhein-Westfalen werden Schulen explizit als Dienststellen ausgeschlossen und die Staatlichen Schulämter als Dienststellen der Schulen festgelegt.

Als einziges Bundesland weist das Gesetz von Niedersachsen einen gesonderten Paragraphen zur Bestellung und den Aufgabengebieten einer Schulbeauftragten aus. In anderen Ländern regeln Erlasse und Verwaltungsvorschriften die Besonderheiten des Schulbereichs.

An welchen Schulverwaltungsebenen in den Bundesländern Gleichstellungsbeauftragte eingesetzt werden, steht in Zusammenhang mit dem jeweiligen Aufbau der Schulverwaltung. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick, auf welchen Ebenen im schulischen Bereich Vertretungen für Frauen bestehen. Außer für Bayern konnte die Anzahl der bestellten bzw. gewählten Gleichstellungsbeauftragten nahezu in allen Ländern erfasst werden:

Bundesland	Frauenvertretungen auf den einzelnen Verwaltungsebenen
Baden-Württemberg	Frauenvertreterin: <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine im Kultusministerium</li> <li>• 4 an Oberschulämtern</li> <li>• 30 an Staatlichen Schulämtern</li> <li>• ca. 460 an Schulen über 50 Beschäftigte</li> </ul>
	Ansprechpartnerinnen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 3836 an Schulen unter 50 Beschäftigte</li> </ul>
Bayern	Gleichstellungsbeauftragte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine im Ministerium für Unterricht und Kultus</li> </ul>

	<p>Ansprechpartnerinnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• an Staatlichen Schulämtern</li> <li>• an Schulen</li> </ul>
Berlin	<p>Frauenvertreterin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 in der Abteilung II (Senatsverwaltung für Schule)</li> <li>• 12 an den regionalen Außenstellen der Abt. II</li> <li>• 1 für berufsbildende und zentralverwaltete Schulen</li> </ul> <p>• Ansprechpartnerinnen an Schulen (unterhalb des Gesetzes)</p>
Brandenburg	<p>Gleichstellungsbeauftragte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine im Kultusministerium</li> <li>• 6 an Staatlichen Schulämtern</li> </ul>
Bremen	<p>Frauenbeauftragte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Senat für Bildung (Team von drei Frauen)</li> </ul>
Hamburg	<p><b>Keine</b> Frauenbeauftragte Es gibt lediglich ein Sachressort „Personalentwicklung für Frauen“ mit einer Mitarbeiterin</p>
Hessen	<p>Frauenbeauftragte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine im Kultusministerium</li> <li>• 15 an Staatlichen Schulämtern</li> </ul> <p>• Ansprechpartnerinnen an Schulen (unterhalb des Gesetzes)</p>
Mecklenburg-Vorpommern	<p>Gleichstellungsbeauftragte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine im Ministerium Bildung, Wissenschaft und Kultur</li> <li>• vier an Staatlichen Schulämtern</li> <li>• je eine an ca. 730 Schulen</li> </ul>
Niedersachsen	<p>Frauenbeauftragte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine im Kultusministerium</li> <li>• zwei an je vier Bezirksregierungen</li> <li>• an 30 % der Schulen (an den Schulen mit mehr als 50 % männl. Beschäftigter)</li> </ul>
Nordrhein-Westfalen	<p>Gleichstellungsbeauftragte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine im Ministerium für Schule, Jugend und Kinder</li> <li>• 5 an den Bezirksregierungen</li> <li>• 54 an Staatlichen Schulämtern</li> </ul> <p>Ansprechpartnerinnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• auf Beschluss der weiblichen Beschäftigten einer Schule (Es gibt ca. 6700 Schulen)</li> </ul>

Rheinland-Pfalz	<p>Gleichstellungsbeauftragte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine im Ministerium</li> <li>• 3 in der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion</li> <li>• an Schulen ab 30 Beschäftigte</li> </ul> <p><b>Kann-Bestimmung:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• an Schulen unter 30 Beschäftigte</li> </ul>
Saarland	<p>Frauenbeauftragte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 11 schulformbezogene im Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft</li> </ul>
Sachsen	<p>Frauenbeauftragte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine im Ministerium</li> <li>• 5 an Regionalschulämter</li> <li>• an Schulen ab 10 weibliche Beschäftigte</li> </ul>
Sachsen-Anhalt	<p><b>Regelung bis 31.12.2003</b></p> <p>Gleichstellungsbeauftragte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine im Kultusministerium</li> <li>• 9 an Staatlichen Schulämter</li> <li>• ca. 1000 ehrenamtliche an Schulen ab 5 weibliche Beschäftigte</li> </ul>
	<p><b>Regelung ab 01.01.2004</b></p> <p>Gleichstellungsbeauftragte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine im Kultusministerium</li> <li>• eine inkl. Stellvertretung im Landesverwaltungsamt</li> <li>• ca. 1000 ehrenamtliche an Schulen ab 5 weibliche Beschäftigte</li> </ul>
Schleswig-Holstein	<p>Gleichstellungsbeauftragte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine im Ministerium Bildung, Wissenschaft, Forschung und Kultur</li> <li>• 1097 an Schulen ab 5 Beschäftigte</li> </ul>
Thüringen	<p>Frauenbeauftragte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine im Ministerium</li> <li>• 13 an Staatlichen Schulämter</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ca. 1100 Vertrauenspersonen an Schulen</li> </ul>

Bezüglich der Strukturen zur Vertretung der Belange weiblicher Beschäftigter wird ersichtlich, dass eine durchgängige Vertretung - vom Ministerium bis zu den Schulen - mit der Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten auf allen Ebenen im Schulbereich nur in Mecklenburg-Vorpommern gewährleistet ist. In Baden-Württemberg wird nur an ca. 9 Prozent der Schulen eine Frauenvertreterin bestellt. In Ländern wie Berlin, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Thüringen gibt es an Schulen Ansprechpartnerinnen bzw. Vertrauenspersonen, die jedoch nur eingeschränkte Rechte haben.

In den nachfolgenden Ländern steht die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten an Schulen in Abhängigkeit von der Anzahl der Beschäftigten:

- Sachsen-Anhalt an Schulen ab 5 weibliche Beschäftigte.

- Schleswig-Holstein an Schulen ab 5 Beschäftigte
- Sachsen an Schulen ab 10 weibliche Beschäftigte
- Rheinland-Pfalz an Schulen ab 30 Beschäftigte, Kann-Bestimmung für Schulen unter 30 Beschäftigte
- Baden-Württemberg an Schulen ab 50 Beschäftigte
- Niedersachsen an Schulen mit mehr als 50 % männliche Beschäftigte

Skandalös ist die derzeitige Situation in Hamburg. Für die ca. 16.000 Beschäftigten an 427 Schulen gibt es keine Frauenvertretung.

In den Bundesländern Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Thüringen sehen die Gesetze bei der fehlenden Vertretung an Schulen die Bestellung von Ansprechpartnerinnen bzw. Vertrauenspersonen an Schulen vor. Unterhalb des Gesetzes sind die Frauenbeauftragten bzw. -vertreterinnen in Hessen und Berlin derzeit mit der Benennung bzw. dem Aufbau eines Netzwerks von Ansprechpartnerinnen an Schulen beschäftigt. Über Ansprechpartnerinnen bzw. Vertrauenspersonen gelingt es, Vertretungen von Frauen auch an Schulen aufzubauen, deren Landesgesetze keine Gleichstellungsbeauftragte an Schulen vorsehen. Ihre Mitwirkungsmöglichkeiten sind unterschiedlich; sie verfügen nicht über die gesetzlich geregelten Rechte einer Gleichstellungsbeauftragten.

Die tabellarische Übersicht macht deutlich, dass in allen Bundesländern die gleichstellungspolitischen Interessen einer hohen Anzahl von beschäftigten Lehrkräften nur von einer sehr geringen Anzahl von Gleichstellungsbeauftragten vertreten werden.

Wie vielschichtig die Interessenvertretung von weiblichen Beschäftigten geregelt ist und in welchen Bereichen Regelungen getroffen werden, die auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Schuldienst Einfluss haben, verdeutlicht die folgende Aufzählung von Regelungen, die außer den Landesgleichstellungsgesetzen zu berücksichtigen sind:

- Schulgesetze der Länder
- Personalvertretungsgesetze der Länder
- Verordnungen über die Arbeitszeit der Beamten
- Verordnungen und Erlasse zu Leistungsprämien
- Verordnungen über Schulfrauenbeauftragte
- Rechtsgrundlagen für die Ansprechpartnerinnen an Schulen und Studienseminaren
- Verwaltungsvorschriften zu Frauenförderplänen
- Erlasse zur Bestellung von Frauenvertreterinnen an Schulen
- Gleichstellungsgrundsätze des Kultusministeriums
- Verwaltungsvorschriften zur Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen
- Erlasse zu Ausschreibungs- und Auswahlverfahren zur Besetzung von Stellen



## 2. Synopse

### Übersicht

#### Gleichstellungsgesetze, Inkrafttreten, letzte Änderungen und Außerkrafttreten der Gesetze

Bundesland	Gesetz	Inkraft-treten	zuletzt geändert	Außerkraft-treten
Bund	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (BGleiG)	30.11.2001		
Baden-Württemberg	Gesetz zur Förderung der beruflichen Chancen für Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (FG BaWü)	21.12.1995	06.12.99	
Bayern	Bayrisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG)	24.03.1996	16.12.1999	30.06.2006
Berlin	Landesgleichstellungsgesetz Berlin (BerlLGG)	31.12.1990	06.09.2002	
Brandenburg	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (BraLGG)	04.07.1994		
Bremen	Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen (BremLGG)	20.11.1990	03.02.1998	
Hamburg	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (HambGleichstG)	19.3.1991		
Hessen	Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (HGLG)	21.12.1993	21.06.2002	30.12.2006

Bundesland	Gesetz	Inkraft-treten	zuletzt geändert	Außerkraft-treten
Mecklenburg-Vorpommern	Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (GlG M-V)	18.02.1994	15.07.2002	
Niedersachsen	Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)	15.06.1994	21.11.1997	31.12.2010 für § 5 und 61
Nordrhein-Westfalen	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (LGG NRW)	09.11.1999		
Rheinland-Pfalz	Landesgleichstellungsgesetz Rheinland-Pfalz (LGG Rh-Pf)	11.07.1995		
Saarland	Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes (LGG Saar)	24.04.1996	23.06.1999	
Sachsen	Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarung von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen (SächsFFG)	31.03.1994		
Sachsen-Anhalt	Gesetz zur beruflichen Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA)	27.05.1997	30.03.1999	
Schleswig-Holstein	Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Schleswig-Holstein (GStG SLH)	13.12.1994	24.10.1996	
Thüringen	Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG)	03.11.1998		

1 § 5 (Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten), § 6 (Ausbildung)

## 1. Geltungsbereich

### Bund ( BGleiG )

#### § 3 BGleiG

Das Gesetz gilt für alle Beschäftigten in der unmittelbaren und mittelbaren Bundesverwaltung unabhängig von ihrer Rechtsform sowie in den Gerichten des Bundes. Zur Bundesverwaltung gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen ( § 3 Abs. 1 BGleiG ).

Bei Umwandlung von bundeseigener Verwaltung in Unternehmen des Privatrechtes soll auf die Anwendung der entsprechenden Vorschriften des Gesetzes hingewirkt werden. ( § 3 Abs. 2 BGleiG )

Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarungen sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. dies gilt auch für Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionelle gefördert werden. ( § 3 Abs. 3 BGleiG )

### Baden - Württemberg ( LG1G )

#### § 2 LG1G

Das Gesetz gilt für die Behörden des Landes, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechtes, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen ( Ausnahmen: u.a. außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen, kommunale Stiftungen, der sozialcaritativen Stiftungen, der Landeskreditbank, der Sparkassen, der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufen, der Sozialversicherungsträger und der kassenärztlichen Vereinigungen ), es gilt weiterhin für Hochschulen, Gerichte des Landes und den Süddeutschen Rundfunk. ( § 2 Abs. 1 LG1G )

Für die Gemeinden, die Landkreise, den Zweckverbänden, den Gemeindeverwaltungsverbände, den Landeswohlfahrtsverbänden, der Gemeindeprüfungsanstalt, der Datenzentrale, dem Kommunalen Versorgungsverband, den Nachbarschaftsverbänden, den Regionalverbänden und dem Verband Region Stuttgart findet ausschließlich § 19 Anwendung. ( § 2 Abs. 2 LG1G )

### Bayern ( BayG1G )

#### Art.1 BayG1G

Das Gesetz gilt für die Behörden, Gerichte und sonstige öffentliche Stellen des Freistaates Bayern, die Gemeinden, Gemeindeverbände und die sonstige der Aufsicht des Freistaates Bayern unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechtes. Es ist darauf hinzuwirken, dass Vereinigungen, Einrichtungen und Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen. ( Art.1 Abs. 1 BayG1G )

Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf die Religionsgemeinschaften sowie ihre erzieherischen und karitativen Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform. ( Art. 1 Abs. 1 BayG1G )

Die Vorschriften dieses Gesetzes sind nicht anzuwenden, wenn die Gleichstellung in besonderen Rechtsvorschriften geregelt ist. ( Art. 1 Abs. 3 BayG1G )

### Berlin ( LGG )

#### § 1 LGG

Das Gesetz gilt für die Berliner Verwaltung, für landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, für den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin, den Rechnungshof von Berlin und den Berliner Beauftragten für Datenschutz und Akteneinsicht.

### Brandenburg ( LGG )

#### § 2 LGG

Dieses Gesetz gilt für die Verwaltung des Landes, für die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für die Eigenbetriebe, Krankenhäuser, Gerichte, den Landesrechnungshof und die Verwaltung des Landtages. Es gilt auch für den Ostdeutschen Rundfunk Brandenburg. ( § 2 Abs. 1 LGG )

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

Das Gesetz gilt nicht für Hochschulen. ( § 2 Abs. 3 LGG )

#### Bremen ( LGG )

##### § 2 LGG

Das Gesetz gilt für die Verwaltung des Landes Bremen und der Stadtgemeinde Bremen und Bremerhaven und die sonstigen nicht bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechtes im Lande Bremen sowie die Gerichte des Landes Bremen.

#### Hamburg ( GlG )

##### § 2 GlG

Dieses Gesetz gilt für die Beschäftigten der Freien Stadt Hamburg und der landesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechtes. ( § 2 Abs. 1 GlG )

Das Gesetz gilt nicht für den Norddeutschen Rundfunk und für die Öffentliche Bausparkasse Hamburg. ( § 2 Abs. 2 GlG )

#### Hessen ( HGlG )

##### § 2 HGlG

Dieses Gesetz gilt für die Landesverwaltung, die Kanzlei des Hessischen Landtages, den Hessischen Datenschutzbeauftragten sowie den Hessischen Rechnungshof und die Gerichte des Landes, für die Gemeinden und Gemeindeverbände, die kommunalen Zweckverbände, den Landeswohlfahrtsverband Hessen und den Umlandverband Frankfurt, für die übrigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechtes mit fünfzig oder mehr Beschäftigten mit Ausnahme der Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe. Es gilt auch für den Hessischen Rundfunk. ( § 2 Abs. 1 HGlG )

Die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen öffentlichen Rechts, für die das Gesetz nicht gilt, sollen bei ihrer Personalwirtschaft die Grundsätze des Gesetzes eigenverantwortlich anwenden. Dies gilt nicht für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe. ( § 2 Abs. 2 HGlG )

Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in Abs. 1 genannten Verwaltungen und die Gerichte. Gemeinde und Gemeindeverbände bilden unter Ausschluss der Eigenbetriebe und Krankenanstalten eine Dienststelle im Sinne des Gesetzes. ( § 2 Abs. 3 HGlG )

Dienststelle im Sinne des Gesetzes sind auch

1. Eigenbetriebe und Krankenanstalten,
2. der Hessische Rundfunk einschließlich seiner Studios und Sendeanlagen,
3. jede Hochschule und jedes Universitätsklinikum
4. die in § 86 Abs. 1 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes genannten Dienststellen der Polizei und Berufsfeuerwehr,
5. für die in § 91 Abs. 2 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes genannten Dienststellen des Schuldienstes die Staatlichen Schulämter. ( § 2 Abs. 4 HGlG )

Teilzeitbeschäftigte im Sinne dieses Gesetzes üben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus, deren vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit unterschreitet, Beamtinnen und Beamte, deren Arbeitszeit nach § 85a des Hessischen Beamtengesetzes ermäßigt wurde, sowie Richterinnen und Richter, deren Arbeitszeit nach § 7 c des Hessischen Richtergesetzes ermäßigt wurde. ( § 2 Abs. 7 HGlG )

Beförderung im Sinne dieses Gesetzes ist auch die Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, die Verleihung eines Richteramtes mit einem höherem Endgrundgehalt und die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit. ( § 2 Abs. 8 HGlG )

#### Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

##### § 1 GstG

Dieses Gesetz gilt für die Verwaltung des Landes Mecklenburg-Vorpommern, landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, des Präsidenten des Landtages, den Landesdatenschutzbeauftragten, den Landesrechnungshof sowie die Gerichte des Landes Mecklenburg-Vorpommern.

#### Niedersachsen ( NGG )

##### § 2 NGG

Dieses Gesetz gilt für Verwaltung des Landes, der Gemeinden und der Landkreise, Verwaltungen der auf Landesrecht beruhenden sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des

öffentlichen Rechtes mit 30 und mehr Beschäftigten, Gerichte und staatliche Hochschulen, soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist und soweit nicht Besonderheiten dieser Einrichtungen einer Anwendung von Vorschriften dieses Gesetzes entgegenstehen.

( § 2 Abs. 1 NGG )

Für öffentliche Theater und Orchester sowie für außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen gilt dieses Gesetz nur insoweit, als dem nicht ihre Eigenart entgegensteht; die Vorschriften dieses Gesetzes gelten insbesondere nicht bei Maßnahmen, die inhaltlich prägenden Einfluss auf die künstlerische oder wissenschaftliche Tätigkeit der Einrichtung haben. ( § 2 Abs. 2 NGG )

Das Gesetz gilt nicht für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe; diese sollen jedoch bei ihrer Personalwirtschaft die Ziele dieses Gesetzes eigenverantwortlich beachten. ( § 2 Abs. 3 NGG )

Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Beamtinnen und Beamte sowie Auszubildende. ( § 2 Abs. 4 NGG )

Unterrepräsentanz im Sinne liegt vor, wenn der Frauenanteil in einer Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe ( Bereich ) einer Dienststelle unter 50 vom Hundert liegt. ( § 3 Abs. 6 NGG )

#### Nordrhein - Westfalen ( LGG )

##### § 2 LGG

Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände und sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie für die Gerichte und Hochschulen, den Landesrechnungshof, die Landesbeauftragte und den Landesbeauftragten für den Datenschutz, die Verwaltung des Landtages und für den Westdeutschen Rundfunk Köln. Dieses Gesetz gilt nicht für die Provinzial - Versicherungsanstalten der Rheinprovinz und den Verband öffentlicher Versicherer. ( § 2 Abs. 1 LGG )

Auf die Sparkassen, die Westdeutsche Landesbank Girozentrale, die Westfälischen Provinzial-Versicherungsanstalten und die Lippische Landes-Brandversicherungsanstalt finden die §§ 1 bis 4, § 5a Abs. 1, § 6 Abs. 1, § 7, die §§ 12 bis 14, § 15 Abs. 1 und 3 sowie § 17 Anwendung. ( § 2 Abs. 2 Satz 1 LGG )

Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband soll die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden. ( § 2 Abs. 3 LGG )

#### Rheinland - Pfalz ( LGG )

##### § 2 LGG

Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen - einschließlich der Schulen - des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen, für die öffentlich - rechtlichen Betriebe des Landes und der kommunalen Körperschaften sowie für die Gerichte. Für die Hochschulen gelten die besonderen Bestimmungen des Hochschulgesetzes. ( § 2 Abs. 1 LGG )

Dieses Gesetz gilt nicht für die Selbstverwaltungskörperschaften der Wirtschaft und der freien Berufe. Diese fördern die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern eigenverantwortlich. ( § 2 Abs. 2 LGG )

Gehören dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband ein Unternehmen in der Rechtsform des privaten Rechts Anteile in dem in

§ 53 des Haushaltsgrundsatzgesetzes bezeichneten Umfang, so haben die Vertreterinnen und Vertreter der beteiligten Gebietskörperschaft darauf hinzuwirken, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden; gesellschafts-rechtliche Bestimmungen bleiben unberührt. ( § 2 Abs. 3 LGG )

#### Saarland ( LGG )

##### § 2 LGG

Dieses Gesetz gilt für die Verwaltung des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände, des Stadtverbandes, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes, der Gemeindeverbände oder der Gemeinden unterstehen, für die Gerichte und Staatsanwaltschaften und vom Landtag zu wählende Gremien. ( § 2 Abs. 1 LGG )

Soweit das Land, die Gemeinden oder die Gemeindeverbände, sowie die Stadtverbände Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts halten oder erwerben, haben sie darauf hinzuwirken, dass die Grundzüge dieses Gesetzes auch von juristischen Personen des privaten Rechts, an denen eine öffentliche Beteiligung besteht, beachtet werden.

( § 2 Abs. 2 LGG )

Sachsen ( FFG )

§ 1 FFG

Dieses Gesetz gilt für Behörden, Gerichte und sonstige öffentlich-rechtlich organisierte Einrichtungen des Freistaates Sachsen, die kommunalen Träger der Selbstverwaltung sowie die sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

Sachsen - Anhalt ( FFG )

§ 2 FFG

Dieses Gesetz gilt für die Dienststellen und Einrichtungen des Landes Sachsen - Anhalt, der kommunalen Gebietskörperschaften und der anderen, der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für ihre Beschäftigten. Für Richterinnen und Richter gilt dieses Gesetz entsprechend, soweit das Deutsche Richtergesetz und das Landesrichtergesetz nichts anderes bestimmt.

Schleswig - Holstein ( GstG )

§ 2 GstG

Dieses Gesetz gilt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt, für das Land, die Gemeinden, Kreise und Ämter und für die der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, die rechtsfähigen Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Es gilt nicht für die gemeinsamen Einrichtungen des Landes Schleswig-Holstein mit anderen Ländern. ( § 2 Abs. 1 GstG )

Thüringen ( GleichG )

§ 1 GleichG

Dieses Gesetz gilt für die Verwaltung des Landes, der kommunalen Gebietskörperschaften und der sonstigen der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts. Für die Gerichte gilt dieses Gesetz entsprechend, soweit das Deutsche Richtergesetz und das Thüringer Richtergesetz nichts anderes bestimmen. Für die Hochschulen des Landes gilt es ebenfalls, soweit im Thüringer Hochschulgesetz nichts anderes bestimmt ist.

## 2. Gesetzesziel

### Bund ( BGleIG )

#### § 1 BGleIG

Diese Gesetz dient der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern und Beseitigung bestehender und künftiger Diskriminierung wegen des Geschlechtes. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

### Baden - Württemberg ( LGLG )

#### § 1 LGLG

Ziel des Gesetzes ist die Umsetzung der Gleichberechtigung in den Behörden des Landes und den sonstigen in diesem Gesetz genannten Körperschaften, Anstalten und Stiftungen in Erfüllung des Verfassungsauftrages nach Artikel 3 Abs. 2 GG. Dies beinhaltet insbesondere die gezielte berufliche Förderung von Frauen, die Verbesserung der Zugangs- und Aufstiegsbedingungen für Frauen sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils an Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind als Männer und den Abbau bestehender Benachteiligungen. Der Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ( Art. 33 Abs. 2 GG ) findet hierbei Anwendung.

Gefördert werden soll auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### Bayern ( BayGLG )

#### Art.2 BayGLG

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung der Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ( Art.94 Abs. 2 der Verfassung ); Ziel der Förderung ist insbesondere - die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,- die Sicherung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen, - bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.

### Berlin ( LGG )

#### § 2 LGG

Frauen und Männern sind gleichzustellen. Abreden, die das Recht der Frauen auf Gleichstellung einschränken ( Diskriminierung ) sind unzulässig.

Unzulässig sind auch mittelbare Diskriminierungen. Eine Regelung oder Maßnahme ist mittelbar diskriminierend, wenn sie bei geschlechtsneutraler Formulierung sich tatsächlich auf Frauen häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt als auf Männer, dies nicht anders als mit ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechterrolle begründet werden kann und nicht objektiv gerechtfertigt ist.

### Brandenburg ( LGG )

#### § 1 LGG

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

### Bremen ( LGG )

#### § 1 LGG

Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen werden Frauen im bremischen öffentlichen Dienst nach Maßgabe dieses Gesetzes gefördert.

### Hamburg ( GLG )

#### § 1 GLG

Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlichen Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ( Artikel 33 Abs. 2 GG ) gefördert.

## Hessen ( HGlG )

### § 1 HGlG

Ziel des Gesetzes ist der gleiche Zugang von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern. Bis zur Erreichung dieses Zieles werden durch berufliche Förderung von Frauen auf der Grundlage von Frauenförderplänen mit verbindlichen Zielvorgaben die Zugangs- und Aufstiegsbedingungen sowie die Arbeitsbedingungen für Frauen verbessert.

## Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

### § 2 GstG

Zur Verwirklichung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern werden Frauen im öffentlichen Dienst des Landes nach Maßgabe dieses Gesetzes gefördert. Gefördert werden soll ebenso die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen.

Die Einrichtungen nach § 1 GstG sind verpflichtet aktiv auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und auf die Beseitigung bestehender Unterrepräsentanz hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Leitungsfunktionen.

## Niedersachsen ( NGG )

### § 1 NGG

Ziel des Gesetzes ist es, Frauen eine gleichberechtigte Stellung in der öffentlichen Verwaltungen zu verschaffen. Hierzu gehören insbesondere die Verwirklichung der beruflichen Gleichberechtigung und die Herstellung gleicher Chancen, die stärkere Prägung der Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen durch Frauen, der Ausgleich von Nachteilen, die Frauen auf Grund ihrer geschlechtlichen Unterschiedlichkeit oder ihrer Geschlechterrolle erfahren und die gerechte Beteiligung von Frauen in den Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen einer Dienststelle, in denen sie unterrepräsentiert sind, sowie Gremien.

## Nordrhein - Westfalen ( LGG )

### § 1 Abs. 1 LGG

Das Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Nach Maßgabe dieses Gesetzes und anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männern zu verbessern.

Frauen und Männer dürfen wegen des Geschlechtes nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht wesentlich häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist. Maßnahmen zur Förderung von Frauen mit dem Ziel, tatsächlich bestehende Ungleichheiten zu beseitigen, bleiben unberührt. Die Erfüllung des Verfassungsauftrages aus Artikel 3 Abs. 2 GG und die Umsetzung dieses Gesetzes sind besondere Aufgaben der Dienstkräfte mit Leitungsfunktionen.

## Rheinland - Pfalz ( LGG )

### § 1 Abs. 1 LGG

Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst werden nach Maßgabe dieses Gesetzes Frauen gefördert und bestehende Benachteiligungen von Frauen abgebaut.

Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechtes oder ihrem Familienstand nicht diskriminiert werden. Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn sich eine geschlechtsneutral formulierte Regelung oder Maßnahme tatsächlich auf ein Geschlecht häufiger nachteilig oder seltener vorteilhaft auswirkt und dies nicht durch zwingende Gründe objektiv gerechtfertigt ist.

## Saarland ( LGG )

### § 1 Abs. 1 LGG

Ziel des Gesetzes ist es die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile durch die Gewährleistung gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern, den Abbau bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen sowie die Vermeidung von Nachteilen durch die Wahrnehmung von Familien- und Betreuungspflichten.

Um dieses Ziel zu erreichen, sind durch eine gezielte frauenfördernde Personalplanung der Zugang und die Aufstiegschancen von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen zu verbessern und Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedürfnisgerecht zu gestalten. Keine Maßnahme darf Frauen aufgrund des Geschlechtes oder Personen, die Familien- und Betreuungspflichten wahrnehmen, unmittelbar oder mittelbar benachteiligen.

#### Sachsen ( FFG )

##### § 2 FFG

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ( Art. 33 Abs. 2 GG ) gefördert. Ziel der Förderung ist auch, in stärkerem Maße der Unterrepräsentanz von Frauen zu begegnen, soweit sie in einzelnen Bereichen in geringer Zahl beschäftigt sind als Männer.

#### Sachsen - Anhalt ( FFG )

##### § 1 FFG

Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen in Sachsen-Anhalt entsprechend dem Auftrag des Artikels 34 der Landesverfassung nach Maßgabe dieses Gesetzes gefördert, insbesondere zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation und ihrer beruflichen Entwicklung. Gefördert wird ebenso die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

#### Schleswig - Holstein ( GStG )

##### § 1 GStG

Dieses Gesetz dient der Verwirklichung des Grundrechtes der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Es fördert die Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst insbesondere durch die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, die Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen als Folge der geschlechts-spezifischen Arbeitsteilung erfahren und die gerechte Beteiligung von Frauen an allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie Gremien.

#### Thüringen ( GleichG )

##### § 2 GleichG

Dieses Gesetz dient der Verwirklichung der in der Verfassung des Freistaates Thüringen festgelegten Verpflichtung des Landes, seiner Gebietskörperschaften und anderer Träger der öffentlichen Verwaltung, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung werden Frauen und Männer nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gefördert.

Ziel der Förderung ist insbesondere: die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen; der Ausgleich von Nachteilen, die als Folge einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entstehen; die Erhöhung des Anteils von Frauen, soweit sie in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind wie Männer sowie die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, soweit das Land für deren Mitglieder Berufsrechte oder Entsendungsrechte hat.

Bei Privatisierung und Ausgliederung von Aufgaben oder Betrieben der öffentlichen Verwaltung soll sichergestellt werden, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern gewährleistet wird.

### **3. Berücksichtigung der Frauenförderung außerhalb des öffentlichen Dienstes**

#### Bund ( BGleiG )

##### § 3 BGleiG

Bei der Gewährung von freiwilligen staatlichen Leistungen durch Dienststellen des Bundes an institutionelle Leistungsempfänger soll durch vertragliche Vereinbarung sichergestellt werden, dass die Leistungsempfänger die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden. Dies gilt auch für Einrichtungen, die mit Bundesmitteln im Wege der Zuweisung institutionell gefördert werden. ( § 3 Abs. 3 BGleiG )

#### Baden - Württemberg ( LG1G )

Keine Regelung

#### Bayern ( BayG1G )

Keine Regelung

#### Berlin ( LGG )

##### § 13 LGG

Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen, die einen Aufwand von mehr als

10 000 DM erfordern, soll bei mehreren vergleichbar qualifizierten Anbietern derjenige bevorzugt werden, der sich ausweislich eines Frauenförderplanes der Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben besonders angenommen hat. ( § 13 Abs. 1 Satz 1 LGG)

Brandenburg ( LGG )

§ 14 Abs. 1 LGG

Beim Abschluss von Verträgen über Leistungen, mit einem Aufwand von über 100.000 Deutsche Mark soll bei gleichwertigen Angeboten derjenige Anbieter bevorzugt werden, der sich der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben angenommen hat.

Bremen ( LGG )

Keine Regelung

Hamburg ( GlG )

Keine Regelung

Hessen ( HGlG )

Keine Regelung

Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

Keine Regelung

Niedersachsen ( NGG )

Keine Regelung

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 2 Abs. 3 LGG

Bei der Gründung eines Unternehmens in Rechtsformen des Privatrechts durch das Land, eine Gemeinde oder einen Gemeindeverband soll die Anwendung dieses Gesetzes im Gesellschaftsvertrag vereinbart werden. Gehört dem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband allein oder gemeinsam mit anderen Gebietskörperschaften die Mehrheit der Anteile eines Unternehmens in einer Rechtsform des privaten Rechts, wirken die Vertreterinnen und Vertreter darauf hin, dass in dem Unternehmen die Ziele dieses Gesetzes beachtet werden.

Rheinland - Pfalz ( LGG )

Keine Regelung

Saarland ( LGG )

§ 27 LGG

Bei Abschluss von Verträgen über Leistungen sowie über bei allen freiwilligen staatlichen und kommunalen Leistungen soll durch vertragliche Vereinbarung bzw. Auflagen sichergestellt werden, dass bei Ausführung des Auftrages bzw. der Verwendung der Mittel die Grundzüge dieses Gesetzes Beachtung finden. ( § 27 Abs. 1 LGG )

Durch vertragliche Vereinbarung bzw. Auflagen ist zu gewährleisten, dass bei der Ausführung von Aufträgen bzw. bei der Verwendung staatlicher Leistungen keine Person unterhalb der Grenze des § 8 Abs. 1 SGB IV beschäftigt wird. ( § 27 Abs. 2 LGG )

Soweit Aufträge öffentlich ausgeschrieben werden, ist auf die in Absatz 1 und 2 enthaltenen gesetzlichen Bestimmungen hinzuweisen; ebenso darauf, dass der Zuschlag zwischen zwei wirtschaftlich gleichwertigen Angeboten danach erfolgen kann, welcher Anbieter eine relativ größere Anzahl von Frauen beschäftigt oder bereits konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung ergriffen hat.

Sachsen ( FFG )

Keine Regelung

Sachsen - Anhalt ( FFG )

Keine Regelung

Schleswig - Holstein ( GstG )

Keine Regelung

Thüringen ( GleichG )

§ 2 Abs. 2 GleichG

Bei Privatisierung und Ausgliederung von Aufgaben oder Betrieben der öffentlichen Verwaltung soll sichergestellt werden, dass die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern gewährleistet wird.

§ 22 GleichG

Die öffentlichen Auftraggeber im Geltungsbereich des Gesetzes wirken auch beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Auftragswert von über 250 000 Deutsche Mark an der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen mit und achten darauf, dass nicht gegen Diskriminierungsverbote verstoßen wird. Das Nähere regelt eine Verwaltungsvorschrift des Landes.

§ 23 GleichG

Bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen an Arbeitgeber nach Landesrecht soll in geeigneten Fällen die Förderung von Beschäftigung von Frauen berücksichtigt werden.

#### **4. Berichtspflicht über die Anwendung des Gesetzes**

##### Bund ( BGleiG )

§ 25 BGleiG

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen im Vergleich zu der der Männer in den in § 3 genannten Verwaltungen sowie den Gerichten des Bundes und über die Anwendung des Gesetzes vor.

##### Baden - Württemberg ( LG1G )

§ 20 LG1G

Die Landesregierung legt dem Landtag alle vier Jahre, erstmals fünf Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, einen Frauenbericht Baden-Württemberg vor, der eine Bestandsaufnahme und Bilanz der Umsetzung der vorgesehenen Frauenfördermaßnahmen und eine Zustimmung sowie eine Übersicht über die Besetzung leitender Funktionen im Dienst des Landes Baden-Württemberg erhält.

##### Bayern ( BayG1G )

Art.22 BayG1G

Die Staatsregierung berichtet dem Landtag im Abstand von drei Jahren über die Durchführung des Gesetzes.

##### Berlin ( LGG )

§ 19 LGG

Der Senat berichtet dem Abgeordnetenhaus im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes. ( § 19 Abs. 1 LGG )

Der Bericht gibt Auskunft bisherige und geplante Maßnahmen zur Durchführung des Gesetzes. ( § 19 Abs. 2 LGG )

##### Brandenburg ( LGG )

§ 26 LGG

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von zwei Jahren, erstmalig 30 Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes, über die Durchführung des Gesetzes. ( § 26 Abs. 1 LGG )

Der Bericht gibt Auskunft über die bisherigen und geplanten Maßnahmen dieses Gesetzes, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen in der Landesverwaltung. ( § 26 Abs. 2 Satz 1 LGG )

##### Bremen ( LGG )

§ 16 LGG

Der Senat berichtet der Bürgerschaft im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes. ( § 16 Abs. 2 LGG )

Der Bericht wird auf Grundlage der Analyse der Dienststellen erstellt und gibt Auskunft über die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes. ( § 16 Abs. 2 LGG )

Hamburg ( G1G )

§ 15 G1G

Der Senat legt der Bürgerschaft im Abstand von drei Jahren einen Erfahrungsbericht über die Umsetzung des Gesetzes vor.

Hessen ( HG1G )

§ 6 Abs. 7 HG1G

Die Landesregierung berichtet dem Landtag alle vier Jahre, erstmals vier Jahre und neun Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, über die Entwicklung des Frauenanteils an den Beschäftigten sowie über sonstige Maßnahmen aufgrund von Frauenförderplänen im Geltungsbereich des Gesetzes.

Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

§ 15 GstG

Die Landesregierung berichtet im Abstand von zwei Jahren über die Durchführung des Gesetzes. ( § 15 Abs. 1 GstG )

Der Bericht gibt Auskunft über die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere über die Entwicklung der Frauenanteils in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen der einzelnen Besoldungs- und Berufsfachgruppen im öffentlichen Dienst. ( § 15 Abs. 2 GstG )

Niedersachsen ( NGG )

§ 24 NGG

Jede Dienststelle erstellt im Abstand von drei Jahren zum 31. Dezember einen Bericht zur Situation der weiblichen Beschäftigten. Der Bericht ist innerhalb der Dienststelle bekannt zu machen. Der Frauenbeauftragten, dem Personalrat und dem Richterrat ist rechtzeitig Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. ( § 24 Abs. 1 NGG )

In dem Bericht sind darzustellen die Zahlenverhältnisse der Geschlechter in den einzelnen Bereichen und Gremien, die Alterstruktur der Beschäftigten in den einzelnen Bereichen, die bereits durchgeführten und die geplanten Maßnahmen zu Herstellung der Gleichberechtigung der Frau und die Anwendung der einzelnen Vorschriften der §§ 4 bis 16 des Gesetzes. ( § 24 Abs. 2 NGG )

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von drei Jahren über die Durchführung des Gesetzes. Absatz 2 gilt entsprechend. ( § 24 Abs. 3 NGG )

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 22 LGG

Die Landesregierung berichtet den Landtag im Abstand von drei Jahren über die Umsetzung des Gesetzes in der Landesverwaltung.

Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 20 LGG

Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von vier Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes, erstmals vier Jahre und sechs Monate nach dessen Inkrafttreten. ( § 20 Abs. 1 Satz 1 LGG )

Der Bericht gibt Auskunft über die bereits erfolgten und die geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. ( § 20 Abs. 3 LGG )

Saarland ( LGG )

§ 9 Satz 3 LGG

Die Landesregierung berichtet dem Landtag nach Inkrafttreten dieses Gesetzes alle drei Jahre über die Umsetzung des Gesetzes für die gesamte Landesverwaltung.

Sachsen ( FFG )

§ 17 FFG

Die Staatsregierung legt dem Landtag alle vier Jahre einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in den in § 1 genannten Verwaltungen und über die Anwendung dieses Gesetzes vor. Die Staatsministerien haben dazu die erforderlichen Angaben zu machen. Der Bericht darf keine personenbezogenen Daten enthalten.

§ 23 Abs. 4 FFG

Der nach § 17 zu erstattende Bericht wird erstmals drei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes vorgelegt.

#### Sachsen - Anhalt ( FFG )

§ 21 FFG

Die Landesregierung legt dem Landtag alle zwei Jahre zum 30. Juni, erstmals zum 30. Juni 1994, einen Bericht über die Umsetzung des Gesetzes vor.

#### Schleswig - Holstein ( GstG )

§ 24 Abs. 1 GstG

Die Landesregierung berichtet dem Landtag alle vier Jahre über die Durchführung des Gesetzes.

#### Thüringen ( GleichG )

§ 13 Abs. 1 GleichG

Die Landesregierung legt dem Landtag in jeder Legislaturperiode einen Erfahrungsbericht über die Situation der Frauen in den in § 1 GleichG genannten Verwaltungen sowie über die Anwendung dieses Gesetzes vor. Der erste Bericht erfolgt sechs Jahre nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes.

## **5. Frauenbeauftragte, Frauenvertreterin, Gleichstellungsbeauftragte**

### **Aufgaben und Rechte, Rechts- und Dienststellung**

#### **5.1 Verfahren zur Bestimmung der Gleichstellungsbeauftragten**

##### Bund ( BGleiG )

§ 16 BGleiG

Ab regelmäßig 100 Beschäftigten in der Dienststelle ist in geheimer Wahl durch die weiblichen Angestellten eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. In mehreren kleinen Dienststellen, die insgesamt regelmäßig 100 Beschäftigte haben, ist eine Gleichstellungsbeauftragte bei der oberen Behörde zu bestellen. ( § 16 Abs. 1 BGleiG )

Die Gleichstellungsbeauftragte wird grundsätzlich für 4 Jahre mit der Möglichkeit der Wiederwahl bestellt. ( § 16 Abs. 2 BGleiG )

Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist eine **Stellvertreterin** zu bestellen. ( § 16 Abs. 4 BGleiG )

##### Baden - Württemberg ( LGlG )

§ 12 LGlG

In jeder Dienststelle mit 50 und mehr Beschäftigten und in jeder personalverwaltenden Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, wird eine Frauenvertreterin aus dem Kreis der Beschäftigten nach vorheriger Ausschreibung oder geheimer Wahl bestellt. Die Frauenvertreterin wird grundsätzlich für vier Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung bestellt. Eine Wahl ist durchzuführen, wenn sich die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten für sie entscheidet. Für jede Frauenvertreterin ist eine **Stellvertreterin** zu bestellen. ( § 12 Abs. 1 LGlG )

##### Bayern ( BayGlG )

Art. 15 BayGlG

Bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die über die Befugnis verfügen, Einstellungen, Beförderungen oder Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten vorzunehmen, werden Gleichstellungsbeauftragte mit deren Einverständnis und nach vorheriger Ausschreibung bestellt. Die Dienststelle kann von der Bestellung von

Gleichstellungsbeauftragten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeit bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind. ( Art. 15 Abs. 1 BayGlG )

Soweit aufgrund des Absatzes 1 Sätze 1 und 2 Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen sind oder von einer Bestellung abgesehen wird, werden in den Dienststellen Ansprechpartner für die Beschäftigten und die zuständigen Gleichstellungsbeauftragten bestellt. Die Ansprechpartner nehmen für ihre Dienststelle die Aufgaben aus Art.17 Abs. 2 und 3, Art.18 Abs. 1 wahr. Die übrigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten nehmen in die diesem Fall die

Gleichstellungsbeauftragten der jeweils zuständigen Dienststelle wahr. ( Art.15 Abs. 2 BayGlG )

Die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung.( Art.15 Abs. 3 Satz 1 BayGlG )

Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Dazu gehört auch die Regelung der **Vertretung**. ( Art. 16 Abs. 8 BayGlG )

#### Berlin ( LGG )

§ 16 LGG

In jeder Dienststelle im Sinne des Personalvertretungsgesetzes mit Ausnahmen der Berliner Hochschulen wird eine Frauenvertreterin gewählt. Es findet eine geheime, unmittelbare Mehrheitswahl statt. Die Frauenvertreterin wird im Fall ihrer Verhinderung von einer **Stellvertreterin** vertreten. Die regelmäßigen Wahlen finden alle vier Jahre entsprechend den Regelungen im Personalvertretungsgesetz Berlin statt.

#### Brandenburg ( LGG )

§ 20 LGG

In jeder Dienststelle mit mehr als zwanzig Beschäftigten ist aus den Kreis der Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. ( § 20 Abs. 1 Satz 1 LGG )

Die Bestellung erfolgt durch die jeweilige Leitung nach mehrheitlichen Vorschlag der weiblichen Beschäftigten. Es sollen mindestens zwei Kandidatinnen vorgeschlagen werden. ( § 20 Abs. 2 LGG )

Ist aufgrund der zu geringen Anzahl der Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen, ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle oder der Dienststelle zuständig, die die Rechtsaufsicht ausübt. ( § 20 Abs. 3 Satz 1 LGG )

Die Gleichstellungsbeauftragte wird für vier Jahre mit der Möglichkeit der Verlängerung bestellt. Vor der Entscheidung über die Verlängerung muss das Votum der weiblichen Beschäftigten eingeholt werden. ( § 20 Abs. 4 LGG )

Für jede Gleichstellungsbeauftragte ist eine **Vertreterin** zu bestellen, die sie bei Abwesenheit und bei sonstiger Verhinderung vertritt. ( § 20 Abs. 5 Satz 1 LGG )

#### Bremen ( LGG )

§ 11 LGG

In jeder Dienststelle, in der ein Personalrat oder eine Richterrat zu wählen ist, werden Frauenbeauftragte sowie eine **Stellvertreterin**, die die Frauenbeauftragte bei Verhinderung vertritt, gewählt. ( § 11 Abs. 1 LGG )

Wahlberechtigt sind Frauen, die nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz oder nach dem Bremischen Richterrechtsgesetz für die Wahl des Personalrates oder des Richterrates wahlberechtigt sind. ( § 11 Abs. 2 LGG )

Wählbar sind Frauen, die nach dem Bremischen Personalvertretungsgesetz oder dem Bremischen Richterrechtsgesetz für die Wahlen des Personalrates oder Richterrates wählbar sind. ( § 11 Abs. 3 LGG )

Die Wahlen finden in der Regel alle vier Jahre zugleich mit den Personalratswahlen oder Richterratswahlen statt. ( § 11 Abs. 4 Satz 1 LGG )

Die Frauenbeauftragte und ihre **Stellvertreterin** wird in geheimer und unmittelbarer Wahl in gewählt. ( § 11 Abs. 5 Satz 1 LGG )

#### Hamburg ( GlG )

Keine Regelung

#### Hessen ( HG1G )

§ 16 HG1G

Jede Dienststelle mit fünfzig und mehr Beschäftigten bestellt eine Frauenbeauftragte; Dienststellen mit weniger als fünfzig Beschäftigten können eine Frauenbeauftragte bestellen. ( § 16 Abs. 1 Satz 1 HG1G )

Zur Frauenbeauftragte darf nur eine Frau bestellt werden. Die Funktion der Frauenbeauftragten ist grundsätzlich teilbar. Die Bestellung erfolgt aufgrund einer Ausschreibung in der Dienststelle. ( § 16 Abs. 2 Satz 1, 2 und 5 HG1G )

Im Benehmen mit der Frauenbeauftragten ist eine **Stellvertreterin** zu bestellen, die sie bei Abwesenheit und bei sonstiger Verhinderung vertritt. ( § 16 Abs. 3 HG1G )

§ 17 Abs. 1 HGLG

Die Frauenbeauftragte und ihre **Stellvertreterin** werden für sechs Jahre bestellt. Mit Zustimmung der Frauenbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin sind Verlängerungen der Bestellung jeweils um bis zu sechs Jahre möglich. Im Einvernehmen mit der zu bestellenden Frauenbeauftragten oder ihrer **Stellvertreterin** kann die Bestellung für weniger als sechs Jahre erfolgen.

Mecklenburg - Vorpommern ( GStG )

§ 11 GStG

In jeder Dienststelle, in der eine Personalvertretung oder ein Richterrat zu wählen ist, werden eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine **Stellvertreterin**, die die Beauftragte bei Verhinderung vertritt, von den weiblichen Beschäftigten gewählt. Darüber hinaus werden für den Bereich der allgemein bildenden Schulen auf der Ebene jedes Schulamtes je eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin gewählt. Außerdem werden eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin für den Bereich der allgemein bildenden Schulen und für den Bereich der beruflichen Schulen auf der Ebene des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur gebildet. ( § 11 Abs. 1 GStG )

Wahlberechtigt sind Frauen, die nach dem Personalvertretungsgesetz oder nach dem Richterrecht des Landes Mecklenburg-Vorpommern für die Wahl der Personalvertretung oder des Richterrates wahlberechtigt sind. Für den Bereich der allgemein bildenden Schulen sind die weiblichen Lehrkräfte, das weibliche Personal mit sonderpädagogischer Ausgabenstellung und die sonstigen weiblichen Landesbediensteten an den allgemein bildenden Schulen im Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Schulamtes. Wahlberechtigt an den allgemein bildenden Schulen sind die weiblichen Lehrkräfte, das weibliche Personal mit sonderpädagogischer Ausgabenstellung und die sonstigen weiblichen Landesbediensteten an den allgemein bildenden Schulen im Zuständigkeitsbereich aller Schulämter. Wahlberechtigt für den Bereich der beruflichen Schulen sind die weiblichen Landesbediensteten an den beruflichen Schulen ( § 11 Abs. 2 GStG )

Wählbar sind die Frauen, die nach dem Personalvertretungsgesetz oder nach dem Richterrecht des Landes Mecklenburg-Vorpommern für die Wahl der Personalvertretung oder des Richterrates wählbar sind. ( § 11 Abs. 3 GStG )

Die Wahlen finden zeitgleich mit den Wahlen zur Personalvertretung oder zum Richterrat statt. ( § 11 Abs. 4 Satz 1 GStG )

Nach der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten soll eine Bestätigung durch die Dienststelle erfolgen. ( § 11 Abs. 5 GStG )

Niedersachsen ( NGG )

§ 18 NGG

In jeder Dienststelle sind innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes eine Frauenbeauftragte und eine **Vertreterin** zu bestellen. Bei jeder Fachabteilung einer Bezirksregierung, in der über Einstellungen, Beförderungen oder Höhergruppierungen bei nachgeordneten Stellen entschieden wird, sind zusätzliche Frauenbeauftragte und Vertreterinnen zu bestellen. Die Dienststelle bestellt die Frauenbeauftragte und die Vertreterin mit deren Einverständnis. Vor der Bestellung sind die weiblichen Beschäftigten zu hören. Das Ergebnis der Anhörung ist zu berücksichtigen. ( § 18 Abs. 1 NGG )

Die Bestellung der Frauenbeauftragten und ihrer Vertreterin erfolgt für die Dauer von vier Jahren. ( § 18 Abs. 2 Satz 1 NGG )

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 15 LGG

Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten bestellt eine Gleichstellungsbeauftragte und eine **Stellvertreterin**. Soweit auf Grund von Satz 1 eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen ist, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte der übergeordneten Dienststelle oder der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, diese Aufgabe wahr. ( § 15 Abs. 1 LGG )

An Schulen und Studienseminaren, an denen die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz oder Seminarkonferenz dies beschließen, wird eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt. ( § 15 Abs. 2 LGG )

Als Gleichstellungsbeauftragte ist eine Frau zu bestellen. Ihre fachliche Qualifikation soll den umfassenden Anforderungen ihres Aufgabengebietes gerecht werden. ( § 15 Abs. 3 LGG )

Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 15 LGG

In jeder Dienststelle mit mindestens 30 regelmäßig Beschäftigten wird durch die Dienststellenleitung eine Gleichstellungsbeauftragte und eine **Stellvertreterin** mit ihrem jeweiligen Einverständnis bestellt. In Dienststellen mit weniger als 30 regelmäßigen Beschäftigten kann eine Gleichstellungsbeauftragte und eine **Stellvertreterin** bestellt werden. Die **Stellvertreterin** vertritt die Gleichstellungsbeauftragte im Fall ihrer Verhinderung. Die

Gleichstellungsbeauftragte und ihre **Stellvertreterin** werden für sechs Jahre bestellt; eine Wiederbestellung ist möglich. ( § 15 Abs. 1 LGG )

Ist in einer Dienststelle mit weniger als 30 regelmäßigen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte nicht zu bestellen und nicht bestellt, ist die Gleichstellungsbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig, die die Rechtsaufsicht ausübt. ( § 15 Abs. 2 LGG )

#### Saarland ( LGG )

§ 22 Abs. 1 LGG 1 Satz

Die Frauenbeauftragte wird von den weiblichen Beschäftigten in geheimer und unmittelbarer Wahl für eine Amtszeit von jeweils drei Jahren gewählt.

Sie wird alsdann von dem Dienstherrn zur Frauenbeauftragten ernannt.

(§ 22 Abs. 2) LGG

Eine **Abwesenheitsvertretung** ist in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten zu regeln.

#### Sachsen ( FFG )

§ 18 FFG

In jeder Dienststelle, in der mindestens zehn Frauen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, hat die Dienststellenleitung auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten eine Frauenbeauftragte zu bestellen. Für eine Dienststelle, bei der die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht gegeben sind, ist die Frauenbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig. Die Bestellung der Frauenbeauftragten darf nur mit deren Einwilligung erfolgen. ( § 18 Abs. 1 Satz 1 und 4 FFG )

Für jede Frauenbeauftragte ist eine **Stellvertreterin** zu bestellen. Die Vorschriften über die Frauenbeauftragte gelten für die **Stellvertreterin** entsprechend, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist. ( § 18 Abs. 2 FFG )

Beschäftigte, die befugt sind, Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle vorzubereiten und selbständig zu treffen, dürfen nicht zur Frauenbeauftragten bestellt werden. ( § 18 Abs. 3 FFG )

Die Frauenbeauftragte wird für vier Jahre bestellt. Die Wiederbestellung ist möglich. Die Frauenbeauftragte ist im Geschäftsverteilungsplan zu benennen. ( § 18 Abs. 4 FFG )

#### Sachsen - Anhalt ( FFG )

§ 17 FFG

Bei den Dienststellen und Einrichtungen nach § 2 FFG mit mindestens fünf weiblichen Beschäftigten wird eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder ein ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter sowie deren **Stellvertreterin oder Stellvertreter** von den weiblichen Beschäftigten gewählt. ( § 17 Abs. 1 FFG )

Sind bei einer Dienststelle weniger als fünf Frauen beschäftigt, so sind sie bei der übergeordneten Dienststelle wahlberechtigt. ( § 17 Abs. 2 FFG )

Die Wahlen finden alle vier Jahre statt, erstmals bis spätestens nach Ablauf von drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes. ( § 17 Abs. 3 FFG )

Die Wahlberechtigung ist für alle weiblichen Beschäftigten gegeben. Wer zu einer Dienststelle abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt verliert sie das Wahlrecht bei der alten Dienststelle. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigte binnen weiterer sechs Monate in die alte Dienststelle zurückkehren will. ( § 17 Abs. 4 FFG )

Wählbar sind alle Beschäftigten im Sinne des § 14 Abs. 1 bis 3 Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen Anhalt. ( § 17 Abs. 5 FFG )

Die Dienststelle hat eine Personalversammlung der weiblichen Beschäftigten einzuberufen, in der die Wahlvorschläge formlos eingebracht werden. ( § 17 Abs. 5 FFG )

Die Dienststelle bestellt zur Durchführung der Wahl spätestens drei Monate vor Ablauf der Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten eine Wahlleiterin oder einen Wahlleiter. Über das Ergebnis der Wahl erstellt die Wahlleitung ein Protokoll, das unverzüglich nach der Wahl für mindestens drei Wochen auszuhängen ist. ( § 17 Abs. 7 FFG )

Die Gleichstellungsbeauftragten werden in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Gewählt ist, wer die meisten Stimmen erhält. ( § 17 Abs. 8 FFG )

Die regelmäßige Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt vier Jahre. Die Amtszeit beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn die Amtszeit des bisherigen Gleichstellungsbeauftragten noch nicht beendet ist, mit deren Ablauf.

( § 17 Abs. 9 FFG )

Schleswig - Holstein ( GstG )

§ 18 GstG

In allen Dienststellen mit mindestens fünf ständig Beschäftigten ist eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. In Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten ist darüber hinaus eine Stellvertreterin zu bestellen. Die Bestellung obliegt der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle und darf nicht ohne Zustimmung der betroffenen Frau erfolgen. Die weiblichen Beschäftigten haben ein Vorschlagsrecht. ( § 18 Abs. 1 GstG )

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

( § 18 Abs. 2 GstG )

Kann die Bestellung einer Gleichstellungs-beauftragten nicht erfolgen, weil an der Dienststelle keine Frau oder keine zur Übernahme des Amtes bereite Frau beschäftigt ist, so ist die Gleichstellungsbeauftragte der zuständigen übergeordneten Dienststelle zuständig. ( § 18 Abs. 6 GstG )

Thüringen ( GleichG )

§ 14 GleichG

Jede personalführende Dienststelle der Landesverwaltung, ebenso jede Dienststelle nach § 3 Abs. 3 mit mehr als 20 Beschäftigten, mit Ausnahme von Schulen, bestellt aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Frauenbeauftragte. Für Dienststellen, bei denen die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht gegeben sind, und Schulen ist die Frauenbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle zuständig; sie bestellen eine Vertrauensperson als Ansprechpartnerin für die weiblichen Beschäftigten und für die Frauenbeauftragte der nächsthöheren Dienststelle. Die weiblichen Beschäftigten der Dienststellen unterbreiten Vorschläge zur Bestellung der Frauenbeauftragten oder der Vertrauensperson. Die Bestellung erfolgt durch die Dienststellenleitung nach mehrheitlichem Vorschlag der weiblichen Beschäftigten. ( § 14 Abs. 1 GleichG )

Die Bestellung der Frauenbeauftragten oder der Vertrauensperson darf nur mit deren Einverständnis erfolgen. Sie werden für vier Jahre bestellt. Wiederbestellungen sind möglich. Die Frauenbeauftragte ist im Geschäftsverteilungsplan zu benennen. ( § 14 Abs. 3

GleichG )

Zur Frauenbeauftragten oder Vertrauensperson darf nicht bestellt werden, wer Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle vorbereitet oder selbständig trifft. ( § 14 Abs. 4 GleichG )

§ 15 Abs. 2 Satz 4 und 5 GleichG

Die Entscheidung über den Umfang der Freistellung sowie die Ausstattung trifft die Dienststellenleitung. Hierzu gehört auch die Regelung der **Vertretung** der Frauenbeauftragten oder der Vertrauensperson.

## 5.2 Dienstliche Stellung

Bund ( BGleiG )

§ 18 Abs. 1 BGleiG

Die Gleichstellungsbeauftragte gehört der Personalverwaltung an und übt ihr Amt ohne Minderung ihrer bisherigen Bezüge oder ihres Arbeitsentgeltes aus. Sie wird unmittelbar der Dienststelle zugeordnet.

Baden - Württemberg ( LGLG )

§ 13 LGLG

Die Frauenvertreterin ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet.

Bayern ( BayGLG )

Art.16 Abs. 1 BayGLG

Die Gleichstellungsbeauftragten sind grundsätzlich der Dienststellenleitung oder deren ständiger Vertretung unmittelbar zu unterstellen.

Berlin ( LGG )

Keine Regelung

Brandenburg ( LGG )

§ 24 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Dienststelle und übt ihre Aufgaben als dienstliche Tätigkeit aus.

Bremen ( LGG )

§ 15 Abs. 3 LGG

Die Frauenbeauftragte besitzt die gleiche persönliche Stellung wie ein Personalratsmitglied oder Richterrat.

Hamburg ( GlG )

Keine Regelung

Hessen ( HGlG )

§ 20 Abs. 1 Satz 1 HGlG

Die Frauenbeauftragte nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse als dienstliche Tätigkeit wahr.

Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

Keine Regelung

Niedersachsen ( NGG )

§ 19 Abs. 1 NGG

Die Frauenbeauftragte ist der Leitung der Dienststelle unmittelbar unterstellt. Sie darf keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Frauenbeauftragte mit Personalangelegenheiten befassen.

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 16 Abs. 1 Satz 1 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr.

Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 17 Abs. 1 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist Teil der Verwaltung. Sie ist bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben der Dienststellenleitung unmittelbar unterstellt. Bei obersten Landesbehörden kann sie der Vertretung der Dienststellenleitung unterstellt werden.

Saarland ( LGG )

§ 22 Abs. 2 Satz 1, 2 und 3 LGG

Die Frauenbeauftragte wird der Betriebs- bzw. Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet. Ihre Tätigkeit ist eine dienstliche Tätigkeit. Sie ist im Geschäftsverteilungsplan auszuweisen.

Sachsen ( FFG )

§ 19 Abs. 1 FFG

Die Frauenbeauftragte gehört der Verwaltung an. Sie wird grundsätzlich unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet.

Sachsen - Anhalt ( FFG )

Keine Regelung

Schleswig - Holstein ( GstG )

§ 18 Abs. 3 Satz 1 GstG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle unmittelbar zu unterstellen.

Thüringen ( GleichG )

§ 15 Abs. 1 Satz 1 und 2 GleichG

Die Frauenbeauftragte gehört der Verwaltung an und übt die Tätigkeit der Frauenbeauftragte als dienstliche Tätigkeit aus. Sie ist in dieser Funktion unmittelbar der Dienststellenleitung zugeordnet.

### 5.3 Freistellung

#### Bund ( BGleiG )

§ 18 Abs. 2 BGleiG

Die Gleichstellungsbeauftragte wird von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit entlastet, wie es nach Art und Größe der Dienststellen zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Entlastung soll mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit betragen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit. Ist die Gleichstellungsbeauftragte für mehr als eine Dienststelle zuständig, ist die Gesamtzahl der Beschäftigten aller Dienststellen ausschlaggebend.

#### Baden - Württemberg ( LGlG )

§ 13 Abs. 2 LGlG

Die Frauenvertreterin ist im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben freizustellen.

Bei Uneinigkeit über den Umfang der Freistellung entscheidet die Schlichtungsstelle, die aus einer Vertreterin oder einem Vertreter des für Frauenfragen zuständigen Ministeriums, einer Vertreterin oder einem Vertreter des betroffenen Fachministeriums und einer dritten Person mit Befähigung zum Richteramt, die der baden-württembergischen Arbeits- oder Verwaltungsgerichtsbarkeit angehört, zusammengesetzt ist.

#### Bayern ( BayGlG )

Art.16 Abs. 7 BayGlG

Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist.

#### Berlin ( LGG )

§ 16 Abs. 1 Satz 3 LGG

Die Frauenvertreterin ist im erforderlichen Umfang von ihren Dienstgeschäften freizustellen.

#### Brandenburg ( LGG )

§ 24 Abs. 1 Satz 4 und Abs. 3 LGG

Sie ist im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten.

Die Entlastung wird durch organisatorische Maßnahmen im Rahmen der verfügbaren Planstellen und Stellen innerhalb der Dienststellen geregelt.

#### Bremen ( LGG )

§ 15 Abs. 4 Satz 1 und 3 LGG

Die Frauenbeauftragte ist ohne Minderung der Bezüge oder des Arbeitsentgeltes von der dienstlichen Tätigkeit zu befreien, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung der Aufgaben notwendig ist. Wird die Frauenbeauftragte durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, gilt die Mehrbeanspruchung als Leistung von Mehrarbeit und Überstunden.

#### Hamburg ( GlG )

Keine Regelung

#### Hessen ( HGlG )

§ 20 HGlG

Die Frauenbeauftragte ist im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. ( § 20 Abs. 1 Satz 3 HGlG )

In Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten ist für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten mindestens eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Verfügung zu stellen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten eine volle Stelle. In Dienststellen mit mehr als 1000 Beschäftigten ist der Frauenbeauftragten eine Mitarbeiterin mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zuzuordnen, in Dienststellen mit mehr als 1200 Beschäftigten eine Mitarbeiterin mit der vollen Regelarbeitszeit. ( § 20 Abs. 2 Satz 1 und 2 HGLG )

#### Mecklenburg - Vorpommern ( GStG )

§ 13 GStG

Versäumnis von Arbeitszeit zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten haben keine Minderung der Dienstbezüge, des Arbeitsentgeltes und aller Zulagen zur Folge.

#### Niedersachsen ( NGG )

§ 19 Abs. 1 NGG

Die Frauenbeauftragte ist von ihrer sonstigen dienstlichen Tätigkeit ohne Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgeltes oder der sonstigen Vergütungen ganz oder teilweise zu entlasten. Die Entlastung beträgt in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten drei Viertel der regelmäßigen Wochenarbeitszeit und in Dienststellen mit mehr als 1000 Beschäftigten die volle regelmäßige Wochenarbeitszeit.

In Dienststellen mit bis zu 200 Beschäftigten ist die Frauenbeauftragte zu entlasten, wie es nach Art und Umfang der Dienststelle zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendig ist.

Abweichend von den Sätzen 2 und 3 sind Frauenbeauftragte in den Fachabteilungen von Bezirksregierungen im erforderlichen Umfang zu entlasten. Auf den gemeinsamen Antrag der Frauenbeauftragten und ihrer Vertreterin ist die Dienststelle verpflichtet, die Entlastung auf die Frauenbeauftragte und ihre Vertreterin aufzuteilen, sofern nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.

#### Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 16 Abs. 2 Satz 2 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten.

Die Entlastung soll in der Regel betragen in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

#### Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 17 Abs. 4 Satz 1 LGG

In den Dienststellen, die nach § 5 Abs. 1 LGG Frauenförderpläne erstellen, soll die Gleichstellungsbeauftragte im erforderlichen Umfang ohne Minderung ihrer Dienstbezüge oder ihrer Arbeitsentgeltes von ihren sonstigen Dienstpflichten entlastet werden.

#### Saarland ( LGG )

§ 22 Abs. 3 Satz 3 ff LGG

Die Frauenbeauftragte ist im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. In Dienststellen mit weniger als 300 wahlberechtigten Beschäftigten ist die Frauenbeauftragte im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. In Dienststellen mit mehr als 300 wahlberechtigten Beschäftigten ist für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten mindestens eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Verfügung zu stellen, in Dienststellen mit mehr als 600 wahlberechtigten Beschäftigten eine volle Stelle. In Dienststellen mit mehr als 1000 wahlberechtigten Beschäftigten ist der Frauenbeauftragten eine Mitarbeiterin mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zuzuordnen, in Dienststellen mit mehr als 2000 wahlberechtigten Beschäftigten eine Mitarbeiterin mit der vollen Regelarbeitszeit.

#### Sachsen ( FFG )

§ 19 Abs. 2 Satz 1 FFG

Die Frauenbeauftragte wird von ihren übrigen dienstlichen Tätigkeiten ganz oder teilweise freigestellt, soweit es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

#### Sachsen - Anhalt ( FFG )

§ 14 Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte

§ 18 Abs. 3 Satz 1 und Satz 2 FFG

Ihre Aufgaben und Rechte nach diesem Gesetz nehmen sie während der Dienstzeit wahr. Die ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte üben diese Aufgaben nach diesem Gesetz unentgeltlich aus.

§ 18 Abs. 3 Satz 5 FFG

Es gelten die Entlastungsregelungen für Personalratsmitglieder. ( siehe § 44 Abs. 4 und 5 PersVG LSA )

Schleswig - Holstein ( GStG )

§ 18 Abs. 3 Satz 2 GStG

Die anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen der Gleichstellungsbeauftragten sind ihrer Aufgabe anzupassen.

Thüringen ( GleichG )

§ 15 Abs. 2 Satz 1, 3, 4 und 5 GleichG

Die Frauenbeauftragte wird von sonstigen dienstlichen Tätigkeiten freigestellt, soweit es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben notwendig ist. Die Entscheidung über den Umfang der Freistellung sowie über Ausstattung trifft die Dienststellenleitung. Hierzu gehört auch die Regelung der Vertretung der Frauenbeauftragten oder der Vertrauensperson. Die Teilnahme an Informationstreffen und Beratungen ist zu gewährleisten.

#### **5.4 Fachliche Weisungsfreiheit**

Bund ( BGleiG )

§ 18 Abs. 1 Satz 4 BGleiG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

Baden - Württemberg ( LG1G )

§ 13 Abs. 1 Satz 2 LG1G

Die Frauenvertreterin ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden.

Bayern ( BayG1G )

Art.16 Abs. 3 BayG1G

Die Gleichstellungsbeauftragten sind in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsfrei.

Berlin ( LGG )

§ 16 Abs. 4 Satz 3 LGG

Im Rahmen ihrer Aufgabenstellung und der damit zusammenhängenden Erledigung ist sie von Weisungen frei.

Brandenburg ( LGG )

§ 24 Abs. 1 Satz 3 LGG

Im Rahmen ihrer rechtmäßigen Ausgabenerfüllung ist die Gleichstellungsbeauftragte von Weisungen frei.

Bremen ( LGG )

Keine Regelung

Hamburg ( G1G )

Keine Regelung

Hessen ( HG1G )

§ 20 Abs. 1 Satz 2 HG1G

Die Frauenbeauftragte ist von fachlichen Weisungen frei.

Mecklenburg - Vorpommern ( GStG )

Keine Regelung

Niedersachsen ( NGG )

§ 22 Abs. 1 NGG

Bei der rechtmäßigen Wahrnehmung ihrer Aufgaben ist die Frauenbeauftragte an Weisungen nicht gebunden.

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 16 Abs. 1 Satz 2 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist von fachlichen Weisungen frei.

Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 17 Abs. 3 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Ausübung ihrer Tätigkeit nach diesem Gesetz von fachlichen Weisungen frei.

Saarland ( LGG )

§ 22 Abs. 3 Satz 1 LGG

Die Frauenbeauftragte übt ihre Tätigkeit im Rahmen der ihr aus diesem Gesetz zukommenden Aufgaben unabhängig und weisungsfrei aus.

Sachsen ( FFG )

§ 19 Abs. 1 Satz 2 FFG

Die Frauenbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

Sachsen - Anhalt ( FFG )

§ 15 Abs. 2 FFG

Sie (hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte) sind hinsichtlich der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben mit Ausnahme von Satz 3 Buchst. g und h an fachliche Aufträge und Weisungen nicht gebunden.

Schleswig - Holstein ( GstG )

§ 21 GstG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Ausübung der ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben und Recht von fachlichen Weisungen frei. Diese Tätigkeit ist daher nur auf Antrag zu beurteilen. ( § 21 Abs. 1 GstG )

Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die Frauenministerin wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht personenbezogene Daten übermittelt werden. ( § 21 Abs. 2 Satz 1 GstG )

Thüringen ( GleichG )

§ 15 Abs. 1 Satz 3 und 4 GleichG

Die Frauenbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit als Frauenbeauftragte von fachlicher Weisung frei. Dies gilt entsprechend für die Vertrauensperson.

**5.5 Kündigungs- und Versetzungsschutz**

Bund ( BGleiG )

§ 18 Abs. 5 Satz 3 BGleiG

Vor Kündigung, Versetzung und Abordnung ist die Gleichstellungsbeauftragte wie ein Mitglied der Personalvertretung geschützt.

Baden - Württemberg ( LGLG )

§ 13 Abs. 3 Satz 2, 3 und 4 LGLG

Die Frauenvertreterin darf gegen ihren Willen nur umgesetzt werden, versetzt oder abgeordnet werden, wenn dies aus dringenden dienstlichen Gründen auch unter Berücksichtigung ihrer Funktion als Frauenvertreterin unvermeidbar ist. In diesem Fall ist die Zustimmung der vorgesetzten Dienststelle, die ihre Frauenvertreterin beteiligt, notwendig.

§ 15 Abs. 2 und 4 Kündigungsschutzgesetz gilt entsprechend.

#### Bayern ( BayGlG )

Art.16 Abs. 6 Satz 2 BayGlG

Die Gleichstellungsbeauftragten besitzen die gleiche persönliche Rechtstellung, insbesondere den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrates, ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung.

#### Berlin ( LGG )

Sie wird vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleicher Weise geschützt wie ein Mitglied des Personalrats. ( LGG § 16, Abs. (4) Satz 2)

#### Brandenburg ( LGG )

Keine Regelung

#### Bremen ( LGG )

§ 15 Abs. 3 LGG

Die Frauenbeauftragte besitzt den gleichen Kündigungs-, Versetzungs- und Abordnungsschutz, wie ein Mitglied des Personalrates oder Richterrates, die Stellvertreterin wie ein stellvertretender Personalrat.

#### Hamburg ( GlG )

Keine Regelung

#### Hessen ( HGlG )

§ 20 Abs. 3 Satz 2 und 3 HGlG

Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen gegen ihren Willen nur versetzt und abgeordnet werden, wenn dies aus dringenden dienstlichen Gründen auch unter Berücksichtigung ihrer Funktion als Frauenbeauftragte oder Stellvertreterin unvermeidbar ist und die Stelle, die bei einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nach § 19 Abs. 2 HGlG entscheidet, zugestimmt hat. Auf eine Frauenbeauftragte oder ihre Stellvertreterin, mit der ein Arbeitsverhältnis besteht, findet § 15 Abs. 2 und 4 des Kündigungsschutzgesetzes entsprechend Anwendung mit der Maßgabe, dass zusätzlich zur personalvertretungsrechtlichen Zustimmung nach § 15 Abs. 2 des Kündigungsschutzgesetzes die Zustimmung der Stelle vorliegen muss, die bei einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nach § 19 Abs. 2 HGlG entscheidet.

#### Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

Keine Regelung

#### Niedersachsen ( NGG )

Keine Regelung

#### Nordrhein - Westfalen ( LGG )

Keine Regelung

#### Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 17 Abs. 5 Satz 2 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist vor Kündigung, Versetzung und Abordnung in gleicher Weise geschützt wie ein Mitglied der Personalvertretung.

#### Saarland ( LGG )

§ 22 Abs. 4 LGG

Die Kündigung der Frauenbeauftragten ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Dienstherrn zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und die nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit der Frauenbeauftragten ist ihrer Kündigung innerhalb eines Jahres, vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Dienstherrn zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung des Amtes auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

#### Sachsen ( FFG )

§ 19 Abs. 3 Satz 2 FFG

Die Vorschriften des Sächsischen Personalvertretungsgesetzes über den Schutz der Mitglieder des Personalrates bei Kündigung, Versetzung und Abordnung gelten entsprechend.

#### Sachsen - Anhalt ( FFG )

§ 17 Abs. 10

Die für Personalratsmitglieder geltenden Schutzbestimmungen sind für die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend anzuwenden.

#### Schleswig - Holstein ( GStG )

§ 18 Abs. 5 Satz 4, 5 und 6 GStG

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

#### Thüringen ( GleichG )

§ 15 Abs. 4 Satz 3 und 4 GleichG

Bei Kündigung, Versetzung und Abordnung gelten für die Frauenbeauftragten, ungeachtet der unterschiedlichen Stellung, die Vorschriften des Thüringer Personalvertretungsgesetzes und des Kündigungsschutzgesetzes über den Schutz der Mitglieder des Personalrates. Für Vertrauenspersonen gilt Satz 3 entsprechend.

### **5.6 Ressourcen**

#### Bund ( BGleiG )

§ 18 Abs. 3 BGleiG

Der Gleichstellungsbeauftragten ist die notwendige personelle, räumliche und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

#### Baden - Württemberg ( LGIG )

§ 13 Abs. 2 LGIG

Der Frauenvertreterin ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

#### Bayern ( BayGIG )

Art. 16 Abs. 8 BayGIG

Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten. Dazu gehört auch die Regelung der Vertretung.

#### Berlin ( LGG )

§ 16 Abs. 1 Satz 3 LGG

Die Frauenvertreterin ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

#### Brandenburg ( LGG )

Keine konkreten Regelungen

#### Bremen ( LGG )

§ 14 LGG

Die durch die Tätigkeit der Frauenbeauftragten entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.

( § 14 Abs. 1 LGG )

Die Dienststelle hat der Frauenbeauftragten in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben notwendigen Umfang Räume, sachliche Mittel und Büropersonal bereitzustellen. ( § 14 Abs. 2 LGG )

Hamburg ( GlG )

Keine Regelung

Hessen ( HG1G )

§ 20 Abs. 1 Satz 2 HG1G

Die Frauenbeauftragte ist im erforderlichen Umfang mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

§ 11 Abs. 7 GstG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen und sächlichen Mittel auszustatten.

Niedersachsen ( NGG )

§ 19 Abs. 3 NGG

Die Frauenbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumliche, personellen und sächlichen Mitteln auszustatten.

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 16 Abs. 1 Satz 2 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen.

Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 17 Abs. 4 Satz 2 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist mir den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln auszustatten.

Saarland ( LGG )

§ 22 Abs. 3 Satz 3 LGG

Die Frauenbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

Sachsen ( FFG )

§ 19 Abs. 2 Satz 2 FFG

Der Frauenbeauftragten ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung zur Verfügung zu stellen.

Sachsen - Anhalt ( FFG )

Keine Regelung

Schleswig - Holstein ( GstG )

Keine Regelung

Thüringen ( GleichG )

§ 15 Abs. 2 Satz 2 GleichG

Der Frauenbeauftragten ist die notwendige personelle und sachliche Ausstattung im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel zur Verfügung zu stellen.

**5.7 Qualifizierung der Frauenbeauftragten**

Bund ( BGleiG )

§ 10 Abs. 5 iVm. § 19 Abs. 3 BGleiG

Der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist Gelegenheit zur Fortbildung zu geben und die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet die Fortbildungsangebote der Dienststelle anzunehmen.

#### Baden - Württemberg ( LGLG )

§ 10 Abs. 3 Satz 3 LGLG

Frauenvertreterinnen ist die Teilnahme an spezifischen Fortbildungsangeboten in angemessenen Umfang zu ermöglichen.

#### Bayern ( BayGLG )

Art.16 Abs. 7 BayGLG

Die Gleichstellungsbeauftragten sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit für Fortbildungsveranstaltungen freizustellen.

#### Berlin ( LGG )

Die Frauenvertreterin ist im erforderlichen Umfang für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Wahrnehmung des Amtes der Frauenvertreterin erforderlich sind. ( LGG § 16, Abs. 3, Satz 2 )

Das für Frauenpolitik zuständige Mitglied des Senats koordiniert und organisiert den Informationsaustausch die Fortbildung der Frauenvertreterinnen und der Gesamtfrauenvertreterinnen. (LGG § 16 ab. 6)

#### Brandenburg ( LGG )

Keine Regelung

#### Bremen ( LGG )

§ 15 Abs. 4 Satz 2 LGG

Die Frauenbeauftragte wird ohne Minderung ihrer Bezüge oder des Arbeitsentgeltes von der dienstlichen Tätigkeit für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen freigestellt, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit der Frauenbeauftragten erforderlich sind.

#### Hamburg ( GLG )

§ 11 Abs. 6 GLG

In das zentrale Programm für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sind Veranstaltungen für Frauenbeauftragte aufzunehmen.

#### Hessen ( HGLG )

§ 18 Abs. 8 HGLG

Das für Frauenpolitik zuständige Ministerium koordiniert und organisiert den Informationsaustausch und die Fortbildung der Frauenbeauftragten.

#### Mecklenburg - Vorpommern ( GStG )

§ 12 Abs. 11 GStG

Gleichstellungsbeauftragte sind unter Fortzahlung der Bezüge und unter Übernahme der angemessenen Kosten, deren Höhe das Innenministerium durch Rechtsverordnung regelt, für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen während der ersten Amtszeit bis zu fünf Arbeitstagen, im übrigen bis zu drei Arbeitstagen je Amtszeit vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte erforderlich sind. Die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten kann unter den gleichen Voraussetzungen bis zu drei Arbeitstagen vom Dienst freigestellt werden.

#### Niedersachsen ( NGG )

Keine Regelung

#### Nordrhein - Westfalen ( LGG )

Keine Regelung

#### Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 13 Abs. 5 LGG

In das zentrale Jahresfortbildungsprogramm des Landes sind Veranstaltungen für Gleichstellungsbeauftragte aufzunehmen.

Saarland ( LGG )

Keine Regelung

Sachsen ( FFG )

Keine Regelung

Sachsen - Anhalt ( FFG )

§ 18 Abs. 4 FFG

Die Gleichstellungsbeauftragten haben während ihrer regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung der Bezüge für mindestens 1 Woche im Jahr zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Landeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind.

Schleswig - Holstein ( GStG )

Keine Regelung

Thüringen ( GleichG )

§ 15 Abs. 2 GleichG

Der Frauenbeauftragten ist regelmäßig die Möglichkeit der gezielten Fortbildung zu geben.

## **5.8 Aufgaben und Rechte**

Bund ( BGleiG )

§ 19 BGleiG

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug des Gesetzes sowie die Beschäftigtenschutzgesetze in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere bei personellen Einzelmaßnahmen ( Einstellung, Anstellung, Abordnung, Umsetzung, Versetzung, vorzeitige Beendigung der Beschäftigung ), bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, bei Maßnahmen der Fortbildung; bei organisatorischen und sozialen Angelegenheiten; der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien und bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung in der Dienststelle sicherstellen soll; Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung.

§ 20 BGleiG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterstützen. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen und vergleichenden Übersichten frühestmöglich vorzulegen und erbetenen Auskünfte zu erteilen. Ihr soll Gelegenheit zur aktiven Teilnahme an allen Entscheidungsprozessen zu personellen, organisatorischen und sozialen Angelegenheiten gegeben werden. Sie hat im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile der Personalakten. ( § 20 Abs. 1 BGleiG )

Die Gleichstellungsbeauftragte hat unmittelbare Vortragsrecht und unmittelbare Vortragspflicht bei der Dienststellenleitung und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen Fragen, die ihrer Mitwirkung unterliegen, hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Initiativrecht. Die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu legen ist. ( § 20 Abs. 2 Satz 1-3 BGleiG )

Baden - Württemberg ( LG1G )

§ 14 LG1G

Die Frauenvertreterin achtet auf die Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist an personellen sowie sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten betreffen, frühzeitig zu beteiligen. Sie kann sich darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen, die Frauenbelange berühren können, äußern. Zudem ist ihr im Rahmen ihrer Aufgaben Gelegenheit zur Teilnahme an regelmäßig stattfindenden Dienststellenleitungsbesprechungen ihrer Dienststelle zu geben. ( § 14 Abs. 1 LG1G )

Die Frauenvertreterin hat ein Initiativrecht für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung in der Dienststelle. ( § 14 Abs. 2 LG1G )

Der Frauenvertreterin ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Personalakten darf die Frauenvertreterin nur mit Zustimmung der Betroffenen einsehen. Eine Beteiligung an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen findet nur auf Antrag der Betroffenen statt. ( § 14 Abs. 4 LGIG )

Die Frauenvertreterin kann sich unter Einhaltung des Dienstweges an die oberste Dienstbehörde sowie bei Fragen von allgemeiner frauenpolitischer Bedeutung an das für Frauenfragen zuständige Ministerium wenden. ( § 14 Abs. 5 LGIG )

Weibliche Beschäftigte können sich in ihren Angelegenheiten ohne Einhaltung des Dienstweges an die Frauenvertreterin ihrer Dienststelle wenden.

( § 14 Abs. 6 LGIG )

Den Frauenvertreterinnen der einzelnen Verwaltungszweige ist Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch untereinander zu geben.( § 14 Abs. 7 LGIG )

§ 10 LGIG

Bei der Planung und Gestaltung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ist der Frauenvertreterin Gelegenheit zur Beteiligung zu geben.(§ 10 Abs. 1 Satz 3 LGIG )

Der Frauenvertreterin ist bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsmaßnahmen Gelegenheiten zur Beteiligung zu geben. ( § 10 Abs. 3 Satz 2 LGIG )

§ 14 Abs. 3 LGIG

Bayern ( BayGlG )

Art.17 BayGlG

Die Gleichstellungsbeauftragten fördern und überwachen den Vollzug dieses Gesetzes und des Gleichstellungskonzeptes und unterstützen des Umsetzung. Die Gleichstellungsbeauftragten fördern zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. ( Art.17 Abs. 1 BayGlG )

Die Gleichstellungsbeauftragte wirken im Rahmen ihrer Zuständigkeit an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. ( Art.17 Abs. 2 BayGlG )

Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung zu Gleichstellungsfragen und Unterstützung der Beschäftigten in Einzelfällen.

Die Beschäftigten können sich unmittelbar an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. ( Art.17 Abs. 3 Bay GlG )

Art.18 BayGlG

Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung und werden von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. Die Gleichstellungs-beauftragten können sich unmittelbar an den Bayerischen Landesbeauftragten für Datenschutz wenden. ( Art.18 Abs. 1 BayGlG )

Die Gleichstellungsbeauftragten sind zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die hierfür erforderlichen Unterlagen sind frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. ( Art.18 Abs. 2 BayGlG )

Die Gleichstellungsbeauftragten sind frühzeitig an wichtigen gleichstellungsrelevanten Vorhaben zu beteiligen. Eine Beteiligung in Personalangelegenheiten findet auf Antrag des Betroffenen statt; die Gleichstellungsbeauftragte sind auf Antrag zu beteiligen, wenn sie hinreichende Anhaltspunkte dafür vortragen, dass die Ziele des Gesetzes nicht beachtet werden. Eine Beteiligung an Vorstellungsgesprächen findet nur auf Antrag statt.

( Art.18 Abs. 3 BayGlG )

Die Gleichstellungsbeauftragten können Informationsveranstaltungen sowie sonstige Aufklärungsarbeiten durchführen. ( Art.18 Abs. 6 BayGlG )

Art.4 Abs. 1 Satz 1 BayGlG

Die Gleichstellungsbeauftragten wirken bei der Erstellung der Gleichstellungskonzepte mit.

Berlin ( LGG )

§ 17 LGG

Die Frauenvertreterin ist bei allen die weiblichen Dienstkräfte betreffenden sozialen Maßnahmen und bei allen organisatorischen und personellen Maßnahmen, sowie bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zur Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.

( § 17 Abs. 1 LGG )

Sie hat insbesondere folgende Rechte: Beteiligung an Stellenausschreibungen; Beteiligung an Auswahlverfahren; Teilnahme an Bewerbungsgesprächen; Einsicht in die Personalakten; Einsicht in Bewerbungsunterlagen, einschließlich der Unterlagen von Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden; Recht aus Auskunft in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten. ( § 17 Abs. 2 LGG )

Die Frauenvertreterin nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigung entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigung mit Einverständnis der betroffenen Frauen der Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung zu. ( § 17 Abs. 4 LGG )

Die Frauenvertreterin ist bei der Erstellung von Frauenförderplänen zu beteiligen. ( § 4 Abs. 4 LGG )

Unbeschadet der Rechte auf Beteiligung ist die Frauenvertreterin in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten durch die Dienststellenleitung frühzeitig zu informieren. Geschieht dies nicht, findet Absatz 3 entsprechende Anwendung. ( § 17 Abs. 5 LGG )

Wird die Frauenvertreterin nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, ist die Entscheidung über eine Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung zu wiederholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Tage zu verkürzen. ( § 17 Abs. 3 LGG )

#### Brandenburg ( LGG )

§ 22 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung des Gesetzes, insbesondere bei folgenden Maßnahmen: Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragung höherwertiger Tätigkeit einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen; sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen; Fortbildungsmaßnahmen; Arbeitsplatzgestaltung; Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie Erstellung des Gleichstellungsplanes. Bei Wahrnehmung der Aufgaben in Bezug auf personelle Einzelmaßnahmen ist eine Einwilligung der Betroffenen nicht notwendig. ( § 22 Abs. 1 LGG )

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über die Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zu Stellung zu geben. ( § 22 Abs. 2 Satz 1 LGG )

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben nach Abs. 1 erforderlich ist, ist die Dienststelle verpflichtet und berechtigt, der Gleichstellungsbeauftragten dabei auch personenbezogene Daten zu übermitteln. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden, sowie für Personalakten. ( § 22 Abs. 4 LGG )

Der Gleichstellungsbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme an Besprechungen der Leitung der Dienststelle sowie an Sitzungen und Konferenzen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. ( § 22 Abs. 5 LGG )

#### Bremen ( LGG )

§ 13 LGG

Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern. Im Rahmen dieser Aufgaben ist sie von der Dienststellenleitung sowohl an der Planung als auch bei der Entscheidung der Dienststellenleitung, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, mitberatend zu beteiligen. Zur Erfüllung dieser Aufgaben ist der Frauenbeauftragten Einsicht in Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren. Personalakten darf die Beauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen. An der Aufstellung des Frauenförderplanes ist sie zu beteiligen. ( § 13 Abs. 1 LGG )

Die Frauenbeauftragte ist berechtigt die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen. ( § 13 Abs. 8 LGG )

#### Hamburg ( GlG )

Keine Regelung

#### Hessen ( HG1G )

§ 18 HG1G

Die Frauenbeauftragte überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei seiner Umsetzung. Sie hat das Recht an den diesbezüglichen Maßnahmen beteiligt zu werden, insbesondere an der Aufstellung und Änderung der Frauenförderplanes, der Personalstellen ihrer Dienststelle betrifft sowie an Maßnahmen nach § 6 Abs. 1 bis 3 und den Berichten nach § 6 Abs. 6;

Personelle Maßnahmen im Sinne von §§ 63, 77 und 78 des Hessischen Personalvertretungsgesetzes, sozialen Maßnahmen im Sinne von § 74 Hessischen Personalvertretungsgesetzes und organisatorischen Maßnahmen im Sinne von § 81 Hessischen Personalvertretungsgesetzes mit Auswirkungen auf Personalstellen der Dienststelle, für die sie bestellt wurde sowie an sonstigen Maßnahmen der Durchführung des Frauenförderplanes. ( § 18 Abs. 1 HGLG )

Die Frauenbeauftragte erhält auf Verlangen Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen, an denen sie zu beteiligen ist, betreffen. Bei Personalentscheidungen erhält sie auf Verlangen auch Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich derer von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden. ( § 18 Abs. 2 HGLG )

Vor einer beabsichtigten Maßnahme ist sie rechtzeitig, mindestens zwei Wochen vor der Entscheidung, zu unterrichten und anzuhören. In dringenden Fällen kann die Frist auf eine Woche verkürzt werden; vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Hat die Frauenbeauftragte Bedenken gegen die beabsichtigte Maßnahme, so hat sie dies unter Angabe der Gründe unverzüglich der Dienststellenleitung mitzuteilen. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Frauenbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme abzugeben.

( § 18 Abs. 3 HGLG )

Wird die Frauenbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen auf drei Arbeitstage, zu verkürzen.

( § 18 Abs. 4 HGLG )

#### Mecklenburg - Vorpommern ( GStG )

##### § 12 GStG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei allen die weiblichen Beschäftigten betreffenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen.

( § 12 Abs. 1 GStG )

Die Beauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, berät die Betroffenen, leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigungen mit Einverständnis der Betroffenen der Dienststellenleitung zu und in über das Ergebnis der internen Untersuchung zu informieren. ( § 12 Abs. 3 GStG )

Die Beauftragte ist bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen und bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen. ( § 12 Abs. 5 GStG )

Die Dienststellenleitung unterrichtet die Beauftragte rechtzeitig, insbesondere vor einer abschließenden Entscheidung, über alle wesentlichen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten.

( § 12 Abs. 6 GStG )

#### Niedersachsen ( NGG )

##### § 20 NGG

Die Frauenbeauftragte wirkt bei der Durchführung dieses Gesetzes mit und achtet auf die Einhaltung seiner Vorschriften. Sie ist in allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten berühren können, rechtzeitig zu beteiligen. Dazu gehören insbesondere Arbeitszeitregelungen, Teilzeitregelungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Zulassungen zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn, Versetzungen, die Planung und Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen, die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen, Entsendung in Gremien, Ausnahmen von der Pflicht zur öffentlichen Stellenausschreibung.

Die Frauenbeauftragte kann sich darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen mit Frauenrelevanz äußern. ( § 20 Abs. 1 NGG )

Die Frauenbeauftragte hat ein Vorschlagsrecht für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau in der Dienststelle. ( § 20 Abs. 3 NGG )

Der Frauenbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren; Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf die Frauenbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person nach Information im Einzelfall eingewilligt hat. Sie hat das Recht auf Teilnahme an Vorstellungs- und sonstigen Personalauswahlgesprächen. ( § 20 Abs. 4

NGG )

Weibliche Beschäftigte können sich in ihren Angelegenheiten unmittelbar an die Frauenbeauftragte ihrer Dienststelle wenden. ( § 20 Abs. 5 NGG )

§ 4 Abs. 2 NGG

An der Erstellung des Stufenplanes ist die Frauenbeauftragte zu beteiligen.

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 17 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle und wirkt mit bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie aller Vorschriften und Maßnahmen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frau und Mann haben oder haben können; dies gilt insbesondere für soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, einschließlich Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen; die Gleichstellungsbeauftragte ist gleichberechtigtes Mitglied von Beurteilungsbesprechungen; die Aufstellung und Änderung des Frauenförderplanes sowie die Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Frauenförderplanes. ( § 17 Abs. 1 LGG )

Zu den Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung. ( § 17 Abs. 2 LGG )

§ 18 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des

§ 102 Abs. 3 Landesbeamtengesetz. ( § 18 Abs. 1 LGG )

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zu Stellungnahme zu geben. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen. ( § 18 Abs. 2 LGG )

Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches betreffen. ( § 18 Abs. 4 Satz 1 LGG )

Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 18 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Ausführung dieses Gesetzes sowie anderer Vorschriften und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann. Sie wirkt mit an allen sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten betreffen. ( § 18 Abs. 1 LGG )

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt insbesondere bei der Erstellung des Berichtes über die Umsetzung des Frauenförderplanes sowie bei der Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren mit. Sie ist vor der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen. ( § 18 Abs. 2 LGG )

Der Gleichstellungsbeauftragten sind die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen, bei Personalentscheidungen die Bewerbungs- und Besetzungsunterlagen der Bewerberinnen und Bewerber, die in die engere Auswahl einbezogen sind, vorzulegen. Personalakten darf die Gleichstellungsbeauftragte nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten einsehen. Sie kann an Bewerbungsgesprächen teilnehmen. Werden Stellungnahmen einer Dienststelle einer anderen Dienststelle vorgelegt, so kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen. Soweit bei Personalentscheidungen nur männliche oder nur weibliche Bewerber zur Auswahl stehen, entfallen diese Rechte der Gleichstellungsbeauftragten.

( § 18 Abs. 3 LGG )

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz entgegen, berät die Betroffenen und leitet Mitteilungen über sexuelle Belästigung mit Einverständnis der Betroffenen der Dienststellenleitung zu. Sie initiiert Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

( § 18 Abs. 4 LGG )

Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Gleichstellungsbeauftragte wenden. ( § 18 Abs. 6 LGG )

Wird die Gleichstellungsbeauftragte an einer Maßnahme nach diesem Gesetz nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, so ist der Vollzug der Maßnahme auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nachzuholen. In dringenden Fällen kann die Frist auf eine Woche verkürzt werden; vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. ( § 18 Abs. 7 LGG )

Personenbezogene Unterlagen, die anlässlich einer Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt wurden, sind nach Abschluß der Beteiligung zurückzugeben. Ihre Sammlung, fortlaufende aktenmäßige Auswertung sowie Speicherung in Dateien ist unzulässig. Unterlagen, die personenbezogene Daten enthalten, sind vor unbefugter Einsichtnahme zu schützen. Für die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz ist die Dienststelle zuständig. ( § 18 Abs. 8 LGG )

#### § 19 LGG

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Gesetz, dem Frauenförderplan oder anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Frau und Mann, so hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden. ( § 19 Abs. 1 LGG )

Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme, hat die Dienststelle unter Abwägung der Einwände neu zu entscheiden. Bis zu erneuter Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen können vorläufige Regelungen getroffen werden; diese sind den Betroffenen gegenüber als solche zu kennzeichnen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der vorläufigen Regelung und von der erneuten Entscheidung zu unterrichten. ( § 19 Abs. 2 LGG )

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Beanstandungen in den Bericht der Dienststelle nach § 20 Abs. 1 Satz 2 aufnehmen lassen.

#### Saarland ( LGG )

#### § 23 LGG

Die Frauenbeauftragte ist bei allen die weiblichen Beschäftigten betreffenden sozialen Maßnahmen und bei allen personellen Maßnahmen frühzeitig und umfassend zu beteiligen. Sie unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes, insbesondere bei folgenden Maßnahmen: Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragung höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierungen von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen; sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderen Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen; Fortbildungsmaßnahmen; Arbeitszeitgestaltung; Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie Erstellung des Frauenförderplanes. ( § 22 Abs. 1 LGG )

Die Frauenbeauftragte ist bei der Erstellung des Frauenförderplanes nach § 7 LGG und bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen. ( § 22 Abs. 5 LGG )

Die Amts-, Anstalts- und Betriebsleitung unterrichtet die Frauenbeauftragte rechtzeitig, insbesondere vor einer abschließenden Entscheidung, von allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten. ( § 22 Abs. 6 LGG )

#### Sachsen ( FFG )

#### § 20 FFG

Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere in Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von über sechs Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, soweit nicht die Betroffenen diese Beteiligung ausdrücklich ablehnen; sozialen und organisatorischen Angelegenheiten. ( § 20 Abs. 1 FFG )

Die Frauenbeauftragte entwickelt eigene Initiativen zur Durchführung dieses Gesetzes und zur Verbesserung der beruflichen Situationen von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Frauen und Männern. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Nachteilen. ( § 20 Abs. 2 FFG )

#### § 21 FFG

Die Frauenbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind hierfür die erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und die erbetenen Auskünfte zu erteilen. Personalakten darf die Frauenbeauftragte nur mit Einwilligung der betroffenen Beschäftigten einsehen. ( § 21 Abs. 1 FFG )

Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.

( § 21 Abs. 2 FFG )

Die Frauenbeauftragte ist berechtigt die Beschäftigten zu unterrichten und zu beraten sowie Wünsche, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen. ( § 21 Abs. 3 FFG )

#### § 4 Abs. 1 FFG

Die Frauenbeauftragte hat bei der Erstellung des Frauenförderplanes frühzeitig mitzuwirken.

## Sachsen - Anhalt ( FFG )

### § 15 FFG

Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden wirken bei der Durchführung dieses Gesetzes mit. ... (§15 Abs. 1 FFG)

Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen umfassend und rechtzeitig zu informieren und auf Verlangen zu beteiligen. ... (§ 15 Abs. 2 FFG)

### § 18 FFG

Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die weiblichen Beschäftigten in Einzelfällen zur beruflichen Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen. ( § 18 Abs. 1 FFG )

Sie arbeiten mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zusammen und unterrichten diese über Missstände und Benachteiligungen in der Dienststelle, die die Gleichberechtigung betreffen. ( § 18 Abs. 3 FFG )

### § 20 Abs. 2 FFG

Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wirken an der Erstellung des Frauenförderplanes mit.

## Schleswig - Holstein ( GstG )

### § 19 GstG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit ihrer Dienststelle an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches zu beteiligen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können. ( § 19 Abs. 1 GstG )

Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können.. Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Unterlagen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, Einsicht nehmen. Ihr sind die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Besprechungen, Sitzungen und Konferenzen teilnehmen, soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können. ( § 19 Abs. 2 GstG )

### § 20 GstG

Die Gleichstellungsbeauftragte hat bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten auf die Gleichstellung von Frauen, insbesondere auf Einhaltung dieses Gesetzes, hinzuwirken. Zwischen der Gleichstellungs-beauftragten und den Beschäftigten ist der Dienstweg nicht einzuhalten. ( § 20 Abs. 1 GstG )

Die Gleichstellungsbeauftragte ist insbesondere bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Kündigungen und Entlassungen sowie vorzeitige Versetzungen in den Ruhestand, einschließlich vorhergehender Planungen zu beteiligen. § 19 Abs. 2 gilt entsprechend. Soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, ist der Gleichstellungs-beauftragten auch in Personalakten Einsicht zu gewähren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren teilnahmeberechtigt, soweit diese nicht durch ein Gremium geführt werden, dessen Zusammensetzung durch Gesetz geregelt ist. Sie ist stimmberechtigt, wenn eine Personalentscheidung von einem Gremium, dessen Zusammensetzung nicht durch Gesetz geregelt ist, durch Abstimmung getroffen wird. ( § 20 Abs. 2 GstG )

Die Leiterin oder der Leiter der Dienststellen haben die Gleichstellungsbeauftragte über die Beschäftigungsstruktur, insbesondere in den Bereichen in den Frauen nach Maßgabe der §§ 3 bis 5 unterrepräsentiert sind, fortlaufend zu unterrichten.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, Beschäftigten und Bewerbern, für deren Personalangelegenheiten die Dienststelle zuständig ist, Auskünfte über die Beschäftigungsstruktur zu erteilen. ( § 20 Abs. 3 GstG )

### § 11 Abs. 6 Satz 1 GstG

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an der Erstellung des Frauenförderplanes zu beteiligen.

## Thüringen ( GleichG )

### § 16 GleichG

Die Frauenbeauftragte fördert und überwacht die Durchführung dieses Gesetzes und unterstützt die Dienststellenleitung bei dessen Umsetzung. Sie ist bei allen Maßnahmen der Dienststelle, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen, beratend einzubeziehen. Dies gilt insbesondere bei Einstellungen, Beförderungen und

Höhergruppierungen, Versetzungen, Umsetzungen und Abordnung für eine Dauer von mehr als drei Monaten, vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, Konzeptionen von Fortbildungsmaßnahmen und der diesbezüglichen Teilnahmeentscheidung, Aufstellung, Änderung und Umsetzung des Frauenförderplanes, Besetzung von Kommissionen, Arbeitsgruppen, Beiräten, sonstigen Gremien, Arbeitszeitregelungen, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen, soziale und organisatorischen Angelegenheiten sowie Neuorganisation oder Schließung von Dienststellen. ( § 16 Abs. 1 GleichG )

Die Frauenbeauftragte entwickelt auch eigene Initiativen zur Durchführung dieses Gesetzes und zur Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei der beruflichen Förderung und bei der Beseitigung von Benachteiligungen. Die Frauenbeauftragte nimmt Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, berät die Betroffenen und leitet mit deren Einverständnis die Mitteilungen an Dienststellenleitung weiter. ( § 16 Abs. 2 GleichG )

§ 17 GleichG

Die Frauenbeauftragte ist zur Durchführung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen frühzeitig vorzulegen und jederzeit Auskünfte zu erteilen. Bei Personalentscheidungen erhält sie auf Verlangen in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang auch Einsicht in Personalakten oder Bewerbungsunterlagen einschließlich derer von Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden. ( § 17 Abs. 1 GleichG )

Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.

( 17 Abs. 2 GleichG )

Der Frauenbeauftragten ist Gelegenheit zur Teilnahme an allgemeinen Dienstberatungen und Besprechungen der Dienststellenleitung zu geben, soweit allgemeine Angelegenheiten des Frauenförderplanes, insbesondere dessen Erarbeitung und Umsetzung, sowie allgemeine personelle und organisatorische Maßnahmen erörtert werden.

( § 17 Abs. 3 GleichG )

Die Frauenbeauftragte informiert die Beschäftigten, nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen. Beschäftigte können sich ohne Einhaltung des Dienstweges an die Frauenbeauftragte wenden. ( § 17 Abs. 5 Satz 2 und 3 GleichG )

## **5.9 Sprechstunde**

Bund ( BGleiG )

§ 20 Abs. 2 Satz 5 BGleiG

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen.

Baden - Württemberg ( LGLG )

§ 14 Abs. 3 LGLG

Die Frauenvertreterin kann während der Arbeitszeit Sprechstunden durchführen.

Bayern ( BayGLG )

Keine Regelung

Berlin ( LGG )

§ 17 Abs. 4 LGG

Die Frauenvertreterin kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten.

Brandenburg ( LGG )

§ 22 Abs. 7 Satz 1 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen.

Bremen ( LGG )

§ 13 Abs. 8 LGG

Die Frauenbeauftragte ist berechtigt Sprechstunden abzuhalten.

Hamburg ( GLG )

Keine Regelung

Hessen ( HGlG )

§ 18 Abs. 6 Satz 1 HGlG

Die Frauenbeauftragte kann Sprechstunden durchführen.

Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

§ 12 Abs. 4 GstG

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen.

Niedersachsen ( NGG )

§ 20 Abs. 6 NGG

Die Frauenbeauftragte richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein.

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 18 Abs. 5 Satz 1 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen.

Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 18 Abs. 5 LGG

Die Gleichstellungsbeauftragte kann im Benehmen mit Dienststellenleitung Sprechstunden durchführen.

Saarland ( LGG )

§ 23 Abs. 4 LGG

Die Frauenbeauftragte kann Sprechstunden durchführen.

Sachsen ( FFG )

§ 21 Abs. 3 FFG

Die Frauenbeauftragte ist berechtigt Sprechstunden abzuhalten.

Sachsen - Anhalt ( FFG )

Keine Regelung

Schleswig - Holstein ( GstG )

Keine Regelung

Thüringen ( GleichG )

§ 17 Abs. 5 Satz 1 GleichG

Die Frauenbeauftragte ist berechtigt, Sprechstunden in angemessenem Umfang abzuhalten.

## **5.10 Widerspruchsrecht/ Beanstandungsrecht**

Bund ( BGleiG )

§ 21 BGleiG

Die Gleichstellungsbeauftragte hat gegenüber der Dienststelle ein Einspruchsrecht bei Verstößen gegen den Gleichstellungsplan, bei weiteren Vorschriften des Gesetzes oder andere Vorschriften über die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Der Einspruch ist innerhalb einer Woche schriftlich bei der Dienststelle einzulegen. Er hat aufschiebende Wirkung. ( § 21 Abs. 1 BGleiG )

Die Dienststelle soll über den Einspruch innerhalb einer Frist von einem Monat nach dem Zugang des Einspruches entscheiden. ( § 21 Abs. 2 BGleiG )

Hält die Dienststelle den Einspruch für unbegründet, legt sie diesen der nächsthöheren Dienststellenleitung vor. ( § 21 Abs. 3 BGLG ).

Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen, wenn ein nochmaliger Versuch, außergerichtlich zu einer einvernehmlichen Lösung zu gelangen, gescheitert ist. ( § 22 Abs. 1 BGLG )

#### Baden - Württemberg ( LGLG )

##### § 15 LGLG

Hält die Frauenvertreterin eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz oder mit anderen Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist auf zwei Arbeitstage verkürzen. Im Falle der Beanstandung hat die Dienststellenleitung zu entscheiden. Die Ablehnung der Beanstandung ist gegenüber der Frauenvertreterin zu begründen. ( § 15 Abs. 1 LGLG )

Wird der Frauenvertreterin nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme nach §14 Abs. 1 Satz 2 beteiligt, soll der Vollzug bis zum Ablauf einer Woche nach Unterrichtung der Frauenvertreterin ausgesetzt werden. ( § 15 Abs. 3 LGLG )

#### Bayern ( BayGLG )

##### Art.19 BayGLG

Bei Verstößen gegen das Gesetz, das Gleichstellungskonzept und andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern haben die Gleichstellungsbeauftragten das Recht, die Verstöße zu beanstanden. Für die Beanstandung ist eine Frist von zehn Arbeitstagen nach Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten einzuhalten.

( Art.19 Abs. 1 BayGLG )

Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung oder die für sie handelnde Stelle. Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung so lange aufschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen soweit möglich zu berichtigen sowie die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Hält sie die Beanstandung nicht für begründet, so ist die Ablehnung der Beanstandung zu begründen. Das Beanstandungsverfahren kann formlos erfolgen.

( Art.19 Abs. 2 BayGLG )

#### Berlin ( LGG )

##### § 18 LGG

Beanstandet die Frauenvertreterin bei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen dieses Gesetz, ist der Vorgang von der Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung erneut zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage nach der Unterrichtung der Frauenvertreterin über die Maßnahme. ( § 18 Abs. 1 LGG )

Die Frauenvertreterin kann die erneute Entscheidung innerhalb von 14 Tagen bei dem für Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats beanstanden. Dieses legt der zuständigen Dienststelle einen Entscheidungsvorschlag vor. ( § 18 Abs. 2 LGG )

Bis zur endgültigen Entscheidung wird die Maßnahmen ausgesetzt. ( § 18 Abs. 3 LGG )

#### Brandenburg ( LGG )

##### § 23 Abs. 1 LGG

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

#### Bremen ( LGG )

##### § 13 LGG

Hält die Frauenbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach Absatz 1 oder eine Personalentscheidung im Sinne der §§ 3 und 4 oder eine Entscheidung über die Zulassung zu Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen, Aufstiegslehrgängen, Arbeitszeitreduzierungen oder Beurlaubungen für unvereinbar mit den Bestimmungen dieses Gesetzes, so kann sie binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung widersprechen. Über diesen Widerspruch entscheidet, auch bei Maßnahmen nachgeordneter Dienststellen, die zuständige Senatorin oder der zuständige Senator. Wird dem Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht abgeholfen, so kann die beabsichtigte Maßnahme erst dann dem Personalrat vorgelegt werden, wenn sie zuvor gegenüber der Landesbeauftragten für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau schriftlich begründet worden ist. ( § 13 Abs. 2 LGG )

Beantragt der Personalrat eine Maßnahme, wie sie im vorstehenden Absatz benannt ist, so hat die Dienststellenleitung die Frauenbeauftragte unverzüglich zu unterrichten. Die Frauenbeauftragte kann der beantragten Maßnahme binnen einer Woche der Dienststellenleitung gegenüber widersprechen. ( § 13 Abs. 3 LGG )

Bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, kann die Dienststellenleitung bis zur endgültigen Entscheidung vorläufigen Regelungen treffen. Diese sind der Frauenbeauftragten gegenüber als solche zu bezeichnen. Die Frauenbeauftragten ist von der vorläufigen Regelung unverzüglich zu unterrichten. ( § 13 Abs. 5 LGG )

#### Hamburg ( GlG )

Keine Regelung

#### Hessen ( HGlG )

##### § 19 HGlG

Ist die Frauenbeauftragten der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförderplanes gefährdet ist, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung unter Darlegung der Gründe widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch unverzüglich einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet innerhalb von drei Wochen erneut über den Vorgang. Dem Widerspruch der Frauenbeauftragten ist zu entsprechen, wenn die Dienststelle innerhalb der vorgegebenen Frist keine erneute Entscheidung trifft.

( § 19 Abs. 1 HGlG )

Hilft die Dienststelle einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht ab, so ist in der Landesverwaltung auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung der Stelle, die dem Frauenförderplan zugestimmt hat, einzuholen. ( § 19 Abs. 2 Satz 1 HGlG )

Der Vollzug der Maßnahme wird bis zur endgültigen Entscheidung ausgesetzt. ( § 19 Abs. 3 HGlG )

#### Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

##### § 14 GstG

Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte ei personellen oder sonstigen Maßnahmen einen Verstoß gegen dieses Gesetz ist der Vorgang von der Dienststelleleitung erneut zu entscheiden. Die Beanstandung erfolgt spätestens 14 Tage nach der Unterrichtung der Beauftragten über die Maßnahme. Die Entscheidung ist schriftlich mitzuteilen.

#### Niedersachsen ( NGG )

##### § 21 NGG

Hält die Frauenbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 NGG für unvereinbar mit diesem Gesetz, so hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. Im Falle der Beanstandung hat die Dienststelle unter Abwägung der Einwände neu zu entscheiden.

Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat sie dieses schriftlich gegenüber der Frauenbeauftragten zu begründen. ( § 21 Abs. 1 NGG )

Eine Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 darf nicht vollzogen werden, solange die Frauenbeauftragte sie noch nach Absatz 1 beanstanden kann. Eine fristgerechte beanstandete Maßnahme darf vor der erneuten Entscheidung der Dienststelle nicht vollzogen werden. ( § 20 Abs. 2 NGG )

Wird die Frauenbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 NGG beteiligt, so kann sie verlangen, dass der Vollzug der Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Unterrichtung ausgesetzt wird. ( § 21 Abs. 3 NGG )

#### Nordrhein - Westfalen ( LGG )

##### 19 LGG

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Abs. 3 Satz 3 und 4 LGG gelten entsprechend. ( § 19 Abs. 1 LGG )

Wird dem Widerspruch der Gleichstellungs-beauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und

außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten entsprechend. ( § 19 Abs. 2 LGG )

#### Rheinland - Pfalz ( LGG )

##### § 19 LGG

Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit dem Gesetz, dem Frauenförderplan oder anderen Vorschriften über die Gleichstellung von Frau und Mann, so hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden. ( § 19 Abs. 1 LGG )

Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme, hat die Dienststelle unter Abwägung der Einwände neu zu entscheiden. Bis zu erneuter Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen können vorläufige Regelungen getroffen werden; diese sind den Betroffenen gegenüber als solche zu kennzeichnen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der vorläufigen Regelung und von der erneuten Entscheidung zu unterrichten. ( § 19 Abs. 2 LGG )

Die Gleichstellungsbeauftragte kann Beanstandungen in den Bericht der Dienststelle nach § 20 Abs. 1 Satz 2 aufnehmen lassen.

#### Saarland ( LGG )

##### § 24 LGG

Wird die Frauenbeauftragte an einer Maßnahme nach § 23 LGG nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen. ( § 23 Abs. 1 LGG )

Ist die Frauenbeauftragten der Auffassung, dass Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförderplanes gefährdet ist, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei Dienststellenleitung widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch unverzüglich einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über den Vorgang. ( § 24 Abs. 2 LGG )

Hilft die Dienststelle einen Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht ab, so ist auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung der in § 8 Abs. 1 und 2 vorgesehenen Stelle einzuholen. ( § 24 Abs. 3 LGG )

Bis zur erneuten abschließenden Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 oder Stelle nach Absatz 2 wird der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt. ( § 24 Abs. 4 LGG )

#### Sachsen ( FFG )

##### § 22 FFG

Verstöße der Dienststelle gegen dieses Gesetz oder gegen andere Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern kann die Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Die Beanstandung soll spätestens eine Woche nach Unterrichtung der Frauenbeauftragte über die Maßnahme erfolgen. ( § 22 Abs. 1 FFG )

Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung. Sie hat die beanstandete Maßnahme oder ihre Durchführung bis zu ihrer Entscheidung aufzuschieben. Hält sie die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahmen und ihrer Folgen zu berichtigen oder die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Andernfalls hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Entscheidung zu begründen. ( § 22 Abs. 2 FFG )

Die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung nach rechtzeitiger Unterrichtung ihrer Dienststellenleitung die nächsthöhere Dienststelle um eine rechtliche Stellungnahme bitte und diese in ihrer Dienststelle unter Beachtung des Dienst- und des Datenschutzrechtes bekannt geben. In beiden Fällen ist die schriftliche Einwilligung der durch die beanstandete Maßnahme unmittelbar Betroffenen erforderlich, soweit personenbezogene Daten mitgeteilt werden. Die nächsthöhere Dienststelle hat der Bitte um Rechtsauskunft zu entsprechen. Deren weitere Entscheidung und die Rechtswirkung der beanstandeten Maßnahmen richten sich unabhängig von diesem Verfahren nach den geltenden Vorschriften.

( § 22 Abs. 3 FFG )

#### Sachsen - Anhalt ( FFG )

Keine Regelung

#### Schleswig - Holstein ( GStG )

##### § 22 GStG

Verstößt die Dienststelle nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen die §§ 3 bis 8, 12, 13, 15 Abs. 1 oder § 16, so kann die Gleichstellungsbeauftragte Widerspruch erheben. Sie kann Beschäftigte oder Bewerberinnen und Bewerber davon unterrichten, dass sie Widerspruch erhoben hat. ( § 22 Abs. 1 GStG )

Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte bei einer obersten Landesbehörde, darf die Maßnahme nur auf ausdrückliche Weisung der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle mit Benehmen mit der Frauenministerin weiterverfolgt werden; das Letztentscheidungsrecht bleibt der jeweiligen obersten Landesbehörde. ( § 22 Abs. 2 GStG )

Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Dienststelle der nachgeordneten Landesverwaltung einer beabsichtigten Personalentscheidung und tritt ihr die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle nicht bei, so ist die Entscheidung der Dienststelle einzuholen, die als zuständige übergeordnete Landesbehörde Dienstaufsicht ausübt. Deren Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen. Ist die übergeordnete Dienststelle eine oberste Landesbehörde, gilt Absatz 2 entsprechend. Bei dreistufigen Verwaltungsaufbau hat die Leiterin oder der Leiter der übergeordneten Dienststelle die Entscheidung der obersten Landesbehörde einzuholen, wenn sie oder er der Auffassung ihrer Gleichstellungsbeauftragten nicht beitrifft; Absatz 2 gilt entsprechend. ( § 22 Abs. 3 GStG )

#### Thüringen ( GleichG )

##### § 18 GleichG

Verstöße der Dienststelle gegen den Frauenförderplan, dieses Gesetz insgesamt oder gegen andere Vorschriften über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern kann die Frauenbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Sie soll hierbei eine Frist von sieben Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung einhalten. ( § 18 Abs. 1 GleichG )

Über die Beanstandung entscheidet die Dienststellenleitung. Sie soll die beanstandete Maßnahme und ihre Durchführung solange aufschieben. Hält die Dienststellenleitung die Beanstandung für begründet, sind die Maßnahme und ihre Folgen zu berichtigen und die Ergebnisse der Beanstandung für Wiederholungsfälle zu berücksichtigen. Andernfalls hat die Dienststellenleitung gegenüber der Frauenbeauftragten die Ablehnung der Beanstandung zu begründen. ( § 18 Abs. 2 GleichG )

Die Frauenbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung eine rechtliche Stellungnahme der nächsthöheren Dienststelle einholen. Die Frauenbeauftragte der obersten Landesbehörde können sie zur Einholung der rechtlichen Stellungnahme an die Frauenbeauftragte der Landesregierung wenden. Das Ergebnis dieser rechtlichen Stellungnahme kann unter Beachtung der dienst- und datenschutzrechtlichen Vorschriften in der Dienststelle bekannt gegeben werden. In diesen Fällen ist die schriftliche Einwilligung der durch die beanstandete Maßnahme unmittelbar betroffene Beschäftigte erforderlich, soweit personenbezogene Daten mitgeteilt werden. ( § 18 Abs. 3 GleichG )

Auf Gemeinden, Landkreise, Verwaltungsgemeinschaften und Zweckverbände findet Absatz 3 keine Anwendung. ( § 18 Abs. 4 GleichG )

## 6. Personelle Maßnahmen in Bezug auf die Verpflichtungen der Dienststelle

### Bund ( BGleiG )

§§ 5 ff. BGleiG

### Baden - Württemberg ( LGLG )

§§ 7 ff. LGLG

### Bayern ( BayGlg )

Art. 7 ff. BayGlg

### Berlin ( LGG )

§§ 5 ff. LGG

### Brandenburg ( LGG )

§§ 7 ff. LGG

### Bremen ( LGG )

§§ 3 ff. LGG

### Hamburg ( GlG )

§§ 5 ff. GlG

### Hessen ( HGlg )

§§ 7 ff. HGlg

### Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

§§ 4 ff. GstG

### Niedersachsen ( NGG )

§ 5 ff. NGG

### Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§§ 7 ff. LGG

### Rheinland - Pfalz ( LGG )

§§ 7 ff. LGG

### Saarland ( LGG )

§ 7 Abs. 7 und §§ 10 ff.

### Sachsen ( FFG )

§§ 6 ff.

### Sachsen - Anhalt ( FFG )

§§ 3 ff. FFG

### Schleswig - Holstein ( GstG )

§§ 3 ff. GstG

### Thüringen ( GleichG )

§§ 6 ff. GleichG

#### 6.1.1 Stellenausschreibungen,

Bund ( BGleiG )

§ 6 BGleiG

Dienststelle muss einen Arbeitsplatz für Männer und Frauen Ausschreiben; der gesamte Ausschreibungstext muss so ausgestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechtes zugeschnitten ist.

Baden - Württemberg ( LGlG )

§ 7 LGlG

Stellen sind, soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind, grundsätzlich in der Dienststelle auszuschreiben. Die Stellenausschreibung ist so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden.

Bayern ( BayGlG )

Art.7 BayGlG

Ein Arbeitsplatz darf nicht nur für Frauen oder nur für Männer ausgeschrieben werden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit. ( Art.7 Abs. 1 BayGlG )

In Bereichen in denen Frauen in erheblich geringer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Frauen besonders aufzufordern, sich zu bewerben.

Berlin ( LGG )

§ 5 LGG

Alle Stellen sind intern auszuschreiben. In Bereichen oberhalb der Besoldungsgruppe A 9 bzw. der entsprechenden Vergütungsgruppe des Bundesangestelltentarifvertrages, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind die Stellen öffentlich auszuschreiben.( § 5 Abs. 1 LGG )

Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden. Sofern die Verwaltung auf Grund eines Frauenförderplanes verpflichtet ist, den Anteil von Frauen zu erhöhen, so ist das in der Ausschreibung zu erwähnen und darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

Brandenburg ( LGG )

§ 7 LGG

Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Ausschreibung auch öffentlich zu erfolgen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann bei Vorliegen besonderer Gründe hiervon abgesehen werden. ( § 7 Abs. 1 LGG )

Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. ( § 7 Abs. 2 LGG )

Auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung ist in der Ausschreibung hinzuweisen. Dies gilt auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. ( § 7 Abs. 3 LGG )

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie besonders aufgefordert, sich zu bewerben. ( § 7 Abs. 4 Satz 1 LGG )

Bremen ( LGG )

§ 7 LGG

Stellenausschreibungen müssen in weiblicher und männlicher Form der Stellenbezeichnung erfolgen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Ausschreibungstext so zu gestalten, dass Frauen aufgefordert werden, sich zu bewerben. Dabei ist auf die Zielsetzung dieses Gesetzes, die Unterrepräsentation zu beseitigen, hinzuweisen.

( § 7 Abs. 1 LGG )

Dies gilt auch für die Ausschreibung von Ausbildungsplätzen. ( § 7 Abs. 2 LGG )

Hamburg ( GlG )

§ 10 GlG

Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden. ( § 10 Abs. 1 Satz 1 GlG )

Auf bestehende Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung ist hinzuweisen. ( § 10 Abs. 2 GlG )

Für jede ausgeschriebene Stelle ist eine nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik zu führen. ( § 2 Abs. 3 GlG )

#### Hessen ( HGlG )

##### § 8 HGlG

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Personalstellen grundsätzlich in den Dienststellen sowie öffentlich auszuschreiben. Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen der zu besetzenden Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes zu orientieren und den Hinweis zu enthalten, dass Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht sind. ( § 8 Abs. 1 HGlG )

In Ausschreibungen ist darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind. Soweit eine Verpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils auf Grund eines Frauenförderplanes besteht, ist dies in der Ausschreibung zu erwähnen.

( § 8 Abs. 2 HGlG )

#### Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

##### § 4 GstG

Bei Stellenausschreibungen ist sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden. Sofern die Verwaltung aufgrund eines Gleichstellungsförderplanes den Anteil von Frauen erhöhen soll, ist das in der Ausschreibung zu erwähnen und darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind.

( § 4 Abs. 1 GstG )

Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind auch in Teilzeitform auszuschreiben, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

( § 4 Abs. 2 GstG )

Für jede ausgeschriebene Stelle ist eine nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik zu führen. ( § 4 Abs. 3 GstG )

#### Niedersachsen ( NGG )

##### § 7 NGG

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Stellen intern und grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.

( § 7 Abs. 1 NGG )

Die Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden. ( § 7 Abs. 2 NGG )

In die Ausschreibung ist der Hinweis auf mögliche Teilzeitbeschäftigungen aufzunehmen. ( § 7 Abs. 3 NGG )

Die Frauenbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Frau beworben hat. ( § 7 Abs. 4 NGG )

#### Nordrhein - Westfalen ( LGG )

##### § 8 LGG

In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Soweit Stellen aufgrund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Darüber hinaus kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von dienststellenübergreifenden Ausschreibungen abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden. ( § 8 Abs. 1 LGG )

Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. ( § 8 Abs. 2 LGG )

#### Rheinland - Pfalz ( LGG )

##### § 10 LGG

Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden. Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind freie und freiwerdende Stellen für Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter einschließlich der Funktion mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben auch in Teilzeitform auszuschreiben. ( §10 Abs. 1 LGG )

Die Stellenausschreibung muß mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes übereinstimmen. ( § 10 Abs. 2 LGG )

Es ist eine nach Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik zu führen. ( § 10 Abs. 3 LGG )

#### Saarland ( LGG )

##### § 10 LGG

In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden. Bei der Neubesetzung hat sich die Dienststelle an den Grundsätzen des Frauenförderplanes zu orientieren. ( § 10 Abs. 1 LGG )

Auf eine Ausschreibung kann - nach Anhörung der Frauenbeauftragten - verzichtet werden, wenn die Arbeitsplätze für die Rückkehr von Beschäftigten nach einer Beurlaubung oder Abordnung vorgesehen ist, Anwärtern oder Anwärterinnen bzw. Auszubildenden der Dienststelle vorbehalten sind oder für Beschäftigte vorgesehen sind, deren Arbeitsplätze durch Organisationsentscheidungen der Dienststelle oder aufgrund eines abgestimmten Personalentwicklungskonzeptes des Dienstherrn entfallen sind oder entfallen sollen oder aufgrund ausreichend vorliegender Bewerbungen insbesondere auch von Frauen eine Ausschreibung entbehrlich erscheint. ( § 10 Abs. 2 LGG )

Vor jeder Ausschreibung ist zu prüfen, ob die Stelle auch mit einer verringerten Arbeitszeit, bei gleichzeitig existenzsicherndem Einkommen, ausgeschrieben werden kann. ( § 10 Abs. 3 LGG )

Die Ausschreibung muss alle wesentlichen Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung enthalten, die bei der Stellenbesetzung herangezogen werden kann. Die Anforderungen haben sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Stelle bzw. des zu übertragenden Amtes zu orientieren. ( § 10 Abs. 4 LGG )

Jede Stellenausschreibung hat eine ausdrückliche Aufforderung an Frauen zu enthalten, sich zu bewerben. Hierbei ist auf das Bestehen eines Frauenförderplanes sowie auf die Zielsetzung des Gesetzes, eine bestehende Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen, hinzuweisen. Weiterhin ist die gegebenenfalls die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung bzw. zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit anzuführen. ( § 10 Abs. 5 LGG )

Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen vor, die die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstellen oder des zu vergebenden Amtes nachweisen, ist auf Verlangen der Frauenbeauftragten die Ausschreibung einmal zu wiederholen.

( § 10 Abs. 6 LGG )

#### Sachsen ( FFG )

##### § 6 FFG

Stellenausschreibungen dürfen sich weder öffentlich noch innerhalb der Dienststelle ausschließlich an Frauen oder an Männer richten, es sei denn, dass ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbarer Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist. Es ist grundsätzlich die weibliche und die männliche Form der Stellenbezeichnung zu verwenden. Die Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass Frauen ausdrückliche zur Bewerbung veranlasst werden. ( § 6 Abs. 1 FFG )

Auf bestehenden Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung ist hinzuweisen. ( § 6 Abs. 2 FFG )

#### Sachsen - Anhalt ( FFG )

##### § 3 FFG

Frauen sollen in Stellenausschreibungen besonders aufgefordert werden, sich zu bewerben. Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass sie insbesondere Frauen zu einer Bewerbung auffordern. Dies gilt vor allem für Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Anzahl beschäftigt sind als Männer.

#### Schleswig - Holstein ( GstG )

##### § 7 GstG

In Bereichen, in denen Frauen nach §§ 3 bis 5 unterrepräsentiert sind, müssen freie Arbeitsplätze ausgeschrieben werden. In der Ausschreibung sind die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes anzugeben. Sie ist so abzufassen, dass sie durchgängig Frauen und Männer gleichermaßen anspricht. Es ist darauf hinzuweisen, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

( § 7 Abs. 1 GstG )

Freie Arbeitsplätze sind solche, die neu geschaffen worden sind, besetzbar geworden sind durch Ausscheiden von Beschäftigten aus dem aktiven Dienst des jeweiligen Trägers der öffentlichen Verwaltung, Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Teilzeittätigkeit von Beschäftigten für die Dauer dieser Zeit, Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung von Beschäftigten. ( § 7 Abs. 2 GstG )

Die Ausschreibung muss mindestens dienststellenübergreifend erfolgen, soweit innerhalb des jeweiligen Trägers der öffentlichen Verwaltung Bewerbungen möglich sind, die den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes entsprechen; bei Führungspositionen soll grundsätzlich eine öffentlich Ausschreibung erfolgen. ( § 7 Abs. 3 GstG )

#### Thüringen ( GleichG )

##### § 6 GleichG

Die Ausschreibung einer Stelle und eines Ausbildungsplatzes darf sich weder ausschließlich an Frauen noch ausschließlich an Männer richten, es sei denn, dass ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausgeschriebene Tätigkeit ist. In der Stellenausschreibung ist grundsätzlich die weibliche und die männliche Form der Stellenbezeichnung zu verwenden. Bei Ausschreibungen von Stellen in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sollen Frauen in gezielt durch Stellenausschreibungen aufgefordert werden. ( § 6 Abs. 1 GleichG )

Soweit die gesetzlichen Bestimmungen Teilzeitbeschäftigung zulassen, sollen Stellen grundsätzlich auch in Teilzeitform ausgeschrieben werden. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. ( § 6 Abs. 2 GleichG )

### **6.1.2 Vorstellungsgespräch**

#### Bund ( BGleiG )

##### § 7 BGleiG

Bei Besetzungen von Arbeitsplätzen in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren mindestens ebenso viele Frauen wie Männer einzuladen, die die in der Ausschreibung vorgeschriebene Qualifikation aufweisen. ( § 7 Abs. 1 BGleiG )

Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Anteilen mit Männern und Frauen besetzt werden. ( § 7 Abs. 3 BGleiG )

#### Baden - Württemberg ( LGLG )

##### § 8 LGLG

In Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, sollen soweit möglich mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden, soweit sie die von der personalverwaltenden Dienststelle vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

#### Bayern ( BayGLG )

Keine Regelungen

#### Berlin ( LGG )

##### § 6 LGG

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Männer wie Frauen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern sie die formal notwendige Qualifikation für die Stelle besitzen.

#### Brandenburg ( LGG )

##### § 8 LGG

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

#### Bremen ( LGG )

Keine Regelung

#### Hamburg ( GLG )

Keine Regelung

Hessen ( HGlG )

§ 9 Abs. 1 HGlG

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden mindestens ebenso viele Frauen und Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, soweit ein solches durchgeführt wird, wenn sie die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen.

Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

Keine Regelung

Niedersachsen ( NGG )

§ 8 Abs. 1 NGG

Bei der Besetzung von Stellen in Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen mindestens zur Hälfte Frauen, die die in der Stellenausschreibung angegebenen Grundvoraussetzungen erfüllen, in die engere Wahl einbezogen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 9 LGG

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen. ( § 9 Abs. 1 LGG )

Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. ( § 9 Abs. 2 LGG )

Rheinland - Pfalz ( LGG )

Keine Regelung

Saarland ( LGG )

§ 11 Abs. 1 LGG

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer, die die gesetzliche oder durch die Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

Sachsen ( FFG )

§ 7 Abs. 1 FFG

Soweit in Bereichen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sollen zum Vorstellungsgespräch auch alle Bewerberinnen eingeladen werden, die nach den eingereichten Bewerbungsunterlagen die für die Stelle erforderlichen Voraussetzungen erfüllen.

Sachsen - Anhalt ( FFG )

§ 4 Abs. 1 FFG

Bewerberinnen, die nach den Bewerbungsunterlagen über die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen einschließlich der erforderlichen Berufserfahrung verfügen, sind grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen.

Schleswig - Holstein ( GstG )

Keine Regelung

Thüringen ( GleichG )

Keine Regelung

**6.1.3 Auswahl**

Bund ( BGleiG )

§ 8 BGleiG

Sofern Frauen in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, hat die Dienststellen bei Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Anstellungen und beruflichem Aufstieg bei

Vorliegen von gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ( Qualifikation ) bevorzugt zu berücksichtigen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

#### Baden - Württemberg ( LGLG )

##### § 9 LGLG

Soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind, hat Dienststelle nach Maßgabe des Frauenförderplanes und entsprechender Personalplanung bei der Besetzung von Stellen und bei der Beförderung, deren Anteil deutlich zu erhöhen.

#### Bayern ( BayGLG )

##### Art.8 BayGLG

Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, der dienst- und tarifrechtlichen Vorschriften und sonstiger rechtlicher Vorgaben hat die Dienststelle nach Maßgabe der dem Gleichstellungskonzept entsprechenden Personalplanung den Anteil von Frauen in den Bereichen, in denen sie in erheblich geringeren Zahl beschäftigt sind als Männer, bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten und Leitungsfunktionen sowie von Stellen für die Berufsausbildung zu erhöhen.

#### Berlin ( LGG )

##### § 8 LGG

Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung der jeweiligen Einrichtung nach § 1 mindestens 50 von Hundert beträgt. ( § 8 Abs. 1 LGG )

Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn zu messen. Bei der Auswahlentscheidung dürfen Kriterien wie Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit, Lebensalter und Familienstand, Einkünfte der Partner, zeitliche Belastung durch die Betreuung von Kindern usw. nicht berücksichtigt werden. ( § 8 Abs. 4 LGG )

#### Brandenburg ( LGG )

##### § 9 LGG

Bei Einstellungen dürfen zum Nachteil der Betroffenen nicht berücksichtigt werden: der Familienstand; die zeitliche Belastung durch Elternschaft oder die Absicht, von Möglichkeit einer Ermäßigung der Arbeitszeit Gebrauch zu machen; die Einkommenssituation des Partners oder Partnerin; Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder die Verzögerung des Abschlusses einzelner Ausbildungsgänge aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. ( § 9 Abs. 1 LGG )

Durch Familien- und soziale Arbeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind bei der Qualifikation zu berücksichtigen, wenn sie für die vorgesehenen Tätigkeiten dienlich sind.

( § 9 Abs. 2 LGG )

#### Bremen ( LGG )

##### § 4 LGG

Bei der Einstellung, einschließlich der Begründung eines Beamten- und Richterverhältnisses, die nicht zum Zwecke der Ausbildung erfolgt, sind Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in den Bereichen vorrangig zu berücksichtigen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. ( § 4 Abs. 1 LGG )

Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stellen oder der Laufbahn zu messen. Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation im Sinne des Absatzes 1 und 2, wenn sie bei der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit dienlich sind. ( § 4 Abs. 4 LGG )

#### Hamburg ( GLG )

##### § 6 GLG

Bei der Einstellung einschließlich der Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses, die nicht zum Zwecke der Ausbildung erfolgt, sind Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ( Qualifikation ) vorrangig zu berücksichtigen, bis Frauen innerhalb der Dienststelle in der jeweiligen Bezahlsgruppe der Laufbahn oder des Berufs vertreten sind.

#### Hessen ( HG1G )

##### § 10 HG1G

Um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Einstellungen zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ( Qualifikation ) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen. Bei der Qualifikation sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung von Bewerberinnen und Bewerbern Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde. ( § 10 Abs. 1 HGlG )

Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen nicht berücksichtigt werden. ( § 10 Abs. 3 Satz 1 HGlG )

#### Mecklenburg - Vorpommern ( GStG )

##### § 5 GStG

Bei Einstellungen sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation ( Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ) besitzen wie männliche Mitbewerber, unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit, im Rahmen des Förderplanes zu berücksichtigen. ( § 5 Abs. 1 GStG )

Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn zu messen. Spezifische außerhalb beruflicher Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation, wenn sie bei der Ausübungen der jeweiligen Tätigkeit dienlich sind. ( § 5 Abs. 2 GStG )

Bei der Auswahlentscheidung ist unbeschadet sozialer Kriterien dem Recht der Geschlechter auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. ( § 5 Abs. 3 GStG )

#### Niedersachsen ( NGG )

##### § 9 NGG

Im Auswahlverfahren sind für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder Laufbahn maßgebend. ( § 9 Abs. 1 NGG )

Für die Beurteilung der Eignung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit während der Familienphase wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit dies Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind. ( § 9 Abs. 2 NGG )

##### § 5 NGG

Frauen sind bei Einstellungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sind.

#### Nordrhein - Westfalen ( LGG )

##### § 10 LGG

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind. ( § 10 Abs. 1 LGG )

Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden. ( § 10 Abs. 2 LGG )

##### § 7 LGG

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 8 Abs. 4, § 199 Abs. 2 des Landesbeamtengesetz bevorzugt zu berücksichtigen. ( § 7 Abs. 1 Satz 1 und 2 LGG )

Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. ( § 7 Abs. 2 Satz 1 LGG )

#### Rheinland - Pfalz ( LGG )

##### § 7 LGG

Frauen sind bei Einstellungen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt. ( § 7 Abs. 1 LGG )

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ( Qualifikation ) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Diese ergeben sich in der Regel aus der Stellenbeschreibung. Bei der Beurteilung der Qualifikation sind auch Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten zu berücksichtigen, die durch Familienarbeit erworben wurden. Satz 3 gilt nicht, soweit diese Erfahrungen, Kenntnisse und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben ohne Bedeutung sind. ( § 7 Abs. 2 LGG )

Vorausgegangene Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sowie Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung dürfen nicht zu einer Diskriminierung bei der Auswahlentscheidung führen, wenn sie auf Familienarbeit beruhen. Die dienstrechtlichen Vorschriften bleiben unberührt.

§ 9 LGG

§ 7 Abs. 1 gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen.

#### Saarland ( LGG )

§ 12 LGG

Um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Einstellungen und Beförderungen, sowie die Erfüllung der Frauenförderpläne zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung entsprechend der Anforderung der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen. ( § 12 Abs. 1 LGG )

Maßgeblich für die Beurteilung der Eignung ist ausschließlich das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle bzw. des zu besetzenden Amtes. Dies gilt auch bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, es sei denn, es handelt sich um eine staatliche Ausbildung, die Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist. ( § 12 Abs. 2 LGG )

Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Übernahme von Familienpflichten erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. ( § 12 Abs. 3 LGG )

Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplanes für jeweils drei Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zur ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat. ( § 12 Abs. 5 1. HS. )

#### Sachsen ( FFG )

§ 8 FFG

Soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, hat die Dienststelle nach Maßgabe der Zielvorgabe des Frauenförderplanes und entsprechender Personalplanung bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung, um der Unterrepräsentanz zu begegnen, deren Anteil zu erhöhen. ( § 8 Abs. 1 FFG )

Für die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen und Fähigkeiten auch aus ehrenamtlicher Tätigkeit im Sozialbereich und aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftiger einzubeziehen, soweit diese Erfahrungen und Fähigkeiten für die zu übertragenden Aufgaben und die fachlichen Leistungen erheblich sind. ( § 8 Abs. 2 FFG )

#### Sachsen - Anhalt ( FFG )

§ 4 FFG

Stellt die Einstellungsbehörde fest, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber für die ausübende Tätigkeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichqualifiziert sind, ist die Unterrepräsentanz der Frau in der betreffenden Funktion, Laufbahn oder Vergütungsgruppe als ein Auswahlkriterium zu berücksichtigen. ( § 4 Abs. 2 FFG )

Wegen einer bestehenden oder gewünschten Schwangerschaft darf niemand von einer Stellenbesetzung ausgeschlossen werden. ( § 4 Abs. 3 FFG )

#### Schleswig - Holstein ( GStG )

§ 4 GStG

Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses vorrangig zu berücksichtigen, wenn sich in der betreffenden Laufbahn im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle weniger Frauen als Männer befinden; bei laufbahnfreien Ämtern ist auf den Anteil in der jeweiligen Besoldungsgruppe abzustellen. Soweit die Einstellung von einer Dienststelle für mehrere Geschäftsbereiche durchgeführt wird, ist der Frauenanteil in diesen Geschäftsbereich insgesamt zugrunde zu legen. ( § 4 Abs. 1 GStG )

Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, wenn sich in der betreffenden Fallgruppe einer Vergütungs- oder Lohngruppe im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle weniger Frauen befinden wie Männer. Sind mehrere Fallgruppen von Vergütungs- oder

Lohngruppen einer Laufbahn vergleichbar, ist der Anteil der Frauen in diesen Fallgruppen insgesamt maßgeblich. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. ( § 4 Abs. 2 GStG )

§ 8 GStG

Die Qualifikation ist ausschließlich Eignungs-, Befähigungs- und fachlicher Leistungsmerkmale zu messen, die den Anforderungen der Laufbahn oder Berufs oder im Falle eines Personalentwicklungskonzeptes ( § 8 Abs. 1 GStG )

Für die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind. ( § 8 Abs. 2 GStG )

Bei der Feststellung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung darf das Dienst- oder Lebensalter nur berücksichtigt werden, wenn sich dadurch die beruflichen Kenntnisse erweitert haben. Im übrigen können Dienst- oder Lebensalter berücksichtigt werden, soweit §§ 3 bis 6 nicht entgegenstehen. ( § 8 Abs. 3 GStG )

Der Familienstand darf nicht nachteilig berücksichtigt werden. ( § 8 Abs. 4 GStG )

Schwangerschaft und die Möglichkeit einer Schwangerschaft dürfen nicht zum Nachteil einer Frau berücksichtigt werden. ( § 8 Abs. 5 GStG )

§ 6 GStG

Die §§ 3 bis 5 gelten nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sein Nichtberücksichtigung auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen eine unzumutbare Härte bedeuten würde.

Thüringen ( GleichG )

§ 7 GleichG

Sind in einzelnen Bereichen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt als Männer, hat die Dienststelle nach Maßgabe der Zielvorgabe des Frauenförderplanes und entsprechender Personalplanung unter Beachtung des Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von Beamten-, Richter-, Angestellten- und Arbeiterstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie von Stellen für die Berufsausbildung deren Anteil zu erhöhen. ( § 7 Abs. 1 GleichG )

Berufliche Ausfallzeiten von Frauen und Männern wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung der Eignung auswirken. ( § 7 Abs. 2 GleichG )

Für die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus ehrenamtlicher Tätigkeit im Sozialbereich und Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einzubeziehen, soweit dies Erfahrungen und Fähigkeiten für die zu übertragende Aufgabe erheblich sind. ( § 7 Abs. 3 GleichG )

## **6.2 Beförderung**

Bund ( BGleiG )

§ 8 BGleiG

siehe unter III.1.c. - Auswahlentscheidungen gelten auch für Beförderung

Baden - Württemberg ( LGlG )

§ 9 LGlG

siehe unter III.1.c. - gilt auch für Beförderungen

Bayern ( BayGlG )

Art.8 BayGlG

Bei Beförderungen und Übertragung höher zu bewertender Tätigkeit gilt ebenfalls Art.8 BayGlG.

Berlin ( LGG )

§ 8 Abs. 2 LGG

Frauen, deren Qualifikation der der männlichen Mitbewerber gleichwertig ist, sind gegenüber männlichen Mitbewerbern unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt zu befördern, bis in den höheren Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen der betreffenden Laufbahn der Anteil der Frauen mindestens 50 von Hundert beträgt.

Brandenburg ( LGG )

§ 9 LGG

Bei Beförderungen gelten die gleichen Kriterien wie bei der Einstellung.

( siehe III.1.c. )

Bremen ( LGG )

§ 4 Abs. 2 LGG

Bei der Übertragung einer Tätigkeit in einer höheren Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe sind Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Das gilt auch bei der Übertragung eines anderen Dienstpostens und bei Beförderung.

Hamburg ( GlG )

§ 6 GlG

Bei der Einstellung einschließlich der Begründung eines Beamten- oder Richterhältnisses, die nicht zum Zwecke der Ausbildung erfolgt, sind Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ( Qualifikation ) vorrangig zu berücksichtigen, bis Frauen innerhalb der Dienststelle in der jeweiligen Bezahlsgruppe der Laufbahn oder des Berufs vertreten sind.

Hessen ( HGlG )

§ 10 HGlG

Um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Einstellungen zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ( Qualifikation ) entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen. Bei der Qualifikation sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen im häuslichen Bereich erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung von Bewerberinnen und Bewerbern Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde. ( § 10 Abs. 1 HGlG )

Familienstand oder Einkommen des Partners oder der Partnerin dürfen nicht berücksichtigt werden. ( § 10 Abs. 3 Satz 1 HGlG )

Mecklenburg - Vorpommern ( GStG )

§ 5 GStG

Für Beförderungen gilt ebenfalls der § 5 Abs. 1 - 3 GStG.

Niedersachsen ( NGG )

§ 5 NGG

Frauen sind bei Beförderungen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sind.

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 7 LGG

Für Beförderungen von Beamten oder Richtern gilt

§ 25 Abs. 5 des Landesbeamtengesetzes. ( § 7 Abs. 1 Satz 3 LGG ) Ansonsten gilt § 7 LGG.

Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 7 Abs. 1 LGG

Frauen sind bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt.

§ 9 LGG

§ 7 Abs. 1 LGG gilt nicht, wenn in der Person einer Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen.

Saarland ( LGG )

§ 12 Abs. 4 LGG

Dienstalter, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen nur insoweit als Qualifikationsmerkmal Berücksichtigung finden, als ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung eigenständige Bedeutung zukommt.

#### § 13 LGG

Frauen sind bei Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50 v.H. vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

#### Sachsen ( FFG )

§ 8 Abs. 1 und 2 FFG gilt entsprechend

#### Sachsen - Anhalt ( FFG )

§ 5 Abs. 1 FFG

Frauen sind bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, bei Beförderungen und Höhergruppierungen, insbesondere im gehobenen und höheren Dienst oder als Angestellte in entsprechenden Vergütungsgruppen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, unter Beachtung des § 4 Abs. 2 zu berücksichtigen.

#### Schleswig - Holstein ( GstG )

§ 5 GstG

Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen vorrangig zu befördern, wenn sich in dem angestrebten Beförderungsamt der Laufbahn im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle weniger Frauen als Männer befinden. Satz 1 gilt entsprechend, wenn, ohne dass sich die Amtsbezeichnung ändert, ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt übertragen wird. ( § 5 Abs. 1 GstG )

Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen vorrangig höherwertige Tätigkeiten, die eine Höhergruppierung auslösen, zu übertragen, wenn sich in der damit verbundenen Fallgruppe einer Vergütungs- oder Lohngruppe im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle weniger Frauen als Männer befinden. ( § 5 Abs. 2 GstG )

Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für eine Versetzung, Abordnung oder Umsetzung, für die Zulassung zum Aufstieg oder für sonstige personelle Maßnahmen, die eine künftige Beförderung, eine ihr gleichgestellte Maßnahme oder eine Übertragung höherwertigen Tätigkeiten ermöglichen. ( § 5 Abs. 3 GstG )

§ 6 GstG

Die §§ 3 bis 5 gelten nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass seine Nichtberücksichtigung auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen eine unzumutbare Härte bedeuten würde.

#### Thüringen ( GleichG )

§ 7 GleichG

Sind in einzelnen Bereichen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt als Männer, hat die Dienststelle nach Maßgabe der Zielvorgabe des Frauenförderplanes und entsprechender Personalplanung unter Beachtung des Vorrang von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Beförderung, Höhergruppierung, Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätzen, auch in Funktion mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deren Anteil zu erhöhen. ( § 7 Abs. 1 GleichG )

Berufliche Ausfallzeiten von Frauen und Männern wegen Kinderbetreuung oder häuslicher Pflege dürfen sich nicht nachteilig auf die Beurteilung der Eignung auswirken.

( § 7 Abs. 2 GleichG )

Für die Beurteilung der Eignung sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus ehrenamtlicher Tätigkeit im Sozialbereich und Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen einzubeziehen, soweit dies Erfahrungen und Fähigkeiten für die zu übertragende Aufgabe erheblich sind. ( § 7 Abs. 3 GleichG )

### **6.3 Ausbildung**

#### Bund ( BGleiG )

§ 8 BGleiG

siehe unter III.1.c. - Auswahlentscheidungen gelten auch bei Vergabe von Ausbildungsplätzen

Baden - Württemberg ( LGlG )

§ 9 LGlG

siehe unter III.1.c. - gilt auch für Vergabe von Ausbildungsplätzen

Bayern ( BayGlG )

Art.8 BayGlG

Bei Einstellungen im Rahmen der Berufsausbildung ist ebenfalls Art.8 BayGlG anzuwenden.

Berlin ( LGG )

§ 7 LGG

Ausbildungsplätze sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung je Ausbildungsgang und Vergaberunde mindestens die Hälfte an Frauen zu vergeben. ( § 7 Abs. 1 LGG )

Wenn nicht genügend Bewerbungen von Frauen für die Besetzung von Ausbildungsplätzen vorliegen, ist die Ausschreibung zu wiederholen. ( § 7 Abs. 2 LGG )

Brandenburg ( LGG )

Keine Regelungen

Bremen ( LGG )

§ 3 LGG

Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen sind Frauen mindestens zur Hälfte je Ausbildungsgang zu berücksichtigen. ( § 3 Abs. 1 LGG )

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die nur innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird, findet eine vorrangige Berücksichtigung von Bewerberinnen nicht statt. ( § 3 Abs. 2 LGG )

Hamburg ( GlG )

§ 5 GlG

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für Berufe, die nur innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden, sind bei gleichwertiger Eignung und Befähigung vorrangig Bewerberinnen zu berücksichtigen, bis die Hälfte der Ausbildungsplätze an Frauen vergeben ist. ( § 5 Abs. 1 GlG )

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird, sind geeignete und befähigte Bewerberinnen vorrangig zu berücksichtigen, bis die Hälfte der Ausbildungsplätze an Frauen vergeben ist. ( § 5 Abs. 2 GlG )

Bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die nur innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird, findet eine vorrangige Berücksichtigung von Bewerberinnen nicht statt. ( § 5 Abs. 3 GlG )

Hessen ( HGlG )

§ 7 HGlG

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind sie bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen mindestens zu berücksichtigen. Satz 1 gilt nicht für Ausbildungsgänge, in denen der Staat ausschließlich ausbildet. ( § 7 Abs. 1 HGlG )

Es sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen auf freie Ausbildungsplätze in Berufen im Sinne des Abs. 1 Satz 1 aufmerksam zu machen und sie zur Bewerbung zu veranlassen. Liegen trotz solcher Maßnahmen nicht genügend Bewerbungen von Frauen vor, können entgegen Abs. 1 Satz 1 mehr als die Hälfte der Ausbildungsplätze mit Männern besetzt werden. ( § 7 Abs. 2 HGlG )

Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

§ 5 GstG

Es gilt ebenfalls § 5 Abs. 1 - 3 GstG

Niedersachsen ( NGG )

§ 6 NGG

Bewerberinnen für Ausbildungsplätze sind bei gleicher Eignung und Befähigung so lange gegenüber männlichen Bewerbern vorrangig zu berücksichtigen, bis sie 50 vom Hundert der bei der Dienststelle zu besetzenden Ausbildungsplätzen innehaben. Satz 1 gilt nicht bei Ausbildungen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die ausschließlich innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird.

( § 6 Abs. 1 NGG )

Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Hat in einem Ausbildungsgang der Frauenanteil zuletzt weniger als 20 vom hundert betragen, so ist dafür zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. ( § 6 Abs. 2 NGG )

#### Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 7 LGG

Für Beförderungen von Beamten oder Richtern gilt

§ 25 Abs. 5 des Landesbeamtengesetzes. ( § 7 Abs. 1 Satz 3 LGG )

Ansonsten gilt § 7 LGG.

#### Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 7 Abs. 1 LGG

Frauen sind bei Beförderungen, Höhergruppierungen und Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterrepräsentanz vorliegt.

§ 9 LGG

§ 7 Abs. 1 LGG gilt nicht, wenn in der Person einer Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass sie auch unter Beachtung des Gebotes zur Gleichstellung der Frauen überwiegen.

#### Saarland ( LGG )

§ 7 Abs. 7 LGG

Bei der Ausbildung für Berufe, in den Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bei jeder Vergaberunde auf mindestens der Hälfte der Ausbildungsplätze vorzusehen. Dies gilt nicht für Ausbildungsgänge, in denen eine staatliche Ausbildung Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist.

#### Sachsen ( FFG )

§ 6 Abs. 3 FFG

§ 6 Abs. 1 gilt auch für die Ausschreibung von Ausbildungsplätzen. § 8 FFG gilt entsprechend.

#### Sachsen - Anhalt ( FFG )

§ 6 FFG

Für die Berufsausbildungsgänge gelten die §§ 3 und 4 entsprechend.

#### Schleswig - Holstein ( GstG )

§ 3 GstG

Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Ausbildungsplätze vorrangig an Frauen vergeben, wenn sich in dem betreffenden Ausbildungsberuf oder in der betreffenden Laufbahn bei dem jeweiligen in § 2 genannten Träger der öffentlichen Verwaltungen weniger Frauen als Männer befinden. ( § 3 Abs. 1 GstG )

Absatz 1 gilt nicht, wenn die Ausbildung Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ist. ( § 3 Abs. 2 GstG )

§ 6 GstG

Die §§ 3 bis 5 gelten nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers so schwerwiegende Gründe vorliegen, dass seine Nichtberücksichtigung auch unter Beachtung des Gebotes der Gleichstellung der Frauen eine unzumutbare Härte bedeuten würde.

§ 7 Abs. 4 GstG

Der § 7 Abs. 1 bis 3 gelten auch für Ausbildungsplätze, soweit nicht ein Ausbildungsanspruch besteht.

§ 8 Abs. 6 GstG

Der § 8 Abs. 1 bis 5 gelten entsprechend für Ausbildungsplätze.

#### Thüringen ( GleichG )

§ 6 GleichG gilt entsprechend, ansonsten keine weiteren Regelungen

### **6.4 Fortbildung**

#### Bund ( BGleiG )

§ 10 BGleiG

Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen zu unterstützen;

Dienststelle muss Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen in geeigneter Weise ermöglichen ( z.B. durch Kinderbetreuung );

Fortbildungskurse speziell für Frauen, die deren beruflichen Aufstieg, Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit, Aufstieg aus unteren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen ermöglicht, sind in ausreichendem Maße anzubieten.

#### Baden - Württemberg ( LGlG )

§ 10 LGlG

Die berufliche Fort- und Weiterbildung weiblicher Beschäftigter wird gefördert. Insbesondere sollen dazu Weiterbildungsveranstaltungen angeboten werden, die eine Weiterqualifizierung ermöglichen und/oder auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten.

( § 10 Abs. 1 Satz 1 LGlG )

Bei allen beruflichen Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe der Fortbildungsmaßnahmen beteiligt werden. ( § 10 Abs. 3 Satz 1 LGlG )

#### Bayern ( BayGlG )

Art.9 BayGlG

Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen im Regelfall entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. ( Art.9 Abs. 1 BayGlG )

Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen in geeigneter Weise zu ermöglichen. ( Art.9 Abs. 2 BayGlG )

Fortbildungskurse, die den Beschäftigten den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus den unteren Einkommensgruppen, erleichtern, sind in ausreichendem Umfang anzubieten. ( Art. 9 Abs. 3 BayGlG )

#### Berlin ( LGG )

§ 9 LGG

Dienstkräfte mit Leitungsfunktion machen Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam und ermöglichen entsprechend dem Frauenförderplan ihre Teilnahme. ( § 9 Abs. 1 LGG )

Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, dass auch Dienstkräfte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und teilzeitbeschäftigten Dienstkräfte teilnehmen können. ( § 9 Abs. 5 LGG )

Entstehen durch die Teilnahmen an Fortbildungsmaßnahmen unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern unter neun Jahren und pflegebedürftiger Angehöriger, so sind die Aufwendungen zu erstatten. ( § 9 Abs. 6 Satz 1 LGG )

#### Brandenburg ( LGG )

§ 11 Abs. 1 LGG

Die Teilnahme für Fortbildungsveranstaltungen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Für weibliche Beschäftigte sind besondere Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, die eine weitere Qualifizierung ermöglichen und auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind.

#### Bremen ( LGG )

§ 9 LGG

Es sind Veranstaltungen anzubieten, die gezielt der Fort- und Weiterbildung von Frauen dienen, insbesondere auch solche, die Frauen auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorbereiten. ( § 9 Abs. 3 LGG )

Fort- und Weiterbildungsangebote sind so zu gestalten, dass Frauen besonders zur Teilnahme motiviert werden. Die Veranstaltungen sind so zu planen, dass Bedienstete mit Familienarbeit an ihnen teilnehmen können. ( § 9 Abs. 4 LGG )

#### Hamburg ( GlG )

##### § 11 GlG

Die Fortbildung ist so auszugestalten, dass die Teilnahme auch für Beschäftigte mit Familiepflichten und Teilzeit ermöglicht wird. ( § 11 Abs. 1 GlG )

Die jährlich angebotenen Teilnehmerplätze für die Fortbildung sind zur Hälfte mit Frauen zu besetzen, wenn es der Anteil der Frauen an den Zielgruppen für die jeweiligen Veranstaltungen zulässt. ( § 11 Abs. 3 GlG )

In das zentrale Fortbildungsprogramm sind Veranstaltungen für beurlaubte Beschäftigte zur Vorbereitung auf den beruflichen Wiedereinstieg aufzunehmen, soweit dies zweckmäßig ist. ( § 11 Abs. 5 GlG )

#### Hessen ( HGlG )

##### § 11 HGlG

Für weibliche Beschäftigte werden besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahmen von Tätigkeiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorbereiten. ( § 11 Abs. 2 HGlG )

Entstehen durch die Teilnahme an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen unvermeidliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen, so werden diese erstattet. Die Kosten sind innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat bei der Beschäftigungsbehörde schriftlich zu beantragen. Die Frist beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Fortbildungsmaßnahme. ( § 11 Abs. 3 HGlG )

Fortbildungsmaßnahmen, ausgenommen solche nach Abs. 2, sollen so angeboten werden, dass die Hälfte der Plätze mit Frauen besetzt wird. ( § 11 Abs. 4 HGlG )

#### Mecklenburg - Vorpommern ( GStG )

##### § 6 GStG

Beschäftigte mit Leitungsfunktionen sollen Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam machen und die Teilnahme entsprechend dem Gleichstellungsförderplan ermöglichen. ( § 6 Abs. 1 GStG )

Auf die Auswahl von Beschäftigten zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, die zur Übernahme höherwertiger und Leitungspositionen qualifizieren, ist § 5 Abs. 1 GStG entsprechend anzuwenden. ( § 6 Abs. 2 GStG )

Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sowie Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können. Falls erforderlich, sollen sich die Fort- und Weiterbildungseinrichtungen vor Ort um Kinderbetreuungseinrichtungen für die Dauer der Maßnahme bemühen.

( § 6 Abs. 4 GStG )

#### Niedersachsen ( NGG )

##### § 10 NGG

Dienststellen haben Veranstaltungen für Frauen anzubieten, die eine Weiterqualifikation ermöglichen und auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorbereiten. ( § 10 Abs. 2 NGG )

Bei der Konzeption von Fortbildungsveranstaltungen sind Frauen gezielt anzusprechen, damit eine Besetzung von 50 vom Hundert der Plätze mit Frauen möglich ist. ( § 10 Abs. 5 NGG )

Fortbildungsveranstaltungen sind so durchzuführen, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, teilnehmen können. Grundsätzlich ist Kinderbetreuung anzubieten. Im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel werden auf Antrag nachgewiesene Mehrkosten für die Kinderbetreuung und für die Pflege von Angehörigen, die nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftig sind, in angemessener Höhe erstattet. ( § 10 Abs. 6 NGG )

#### Nordrhein - Westfalen ( LGG )

##### § 11 LGG

Bei der Vergabe von Plätzen für Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterqualifikationen, sind - soweit erforderliche Voraussetzungen erfüllt sind - weibliche Beschäftigte mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu der Fortbildungsmaßnahme zuzulassen. ( § 11 Abs. 1 LGG )

Für weibliche Beschäftigte werden auch besondere Fortbildungsmaßnahmen angeboten, die auf die Übernahme von Tätigkeiten vorbereiten, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind. ( § 11 Abs. 2 LGG )

Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigte die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren, so sind diese vom Dienstherrn oder Arbeitgeber zu erstatten. ( § 11 Abs. 3 LGG )

#### Rheinland - Pfalz ( LGG )

##### § 13 LGG

Fortbildungsmaßnahmen sollen so gestaltet werden, dass Beschäftigten mit Familienarbeit und Teilzeitbeschäftigung die Teilnahme möglich ist. ( § 13 Abs. 1 LGG )

Bei Fortbildungsmaßnahmen soll die zur Verfügung stehenden Plätze gezielt Frauen angeboten werden.

( § 13 Abs. 2 LGG )

#### Saarland ( LGG )

##### § 15 Abs. 1 LGG

Es werden von den für die Fortbildung zuständigen Stellen im Rahmen der allgemeinen Maßnahmen Fortbildungen angeboten, die gezielt der beruflichen Qualifizierung von Frauen, insbesondere in unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen dienen, um sie auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorzubereiten. Frauen sind ausdrücklich zur Teilnahme an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen zu ermutigen und aufzufordern. Durch die Dienststelle ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten zeitgerecht Kenntnis von beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. Die Fortbildungsveranstaltungen sollen so angeboten werden, dass die Teilnahme auch Beschäftigte, die Familienpflichten wahrnehmen und für Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit möglich ist. Bei Bedarf kann Kinderbetreuung organisiert werden.

#### Sachsen ( FFG )

##### § 9 FFG

Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der jeweiligen Zielgruppe der Fortbildung zu berücksichtigen. ( § 9 Abs. 1 FFG )

Fortbildungsveranstaltungen sollen räumlich und zeitlich so angeboten werden, dass Beschäftigte mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können. Möglichkeiten der Kinderbetreuung soll im Bedarfsfall angeboten werden. ( § 9 Abs. 5 FFG )

#### Sachsen - Anhalt ( FFG )

##### § 7 FFG

Frauen ist die Gelegenheit zu geben, sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation an geeigneten Bildungsmaßnahmen zu beteiligen. Dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. ( § 7 Abs. 1 FFG )

Beschäftigten mit Familienaufgaben und Teilzeitbeschäftigten sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen so anzubieten, dass ihnen eine Teilnahme erleichtert wird.

( § 7 Abs. 2 FFG )

#### Schleswig - Holstein ( GStG )

##### § 10 Abs. 1 GStG

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

#### Thüringen ( GleichG )

##### § 8 GleichG

Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen zu unterstützen. Sie sind auch Fortbildungsveranstaltung hinzuweisen. ( § 8 Abs. 1 GleichG )

Beschäftigten mit Familienaufgaben sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen so anzubieten, so dass ein Teilnahme erleichtert wird. ( § 8 Abs. 3 GleichG )

#### 6.4 Kündigung/Umstrukturierung

Bund ( BGleig )

Keine Regelung

Baden - Württemberg ( LGlG )

Keine Regelung

Bayern ( BayGlG )

Keine Regelung

Berlin ( LGG )

Keine Regelung

Brandenburg ( LGG )

Keine Regelung

Bremen ( LGG )

Keine Regelung

Hamburg ( GlG )

Keine Regelung

Hessen ( HGlG )

Keine Regelung

Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

Keine Regelung

Niedersachsen ( NGG )

Keine Regelung

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

Keine Regelung

Rheinland - Pfalz ( LGG )

Keine Regelung

Saarland ( LGG )

Keine Regelung

Sachsen ( FFG )

Keine Regelung

Sachsen - Anhalt ( FFG )

§ 7 a FFG

Der Anteil von Frauen bei Maßnahmen des Personalabbaus innerhalb einer Dienststelle oder Einrichtung darf nicht ihren Anteil an den Beschäftigten innerhalb der Funktion, der Vergütungs- oder Besoldungsgruppe überschreiten. Dabei sind die Belang des Einzelfalls zu berücksichtigen. Als Maßnahmen des Personalabbaus gelten auch Änderungskündigungen unter Vereinbarung einer niedrigeren Vergütung oder einer geringeren Arbeitszeit.

Schleswig - Holstein ( GstG )

Keine Regelung

Thüringen ( GleichG )

Keine Regelung



## 7. Verhältnis von Gleichstellungsbeauftragter und Personalrat

### Bund ( BGleiG )

§ 20 Abs. 2 Satz 6 BGleiG

Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Personalversammlungen in Dienststellen teilnehmen, für die sie zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn sie nicht Angehörige dieser Dienststelle ist.

### Baden - Württemberg ( LGLG )

§ 14 Abs. 6 LGLG

Die Rechte der Personalvertretung bleiben unberührt.

### Bayern ( BayGLG )

Art.16 Abs. 2 BayGLG

Die Gleichstellungsbeauftragten, die Personalvertretungen und die Dienststellen arbeiten vertrauensvoll zusammen.

Art.16 Abs. 5 BayGLG

Die Vorschriften des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes bleiben unberührt.

### Berlin ( LGG )

§ 17 Abs. 2 Satz 4 LGG

Die Beteiligung der Frauenvertreterin erfolgt vor dem Personalrat, in dringenden Fällen zeitgleich

### Brandenburg ( LGG )

§ 28 LGG

Die Rechte des Personalrates nach dem Personalvertretungsgesetz für das Land Brandenburg bleiben unberührt.

### Bremen ( LGG )

§ 13 Abs. 6 LGG

Die Frauenbeauftragte ist verpflichtet, mit den Personalräten in Angelegenheiten, die die Zielvorstellungen des Gesetzes betreffen, eng zusammenzuarbeiten. Die Frauenbeauftragte hat das Recht an allen Sitzungen des Personalrates mit beratender Stimme teilzunehmen.

### Hamburg ( GLG )

Keine Regelung

### Hessen ( HGLG )

§ 74 Abs. 1 Nr.3 HPersVG

Der Personalrat hat bei der Bestellung und Abberufung der Frauenbeauftragten mitzubestimmen.

§ 77 Abs. 3 HPersVG

Der Personalrat hat bei der Erstellung des Frauenförderplanes mitzubestimmen.

### Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

§ 12 Abs. 2 GstG

Die Rechte des Personalrates bleiben unberührt.

### Niedersachsen ( NGG )

§ 20 Abs. 2 NGG

Die Rechte der zuständigen Personalräte bleiben unberührt.

### Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 24 LGG

Die Rechte der Personalvertretung bleiben unberührt.

Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 3 LGG

Die Rechte der Personalvertretung bleiben unberührt.

Saarland ( LGG )

§ 23 Abs. 3 LGG

Die Rechte des Personalrates bleiben unberührt.

§ 25 LGG

Die Dienststelle, insbesondere die Personalverwaltung, die Frauenbeauftragte, die Personalvertretung und an den Hochschulen auch der Beirat für Gleichstellungsfragen arbeiten mit dem Ziel der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Beseitigung bestehender Nachteile eng zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

Sachsen ( FFG )

§ 20 Abs. 1 Satz 4 FFG

Die Rechte des Personalrates bleiben unberührt.

§ 21 Abs. FFG

Die Frauenbeauftragte ist grundsätzlich die Gelegenheit zur Teilnahme an den Besprechungen nach § 71 Abs. 1 Sächsischen Personalvertretungsgesetz zu geben. Soweit persönliche Angelegenheiten behandelt werden, ist die Teilnahme nur mit Einwilligung der betroffenen Person zulässig.

Sachsen - Anhalt ( FFG )

Keine Regelung

Schleswig - Holstein ( GStG )

§ 11 Abs. 6 Satz 2 GStG

Die Rechte des Personalrates bei der Erstellung des Frauenförderplanes bleiben unberührt.

Thüringen ( GleichG )

§ 17 Abs. 4 GleichG

Die Frauenbeauftragte und die Personalvertretung arbeiten unter Beachtung ihrer jeweiligen Zuständigkeiten vertrauensvoll zum Wohle der Beschäftigten zusammen.

## 8. Familiengerechte Arbeitsbedingungen

Bund ( BGleig )

§§ 12 ff. BGleig

Baden - Württemberg ( LGLG )

§§ 16 ff. LGG

Bayern ( BayGLG )

Art. 10 ff. BayGLG

Berlin ( LGG )

§§ 10 ff. LGG

Brandenburg ( LGG )

§§ 16 ff. LGG

Bremen ( LGG )

§§ 8 ff. LGG

Hamburg ( GlG )

§ 12 f. GlG

Hessen ( HGlG )

§§ 12 ff. HGlG

Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

§§ 7 ff. GstG

Niedersachsen ( NGG )

§§ 13 ff. NGG

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 13 f. LGG

Rheinland - Pfalz ( LGG )

§§ 11 f. LGG

Saarland ( LGG )

§§ 16 ff. LGG

Sachsen ( FFG )

§§ 10 ff. FFG

Sachsen - Anhalt ( FFG )

§§ 8 ff. FFG

Schleswig - Holstein ( GstG )

§§ 12 ff. GstG

Thüringen ( GleichG )

§§ 9 ff. GleichG

## **8.1 Flexible Arbeitszeiten**

Bund ( BGleiG )

§ 12 BGleiG

Dienststelle hat Arbeitszeit anzubieten, die Männern und Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert.

Baden - Württemberg ( LGlG )

§ 16 LGlG

Die Dienststellen können auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familiengerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer/einem ärztlichen Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Bayern ( BayGlG )

Art. 10 BayGlG

Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, ist im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit zu ermöglichen.

Berlin ( LGG )

§ 10 Abs. 1 LGG

Unter Beachtung der dienstlichen Belange soll das Interesse der Dienstkräfte flexibler, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittener Gestaltung der Arbeitszeit berücksichtigt werden. Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Dienstkräften familienfreundliche Arbeitszeiten zu ermöglichen.

Brandenburg ( LGG )

§ 19 LGG

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

Bremen ( LGG )

§ 8 LGG

Grundsätzlich sind Vollzeitarbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Im übrigen sind Arbeitsplätze so zu gestalten, dass sie auch vorübergehend in der Form der Teilzeitbeschäftigung oder bei Ermäßigung der Arbeitszeit wahrgenommen werden können.

Dies gilt insbesondere auch auf der Funktionsebene des gehobenen und höheren Dienstes sowie für entsprechende Positionen bei Arbeiterinnen und Arbeitern sowie Angestellten.

( § 8 Abs. 1 LGG )

Hamburg ( GlG )

Keine Regelung

Hessen ( HG1G )

§ 12 HG1G

Die Dienststellen sollen verstärkt Arbeitszeiten anbieten, die den Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung tragen, die Familienpflichten wahrnehmen. Das für das Dienstrecht zuständige Ministerium wird ermächtigt, im Interesse der Zielsetzung dieses Gesetzes Arbeitszeitmodelle erproben zu lassen. ( § 12 Abs. 1 HG1G )

Anträge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf flexible Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichen Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

( § 12 Abs. 2 HG1G )

Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

§ 7 Abs. 1 GstG

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstiger Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen, ebenso wie bei Neueinstellungen, bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen, damit Familienpflichten erfüllt werden können.

Niedersachsen ( NGG )

§ 13 NGG

Die Arbeitszeit ist, soweit die Erfüllung der Aufgaben der Dienststelle dies zulässt, in der Weise zu regeln, dass die Beschäftigten über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Mittagspause innerhalb festgelegter Grenzen selbst bestimmen können ( gleitende Arbeitszeit ). Liegt die Voraussetzung des Satzes 1 nicht vor, so ist zu prüfen, ob eine entsprechende Regelung für Teilbereiche einer Dienststelle getroffen werden kann.

§ 14 NGG

Beschäftigten, die Kinder unter zwölf Jahren oder nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige betreuen, ist auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit zu gewähren, soweit nicht überwiegende dienstliche Belange entgegenstehen. Die Ablehnung eines Antrages ist schriftlich zu begründen.

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 13 Abs. 1 LGG

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit sind Beschäftigten, die mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen, Arbeitszeiten zu ermöglichen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Rheinland - Pfalz ( LGG )

Keine Regelung

**8.2 Teilzeit**

Bund ( BGlG )

§ 13 BGlG

Anträge von Beschäftigten mit Familienpflicht auf Teilzeit ist zu entsprechen, soweit nicht zwingende Belange entgegenstehen.

§ 15 BGlG

Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihrem beruflichen Fortkommen nicht beeinträchtigt werden oder gegenüber Vollzeitbeschäftigten unterschiedlich behandelt werden.

Baden - Württemberg ( LGLG )

§ 17 Abs. 1 LGLG

Die Dienststelle hat ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen zu geben.

Bayern ( BayGlg )

Art.11 BayGlg

Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist ein ausreichendes Angebot an Teilzeit-Arbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgabe. Es ist darauf hinzuwirken, dass sich daraus für die Teilzeitbeschäftigten und die übrigen Beschäftigten keine Mehrbelastung ergeben. ( Art. 11 Abs. 1 BayGlg )

Art.14 Abs. 1 BayGlg

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn sachliche Gründe dies rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken. ( Art.14 Abs. 1 BayGlg )

Berlin ( LGG )

§ 10 Abs. 2 LGG

Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, sind die Dienstkräfte auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung und auf Grund beamten- und tarifrechtlicher Regelungen.

§ 10 Abs. 3 LGG

Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger Angehöriger steht der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegen.

Brandenburg ( LGG )

§ 18 LGG

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Chancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. ( § 18 Abs. 1 LGG )

Anträge von Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern auf Teilzeitbeschäftigung ist zu entsprechen, soweit nicht besondere dienstliche Belange entgegenstehen. Die Wahrnehmung von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben steht der Reduzierung der Arbeitszeit grundsätzlich nicht entgegen. ( § 18 Abs. 2 LGG )

Nach Ablauf einer befristeten Teilzeitbeschäftigung im Rahmen eines unbefristeten Beschäftigungsverhältnisses besteht ein Anspruch auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung unter Wahrung der Belange von anderen Teilzeitbeschäftigten. Teilzeitbeschäftigte aus familiären Gründen, die eine vorzeitige Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung oder diese erstmalig anstreben, sind unter Beachtung ihrer Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen. ( § 18 Abs. 3 LGG )

Bei Reduzierung der Arbeitszeit sind die Beschäftigten auf die Nachteile, insbesondere im Bereich der Renten- und Arbeitslosenversicherung hinzuweisen. ( § 18 Abs. 4 LGG )

#### Bremen ( LGG )

§ 8 LGG

Arbeitsplätze sind so zu gestalten, dass vorübergehend Teilzeitbeschäftigung möglich ist.

( § 8 Abs. 1 LGG )

Dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ist im Rahmen der stellenplanmäßigen Möglichkeiten zu entsprechen. ( § 8 Abs. 3 LGG )

§ 4 Abs. 3 LGG

Unbeschadet dienstrechtlicher Regelungen dürfen bei Bewerbungen um eine andere Stelle den Bediensteten keine Nachteile aus Ermäßigung der Arbeitszeit oder Teilzeitbeschäftigung erwachsen.

#### Hamburg ( GlG )

§ 12 GlG

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. ( § 12 Abs. 1 GlG )

Zu diesem Zweck sind die organisatorischen Voraussetzungen für eine Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit auch auf Stellen höherer Bezahlungsgruppen zu schaffen. Stellen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben sind hiervon auszuschließen. ( § 12 Abs. 2 GlG )

Die Regelung des § 89 des Hamburgischen Beamtengesetzes über die Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit ist auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend anzuwenden. ( § 12 Abs. 3 GlG )

Streben Beschäftigte mit aus familiären Gründen verminderter regelmäßiger Arbeitszeit wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Besetzung von Stellen für Vollzeitbeschäftigte bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen.

( § 12 Abs. 4 GlG )

#### Hessen ( HGlG )

§ 13 HGlG

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Sie werden bei der Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen Vollzeitbeschäftigten gleichgestellt. Die Wahrnehmung

von Leitungsaufgaben steht der Teilzeitbeschäftigung nicht entgegen.

§ 12 HGlG

Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

( § 12 Abs. 2 HGlG )

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen, insbesondere in bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche, in allgemeiner Form hinzuweisen. ( § 12 Abs. 5 HGlG )

§ 10 HGlG

Teilzeitbeschäftigungen auf Grund von Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken und das berufliche Fortkommen beeinträchtigen.

( § 10 Abs. 3 Satz 2 HGlG )

Beschäftigte, die bei unbefristeter Teilzeitbeschäftigung oder vor Ablauf einer befristeten Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftiger Angehörigen wieder zur regelmäßigen Arbeitszeit zurückkehren wollen, sind bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von § 8 des Hessischen Beamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. ( § 10 Abs. 8 Satz 2 HGlG )

#### Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

§ 7 GstG

Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, sind die Beschäftigten auf die Folgen der reduzierten Arbeitszeit hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen für Ansprüche aus der Sozialversicherung und aufgrund beamten- und tarifrechtlicher Regelung. ( § 7 Abs. 2 GStG )

Die Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen soll der Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen nicht entgegenstehen. ( § 7 Abs. 3 GStG )

Bei einer Arbeitszeitverkürzung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind Beschäftigte nach Entfallen des Grundes der Verkürzung bei der Neubesetzung von Vollarbeitsplätzen angemessen zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz, gilt Satz 1 entsprechend. ( § 7 Abs. 3 GStG )

#### Niedersachsen ( NGG )

##### § 15 NGG

Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragen, ausdrücklich auf die beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen. ( § 15 Abs. 1 NGG )

Die Dienststellen haben dafür zu sorgen, dass sie ihren Beschäftigten genügend Teilzeitarbeitsplätze anbieten können. Stellen von Beschäftigten mit Leitungsaufgaben sollen hiervon nicht ausgeschlossen werden. ( § 15 Abs. 2 NGG )

Teilzeitarbeitsverhältnisse, bei denen wegen ihrer Geringfügigkeit Beiträge zur Sozialversicherung nicht zu entrichten sind, dürfen nicht begründet werden, sofern nicht zwingende personalwirtschaftliche Gründe dafür vorliegen. Ausgenommen sind Nebentätigkeiten, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse sowie Beschäftigungsverhältnisse während der Dauer eines Studiums. ( § 15 Abs. 3 NGG )

Die Ermäßigung von Arbeitszeit ist grundsätzlich personell auszugleichen; dabei sind verbleibende Stellenreste zu vollen Stellen und Teilzeitstellen zusammenzuführen. Für die Beschäftigung von Ersatzkräften während der Zeit des Mutterschutzes sind Haushaltsmittel bereitzustellen. ( § 15 Abs. 4 NGG )

##### § 16 Abs. 1 NGG

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Können Teilzeitbeschäftigte an einer langfristigen Fortbildungsmaßnahme nur teilnehmen, wenn sie dabei ihre wöchentliche Arbeitszeit dauernd überschreiten, so soll ihnen für die Dauer der Maßnahme auf Antrag vorübergehend eine Vollzeitbeschäftigung gewährt werden.

#### Nordrhein - Westfalen ( LGG )

##### § 13 LGG

Die Dienststellen sollen ihren Beschäftigten über die Möglichkeiten von Teilzeitbeschäftigung informieren. Sie sollen den Beschäftigten dem Bedarf entsprechend Teilzeitarbeitsplätze anbieten; dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. ( § 13 Abs. 2 LGG )

Anträge von Beschäftigten auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit bis auf die Hälfte zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung ist bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung befristet. ( § 13 Abs. 3 LGG )

Die Ermäßigung der Arbeitszeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigten mit ermäßigter Arbeitszeit gegenüber Beschäftigten mit regelmäßiger Arbeitszeit ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. ( § 13 Abs. 4 LGG )

Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, sind auf die Folgen der ermäßigten Arbeitszeit, insbesondere auf die beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtlichen Folgen hinzuweisen. ( § 13 Abs. 5 LGG )

Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 3 ist unter Ausschöpfung aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten einer personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen. ( § 13 Abs. 6 LGG )

Wenn den Beschäftigten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll eine Änderung der Umfang der Teilzeitbeschäftigung oder der Übergang zur Vollzeitbeschäftigung vorrangig zugelassen werden.

( § 13 Abs. 7 LGG )

#### Rheinland - Pfalz ( LGG )

##### § 11 LGG

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. ( § 11 Abs. 1 LGG )

Zu diesem Zweck sind die organisatorischen und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Einrichtung zusätzlicher Teilzeitstellen zu schaffen. Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind grundsätzlich einzubeziehen. ( § 11 Abs. 2 LGG )

Wird eine Ermäßigung der Arbeitszeit oder eine Beurlaubung beantragt, sind die Beschäftigten in allgemeiner Form schriftlich auf die beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen. Die Ablehnung des Antrages ist schriftlich zu begründen. ( § 11 Abs. 3 LGG )

Anträge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit ist im Rahmen der tarifvertraglichen Bestimmungen zu entsprechen, wenn sie der Wahrnehmung von Familienarbeit dienen und zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. ( § 11 Abs. 4 LGG )

Mit ihrem Einverständnis sind teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig bei der Besetzung gleichwertiger Vollzeitarbeitsplätze zu berücksichtigen; dies gilt auch dann, wenn sie nach Ablauf der befristeten Arbeitszeitermäßigung keine arbeitsvertraglichen Ansprüche auf Übertragung einer Vollzeitbeschäftigung geltend machen können. § 9 gilt entsprechen. ( § 11 Abs. 5 LGG )

#### Saarland ( LGG )

##### § 17 LGG

Anträge von Beschäftigten, die eine Verringerung der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Arbeitszeit zum Ziel haben, ist zu entsprechen, wenn nicht zwingende dienstliche oder rechtliche Gründe entgegenstehen. Die Ablehnung des Antrages ist von der Dienststelle zu begründen.

( § 17 Abs. 1 LGG )

Teilzeitstellen sollen so beschaffen sein, dass sie ein - auch im Hinblick auf die Altersversorgung - zur eigenständigen Existenzsicherung geeignetes persönliches Einkommen sicherstellen. Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 Abs. 1 Nr.1 des SGB IV werden nicht begründet. ( § 17 Abs. 2 LGG )

Dem Wunsch von Beschäftigten mit einer verringerten Arbeitszeit ihre Arbeitszeit zu erhöhen, soll im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen werden. Beschäftigte mit verringerter Arbeitszeit, die kein dauerhaftes existenzsicherndes persönliches Einkommen erzielen, haben auf Verlangen Anspruch auf vorrangige Berücksichtigung bei der Besetzung der nächsten, ihrer Qualifikation und Eignung entsprechenden Stelle, die ihnen eine eigenständige Existenzsicherung erlaubt. ( § 17 Abs. 3 LGG )

Teilzeitarbeit steht der Übernahme und Wahrnehmung von Leitungsaufgaben nicht entgegen. ( § 17 Abs. 4 LGG )

Frauen, die wegen Familienpflichten einen Antrag nach Abs. 1 auf Verringerung der Arbeitszeit für höchstens fünf Jahre stellen und dabei bereits angeben, dass sie nach Ablauf dieser Zeit wieder Vollzeit arbeiten wollen, haben sodann nach dieser Zeit einen Anspruch auf eine Stelle, die ihnen Vollzeitarbeit wieder ermöglicht. ( § 17 Abs. 5 LGG )

##### § 19 LGG

Beschäftigte, die eine verringerte Arbeitszeit oder eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge in Anspruch nehmen wollen, sind auf die konkreten Folgen, insbesondere in bezug auf ihre Renten- und Versorgungsansprüche hinzuweisen.

#### Sachsen ( FFG )

##### § 11 FFG

Unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und der personalwirtschaftlichen und organisatorischen Möglichkeiten hat die Dienststelle ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt auch für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Es ist sicherzustellen, dass sich daraus für die Beschäftigten der Dienststelle keine Mehrbelastungen ergeben. ( § 11 Abs. 1 FFG )

Wird eine Ermäßigung der Arbeitszeit beantragt, so sind die Beschäftigten auf die rechtlichen Folgen hinzuweisen, insbesondere hinsichtlich der Ansprüche aus der Renten- und Arbeitslosenversicherung, sowie auf beamtenrechtliche und tarifrechtliche Regelungen. Die Dienststelle hat eine Ablehnung des Antrages schriftlich zu begründen.

( § 11 Abs. 2 FFG )

Teilzeitarbeitsverhältnisse nach § 8 Abs. 1 Nr.1 SGB IV werden nicht auf Dauer gegründet. ( § 11 Abs. 3 FFG )

Teilzeitbeschäftigten ist nach Ablauf des Zeitraumes, für den die Ermäßigung der Arbeitszeit gewährt worden ist, ein Vollzeitarbeitsplatz unter Wahrung der bisherigen Funktion anzubieten. Teilzeitbeschäftigte, die eine vorzeitige Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz anstreben, sollen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei der Besetzung von

Vollzeitarbeitsplätzen vorrangig berücksichtigt werden. Satz 2 gilt entsprechend für Teilzeitbeschäftigte, die erstmals eine Vollzeitbeschäftigung anstreben.

( § 11 Abs. 4 FFG )

§ 9 Abs. 2 FFG

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Fortbildungsmöglichkeiten einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

§ 13 Abs. 1 FFG

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten und Vollzeitbeschäftigten ist nur notwendig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

#### Sachsen - Anhalt ( FFG )

§ 8 FFG

§ 8 Abs. 1 und 2 gelten ebenfalls für Teilzeitbeschäftigte.

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung, auch von Beschäftigten in leitenden Positionen mit Familienpflichten, ist nach Maßgabe des § 8 Abs. 1 FFG zu entsprechen. Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im einzelnen schriftlich begründen. ( § 8 Abs. 3 FFG )

Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden. ( § 8 Abs. 4 FFG )

Dem Antrag von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ist im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeit zu entsprechen.

( § 8 Abs. 5 FFG )

§ 5 Abs. 2 FFG

Teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern sind die gleichen beruflichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen.

§ 7 Abs. 4 FFG

Teilzeitbeschäftigten sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen so anzubieten, dass ihnen eine Teilnahme erleichtert wird.

#### Schleswig - Holstein ( GstG )

§ 12 GstG

Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich auch mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar, wenn nicht zwingende dienstliche Belange die Besetzung mit Vollzeitbeschäftigten erfordern. In einer Arbeitsplatzausschreibung ist auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. ( § 12 Abs. 1 GstG )

Teilzeitbeschäftigung muss mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angeboten werden, soweit nicht durch Rechtsvorschrift etwas anderes bestimmt ist. Die reduzierte Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten ist im Rahmen des Haushaltsrechtes personell auszugleichen. Von Möglichkeiten zur Zusammenfassung mehrerer Reststellen ist Gebrauch zu machen. Beschäftigungsverhältnisse, die die sozialversicherungspflichtige Grenze unterschreiten, dürfen nicht begründet werden. ( § 12 Abs. 2 GstG )

Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihrer beruflichen Entwicklung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden. ( § 12 Abs. 3 GstG )

Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt sind, wieder eine Vollzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes vorrangig zu berücksichtigen. ( § 12 Abs. 4 GstG )

Als Teilzeitbeschäftigung im Sinne dieses Gesetzes gelten nur auf Dauer angelegte Beschäftigungen. ( § 12 Abs. 5 GstG )

#### Thüringen ( GleichG )

§ 9 GleichG

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen. Die Möglichkeiten der Gleitzeit und der Vereinbarung individueller Arbeitszeit sind dabei zu nutzen. ( § 9 Abs. 1 GleichG )

Auf Antrag der betroffenen Personen nach Absatz 1 muss die Dienststelle die Ablehnung von Anträgen auf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten der jeweiligen Frauenbeauftragten mitteilen. ( § 9 Abs. 2 GleichG )

Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte die eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragen, schriftlich auf die sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtlichen Folgen in allgemeiner Form hinzuweisen. ( § 9 Abs. 3. GleichG )

Beschäftigte, deren Arbeitszeit unbefristet verkürzt wurde und die den Wunsch auf Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben, sollen bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sowie des § 7 Abs. 3 vorrangig berücksichtigt werden, sofern andere Vorschriften nicht entgegenstehen. Dies gilt entsprechend für Beschäftigte mit befristeter Arbeitszeitverkürzung, die vor Ablauf der Frist den Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben. ( § 9 Abs. 4 GleichG )

Soweit die gesetzliche Bestimmungen Teilzeitbeschäftigungen zulassen, hat die Dienststelle unter Berücksichtigung der dienstlichen Möglichkeiten sowie des Bedarfs ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen zu schaffen. Dies gilt gleichfalls für Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Es ist sicherzustellen, dass sich daraus für die Beschäftigten der Dienststelle keine Mehrbelastungen ergeben. ( § 9 Abs. 5 GleichG )

Anträge von Beamtinnen und Beamten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Maßgabe des Thüringer Beamtengesetzes zu entsprechen Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen begründen und auf Antrag der betroffenen Personen der Frauenbeauftragten mitteilen. ( § 9 Abs. 6 GleichG )

§ 11 Abs. 1 GleichG

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe es rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

§ 8 Abs. 2 GleichG

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Möglichkeiten der Fortbildung einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

### **8.3 Beurlaubung**

#### Bund ( BGleiG )

§ 13 BGleiG

Anträge von Beschäftigten mit Familienpflicht auf Beurlaubung ist zu entsprechen, soweit nicht zwingende Belange entgegenstehen.

§ 15 BGleiG

Beurlaubte mit Familienpflichten dürfen nicht in ihrem beruflichen Fortkommen beeinträchtigt werden oder ungleich behandelt werden.

#### Baden - Württemberg ( LGlG )

§ 18 LGlG

Die Dienststelle hat insbesondere den aus familiären Gründen Beurlaubten durch geeignete Maßnahmen die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. ( § 18 Abs. 1 LGlG )

Beurlaubten soll in geeigneten Fällen Gelegenheit gegeben werden, Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen wahrzunehmen. ( § 18 Abs. 2 LGlG )

§ 10 Abs. 4 LGlG

Beurlaubte sind auf Verlangen über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten.

#### Bayern ( BayGlG )

Art.12 BayGlG

Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten.

( Art.12 Abs. 1 Satz 1 BayGlG )

Streben Beschäftigte, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung vorrangig berücksichtigt werden. ( Art. 12 Abs. 4 BayGlG )

Mit den Beurlaubten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden. ( Art.12 Abs. 5 BayGlG )

Art.13 BayGlG

Beschäftigte, die aus familiären Gründen aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sollen unter Wahrung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, nach Möglichkeit wieder eingestellt werden.

Art. 14 Abs. 2 BayGlG

Beurlaubte dürfen in ihrem beruflichen Fortkommen nicht beeinträchtigt werden. Eine unterschiedliche Behandlung gegenüber Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigten ist nur aus sachlichen Gründen gerechtfertigt.

Berlin ( LGG )

§ 11 LGG

Dienstkräfte, die zur Beurlaubung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubt sind, ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten. Ihnen sind, sofern sie nicht selbst für bestimmte Zeit ausgeschlossen haben, Urlaubs- und Krankenvertretungen vorrangig anzubieten.

Brandenburg ( LGG )

§ 17 LGG

Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter haben in entsprechender Anwendung des

§ 48a des Beamtengesetzes für das Land Brandenburg Anspruch auf Beurlaubung aus familiären Gründen ohne Vergütung oder Lohn. Nach Beendigung der Beurlaubung ist anzustreben, die Beurlaubten wieder an ihrem alten Dienort einzusetzen.( § 17 Abs. 1 Satz 1 und 3 LGG )

Eine Beurlaubung aus familiären Gründen steht der Übertragung einer höherbewerteten Tätigkeit, soweit es mit dienstlichen Belangen vereinbar ist, nicht entgegen. ( § 17 Abs. 1 Satz 1 LGG )

Während der Beurlaubung besteht die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen. Beurlaubte sind in geeigneter Weise über die Fortbildungsprogramme zu informieren. ( § 17 Abs. 3 Satz 1 und 2 LGG )

Bremen ( LGG )

§ 10 LGG

Beurlaubten Bediensteten ist die Möglichkeit zu eröffnen , Kontakte zum Beruf aufrechtzuerhalten. Ihnen sollen zeitlich befristete Beschäftigungsmöglichkeiten ( Aushilfe, Urlaubs- Krankenvertretung ) angeboten werden. ( § 10 Abs. 1 LGG )

Fortbildungsveranstaltungen sind für beurlaubte kostenfrei zu öffnen. Auch die beurlaubten Bediensteten sind regelmäßig über das Fortbildungsprogramm zu informieren. ( § 10 Abs. 2 LGG )

Für beurlaubte Bedienstete sind besondere Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. ( § 10 Abs. 3 LGG )

§ 4 Abs. 3 LGG

Unbeschadet dienstrechtlicher Regelungen dürfen bei Bewerbungen um eine andere Stelle den Bediensteten keine Nachteile aus einer Beurlaubung erwachsen.

Hamburg ( GlG )

§ 13 GlG

Die Regelungen des § 89 des Hamburgischen Beamtengesetzes über die Beurlaubung ist auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend anzuwenden. ( § 13 Abs. 1 GlG )

Zur Erhaltung der Qualifikation und zur Anpassung an die berufliche Entwicklung sind die Fortbildungsveranstaltungen für beurlaubte offen zu halten. Die beurlaubten Beschäftigten sind regelmäßig über das für sie in Betracht kommende Fortbildungsangebot zu unterrichten. ( § 13 Abs. 2 GlG )

Befristete Beschäftigungsmöglichkeiten ( Aushilfen, Urlaubs- und Krankheitsvertretungen ) sind auf Antrag vorrangig beurlaubten Beschäftigten anzubieten, soweit die Beschäftigung während der Beurlaubung zulässig ist und dem Zweck der Beurlaubung nicht zuwiderläuft. ( § 13 Abs. 3 GlG )

Streben aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Teilzeitbeschäftigung an, sind sie bei der Besetzung von Stellen für Vollzeitbeschäftigte oder Teilzeitbeschäftigte bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig zu berücksichtigen. ( § 13 Abs. 4 HGlG )

#### Hessen ( HGlG )

##### § 12 HGlG

Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Beurlaubung zur Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit nicht dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

( § 12 Abs. 2 Satz 1 HGlG )

Beschäftigten, die aus den in Abs. 2 genannten Gründen beurlaubt sind, werden von ihrer Beschäftigungsdienststelle und der Dienststelle, die den sie betreffenden Frauenförderplan aufgestellt hat, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle vorrangig angeboten. Soweit in dem jeweiligen Beruf erforderlich, werden ihnen auch Fortbildungen angeboten, die zur Erhaltung und Anpassung ihrer Qualifikation geeignet sind. ( § 12 Abs. 4 HGlG )

Beschäftigte, die eine Beurlaubung beantragen, sind auf die Folgen, insbesondere in bezug auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche, in allgemeiner Form hinzuweisen. ( § 12 Abs. 5 HGlG )

##### § 10 Abs. 3 Satz 2 und 3 HGlG

Beurlaubungen auf Grund der Betreuung von Kindern oder von nach ärztlichem Zeugnis pflegebedürftigen Angehörigen dürfen sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken und das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Eine regelmäßige Gleichbehandlung von Beurlaubung mit Beschäftigung ist damit nicht verbunden.

#### Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

##### § 8 GstG

Zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubten Beschäftigten sind auf Wunsch die in der Zeit der Beurlaubung stattfindenden Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen mitzuteilen. Sie können ebenso wie aktuell Beschäftigte an diesen Veranstaltungen teilnehmen. Ein Anspruch auf Vergütung und Kostenerstattung besteht grundsätzlich nicht.

#### Niedersachsen ( NGG )

##### § 15 Abs. 1 NGG

Die Dienststellen sind verpflichtet, Beschäftigte, die eine Beurlaubung beantragen, ausdrücklich auf die beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen hinzuweisen.

##### § 16 Abs. 2 NGG

Den Beschäftigten, die Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen, dürfen aus diesem Grund keine dienstlichen Nachteile entstehen.

##### § 10 Abs. 4 NGG

Beurlaubte Beschäftigte sind rechtzeitig und umfassend über Fortbildungsmaßnahmen zu unterrichten.

#### Nordrhein - Westfalen ( LGG )

##### § 14 LGG

Anträge von Beschäftigten auf Beurlaubung zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen ist zu entsprechen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Beurlaubung ist bis zur Dauer von drei Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung zu befristen.

( § 14 Abs. 1 LGG )

Nach Beendigung der Beurlaubung oder des Erziehungsurlaubes sollen die Beschäftigten in der Regel wieder am alten Dienstort oder wohnortnah eingesetzt werden. ( § 14 Abs. 2 LGG ) § 13 Abs. 5 gilt entsprechend. ( § 14 Abs. 3 LGG )

Bei Beurlaubungen aus familiären Gründen im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 und bei Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub ist unter Ausschöpfen aller haushaltsrechtlichen Möglichkeiten ein personeller, sonst ein organisatorischer Ausgleich vorzunehmen.

( § 14 Abs. 4 LGG )

Beurlaubten Beschäftigten im Sinne des Absatzes 4 sind insbesondere Urlaubs- und Krankheitsvertretungen vorrangig anzubieten. ( § 14 Abs. 5 LGG )

Mit den Beschäftigten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung und des Erziehungsurlaubes Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden. ( § 14 Abs. 6 LGG )

Beschäftigte, die sich im Erziehungsurlaub oder in einer Beurlaubung befinden, sollen über das Fortbildungsangebot unterrichtet werden; im Rahmen des bestehenden Angebotes sind ihnen Fortbildungsmaßnahmen anzubieten, die geeignet sind einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. ( § 14 Abs. 7 LGG )

Streben beurlaubte Beschäftigte wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, gilt § 13 Abs. 7 entsprechend.

#### Rheinland - Pfalz ( LGG )

##### § 12 LGG

Für Anträge von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Beurlaubung zur Wahrnehmung von Familienarbeit gilt § 11 Abs. 4 entsprechend.

( § 12 Abs. 1 LGG )

Den Beschäftigten, die zur Wahrnehmung von Familienarbeit beurlaubt sind, sind Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse vorrangig anzubieten. ( § 12 Abs. 2 LGG )

Beurlaubte Beschäftigte sind auf Anfrage über das Fortbildungsangebot zu unterrichten. Die Erstattung der Auslagen für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen erfolgt nach den gesetzlichen Bestimmungen. ( § 12 Abs. 3 LGG )

Beurlaubten Beschäftigten des Landes sind im Rahmen des bestehenden Angebotes Fortbildungsveranstaltungen auf Wunsch anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. ( § 12 Abs. 4 LGG )

Fortbildungsveranstaltungen nach den Absätzen 3 und 4 sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechtes. ( § 12 Abs. 5 LGG )

Streben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zur Wahrnehmung von Familienarbeit beurlaubt sind, wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, so gilt § 11 Abs. 5 entsprechend. ( § 12 Abs. 6 LGG )

#### Saarland ( LGG )

##### § 18 LGG

Beschäftigte im Erziehungsurlaub können abweichend von § 16 Abs. 2 Satz 2 im Rahmen der Möglichkeiten des § 2 Abs. 1 des Bundeserziehungsgeldgesetzes auf Antrag eine Beschäftigung in der Dienststelle ausüben.

Darüber hinaus sind geeigneten beurlaubten Beschäftigten bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle, insbesondere im Rahmen von Urlaubs- und Krankenvertretungen, Beschäftigungsverhältnisse anzubieten. ( § 18 Abs. 1 LGG )

Beschäftigten, die Erziehungsurlaub oder eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, dürfen hieraus keine dienstlichen Nachteile erwachsen. ( § 18 Abs. 2 LGG )

##### § 19 LGG

Beschäftigte, die eine verringerter Arbeitszeit oder eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge in Anspruch nehmen wollen, sind auf die konkreten Folgen, insbesondere in bezug auf ihre Renten- und Versorgungsansprüche hinzuweisen.

##### § 15 Abs. 2 LGG

Beurlaubte Beschäftigte können an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Sie sind in geeigneter Weise über berufliche Fortbildungsveranstaltungen zu informieren. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist Dienst im Sinne des Dienstunfallrechtes; Ansprüche auf Bezüge, Vergütung oder Lohn bestehen nicht. ( § 15 Abs. 2 LGG )

#### Sachsen ( FFG )

##### § 12 FFG

Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehört ihrer Unterrichtung über das Fortbildungsprogramm und das Angebot von besonderen Veranstaltungen, die den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern und eine Weiterqualifikation ermöglichen. ( § 12 Abs. 1 FFG )

Bezüge oder Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme an einer Fortbildung während der Beurlaubung nicht gewährt. Notwendige Auslagen werden im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel in entsprechende Anwendung des § 22 Abs. 2 des Gesetzes über die Reisekostenvergütung der Beamten und Richter erstattet. ( § 12 Abs. 2 FFG )

Befristete Beschäftigungsmöglichkeiten ( Urlaubs- und Krankheitsvertretung ) sollen auf Antrag vorrangig beurlaubten Beschäftigten angeboten werden, soweit eine Beschäftigung während der Beurlaubung zulässig ist und dem Zweck der Beurlaubung nicht widerspricht. ( § 12 Abs. 3 FFG )

Wird eine Beurlaubung beantragt, so sind die Beschäftigten auf die rechtlichen Folgen hinzuweisen, insbesondere hinsichtlich der Ansprüche aus der Renten- und Arbeitslosenversicherung, sowie auf beamtenrechtliche und tarifliche Regelungen. ( § 12 Abs. 4 FFG )

Beurlaubten Beschäftigten ist nach Ablauf des Zeitraumes, für den die Beurlaubung gewährt worden ist, ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz unter Wahrung der bisherigen Funktion anzubieten. Beurlaubte Beschäftigte, die eine vorzeitige Rückkehr auf einen Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz anstreben, sind bei der Besetzung von Voll- oder Teilzeitarbeitsplätzen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen. ( § 12 Abs. 5 FFG ) § 13 Abs. 1 FFG gilt entsprechend

#### Sachsen - Anhalt ( FFG )

##### § 9 FFG

Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, ist durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit einzuräumen, Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten., um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern.

( § 9 Abs. 1 FFG )

Den Beurlaubten ist möglichst häufig eine Vertretungs- oder Aushilfstätigkeit anzubieten.

( § 9 Abs. 2 FFG )

Längerfristig beurlaubten Beschäftigten, die bereits mehr als zwei Jahre beurlaubt sind, ist die Teilnahme an beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Sie sind über das Bildungsangebot zu informieren. Die Dienststelle kann in besonderen Fällen bei rechtzeitigem Antrag vor Beginn der Bildungsveranstaltung den beurlaubten Beschäftigten die Erstattung der notwendigen Auslagen und Kinderbetreuungskosten bewilligen. Durch die Teilnahme an einer beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahme wird die Beurlaubung nicht unterbrochen. ( § 9 Abs. 3 FFG )

Nach Ende der Beurlaubung ist die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit unter Wahrung dienstlicher Interessen durch Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten, soweit erwünscht, zu fördern. ( § 9 Abs. 4 FFG )

#### Schleswig - Holstein ( GstG )

##### § 13 GstG

Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten sind vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soweit dies nicht dem Zweck der Beurlaubung entgegensteht.

( § 13 Abs. 1 GstG )

§ 12 Abs. 4 gilt entsprechend, sofern aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte wieder eine Teilzeit- oder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben. ( § 13 Abs. 2 GstG )

Für die Beurlaubung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind die §§ 88 a, 95 a des Landesbeamtengesetzes entsprechend anzuwenden. ( § 13 Abs. 3 GstG )

#### Thüringen ( GleichG )

##### § 10 GleichG

Die Dienststelle hat durch geeignete Maßnahmen insbesondere den auch familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten die Verbindung zum Beruf und den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern. Dazu gehören die Unterrichtung über Fortbildungsprogramme und das Angebot zur Teilnahme an der Fortbildung während oder nach der Beurlaubung; über die Genehmigung zur Teilnahme entscheidet die Dienststelle. ( § 10 Abs. 1 GleichG )

Bezüge oder Arbeitsentgelte werden für die Teilnahme an einer Fortbildung während der Beurlaubung nicht gewährt. Notwendige Auslagen sollen in entsprechender Anwendung des § 21 Abs. 2 des Thüringer Reisekostengesetzes erstattet werden. Dienstlicher Unfallschutz wird nach Maßgabe der sozialversicherungs- sowie beamtenversorgungsrechtlichen Bestimmungen gewährt. ( § 10 Abs. 2 GleichG )

Soweit Anträge auf Beurlaubung gestellt werden, gilt § 9 Abs. 3 entsprechend. ( § 10 Abs. 3 GleichG )

Auf Antrag können beurlaubte Beschäftigte im Einvernehmen mit der Dienststelle in geeigneten Fällen Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen übernehmen, soweit der Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird und beamtenrechtliche Bestimmungen nicht entgegenstehen. ( § 10 Abs. 4 GleichG )

Beurlaubten Beschäftigten ist grundsätzlich nach Ablauf der Beurlaubung ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten. Beurlaubte Beschäftigte, die ein vorzeitige Rückkehr auf einen Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz anstreben, sind bei der Besetzung von Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplätzen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, soweit andere Vorschriften nicht entgegenstehen. Es ist anzustreben, die Beurlaubten wieder an ihrem alten Dienstort einzusetzen. ( § 10 Abs. 5 GleichG )

§ 11 GleichG

Teilzeitbeschäftigung darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen; eine unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten ist nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe es rechtfertigen. Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. ( § 11 Abs. 1 GleichG )

Entsprechendes gilt für die Beschäftigten mit Familienpflichten, wenn sie aus der Beurlaubung zurückgekehrt sind. Eine regelmäßige Gleichbehandlung von Zeiten der Beurlaubung und der Teilzeitbeschäftigung ist damit nicht verbunden. ( § 11 Abs. 2 GleichG )

Die Berücksichtigung von Zeiten einer familienbedingten Beurlaubung bei der Anstellung und Beförderung richtet sich nach den einschlägigen beamtenrechtlichen Regelungen. Vor einer Beurlaubung wird auf Antrag eine Beurteilung erstellt. ( § 11 Abs. 3 GleichG )

## **9. Frauenförderpläne / Gleichstellungspläne / Gleichstellungskonzepte**

Bund ( BGleiG )

§ 11 BGleiG

(1) Der Gleichstellungsplan ist ein wesentliches Instrument der Personalplanung, insbesondere der Personalentwicklung, und zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Seine Umsetzung ist besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.

(2) Der Gleichstellungsplan muss die Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zur Situation der männlichen Beschäftigten beschreiben und die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen (§ 4 Abs. 3) auswerten. Insbesondere sind zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Bereichen Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen konkreter Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplans zu entwickeln. In jedem Gleichstellungsplan ist mindestens die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Sind zur Beseitigung des Ungleichgewichts nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung mit Frauen vorgesehen werden. Dies ist im Gleichstellungsplan darzulegen. Personenbezogene Daten darf der Gleichstellungsplan nicht enthalten.

(3) Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist im Gleichstellungsplan vorzugeben, dass der Frauenanteil in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt.

(.....)

Baden - Württemberg ( LGlG )

§ 4 LGlG Erstellung des Frauenförderplans

(1) Jede personalverwaltende Dienststelle, deren Personalverwaltungsbefugnis 50 und mehr Beschäftigte umfasst, erstellt mindestens einen Frauenförderplan. Für die Ministerien ist jeweils ein gesonderter Frauenförderplan zu erstellen. (....)

(2) Bei der Erstellung des Frauenförderplans und seiner Anpassung ist die Frauenvertreterin mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig zu beteiligen.

(3) In der Landesverwaltung kann in besonders gelagerten Einzelfällen mit Genehmigung des jeweiligen Fachministeriums und des für Frauenfragen zuständigen Ministeriums von der Erstellung eines Frauenförderplans abgesehen werden.

(4) Die Frauenförderpläne und ihre Anpassung sind der Dienstaufsichtsbehörde, die ihre Frauenvertreterin beteiligt, vorzulegen. Frauenförderpläne der übrigen, der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sind der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt, vorzulegen.

(.....)

§ 5 LGlG Inhalt des Frauenförderplans

(1) Der Frauenförderplan muss eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur seines jeweiligen Geltungsbereichs sowie eine Aufstellung der zu erwartenden personellen Veränderungen enthalten. Hierfür sind einmal im Jahr folgende Daten zu erheben:

1. jeweils getrennt nach Geschlecht und nach dem Stand vom 30. Juni, die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen, die Zahl der Beurlaubten, gegliedert nach Beurlaubungsgrad, und der Beschäftigten, die Funktionsstellen innehaben, sowie die Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberuf,

2. jeweils getrennt nach Geschlecht, die Zahl der Bewerbungen, Einstellungen, Beförderungen und der Teilnehmenden an Fortbildungsmaßnahmen für den Zeitraum vom 1. Juli des Vorjahres bis zum 30. Juni des darauffolgenden Jahres.

3. die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und den absehbaren Wechsel des Aufgabengebietes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen, der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen und die Zahl der voraussichtlich zu besetzenden Ausbildungsplätze.

(2) Zusammen mit dem Frauenförderplan ist alle vier Jahre eine Übersicht über die Beschäftigtenstruktur der einzelnen Dienststellen zu erstellen.

(3) Der Frauenförderplan muss genaue Ziel- und Zeitvorgaben enthalten zur deutlichen Erhöhung des Anteils der Frauen bei Einstellung und Beförderung in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, unter Berücksichtigung der Ausgangslage der vom Frauenförderplan erfassten Dienststellen. Außerdem ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden bzw. qualifizierenden Maßnahmen die geringere Repräsentanz von Frauen abgebaut werden soll.

#### Bayern ( BayGLG )

##### Art. 4 Aufstellung von Gleichstellungskonzepten

(1) 1 Die Dienststellen erstellen alle drei Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten, soweit solche nicht bestellt sind, der Ansprechpartner, ein Gleichstellungskonzept.

2 Die Dienststelle kann von der Erstellung von Gleichstellungskonzepten absehen, soweit nur geringfügige Befugnisse zur Vornahme von Einstellungen, Ernennungen, Beförderungen oder Übertragungen höher zu bewertender Tätigkeiten bestehen oder weniger als regelmäßig 100 Beschäftigte betroffen sind; dies gilt nicht für oberste Landesbehörden.

3 Dienststellen, die nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 die Aufgaben anderer Dienststellen wahrnehmen, erstellen für den gesamten Bereich, für den sie zuständig sind, ein Gleichstellungskonzept.

4 Ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Gleichstellungskonzepts, so ist dieses an die Entwicklung anzupassen.

(2) Kreisangehörige Gemeinden können im Rahmen ihrer Leistungsfähigkeit ein Gleichstellungskonzept erstellen.

##### Art. 5 Inhalt des Gleichstellungskonzepts

(1) 1 Grundlage des Gleichstellungskonzepts ist eine Beschreibung der Situation der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu den männlichen Beschäftigten.

2 Hierfür sind jeweils zum Stichtag 30. Juni des Berichtsjahres die bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen und gleichstellungsrelevante Daten auszuwerten.

(2) Die vorhandenen Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Voll- und Teilzeittätigkeit, Beurlaubung, Einstellung, Bewerbung, Fortbildung, Beförderung und Höhergruppierung sind darzustellen und zu erläutern.

(3) Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, sind Maßnahmen zur Durchsetzung personeller und organisatorischer Verbesserungen anhand von auch zeitbezogenen Zielvorgaben zu entwickeln.

(4) Darüber hinaus sind Initiativen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere strukturelle Maßnahmen zu entwickeln und darzustellen.

(5) Die kostenmäßigen Auswirkungen sind darzustellen.

(6) Die Gemeinden und Gemeindeverbände können, unbeschadet von Art. 4 Abs. 2, durch Satzung den Inhalt des Gleichstellungskonzepts zur Erreichung der Ziele des Gesetzes nach Art. 2 abweichend von den Absätzen 1 bis 5 regeln.

#### Berlin ( LGG )

##### § 4 LGG Frauenförderplan

(1) Jede Einrichtung nach § 1 erstellt auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation oder Einsparungsmaßnahmen einen Frauenförderplan. Bestehen in einer Einrichtung nach § 1 mehrere Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, können diese Frauenförderpläne erlassen. (...)

(2) Im Frauenförderplan ist mindestens festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 3 innerhalb der jeweiligen Einrichtung oder Dienststelle gefördert werden kann. Dazu ist für jede einzelne Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe sowie jede Vorgesetzten- und Leitungsebene festzustellen, ob Frauen unterrepräsentiert sind. Für jeweils zwei Jahre sind verbindliche Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen der einzelnen Laufbahn oder Berufsfachrichtung sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen festzulegen. Bei der Festlegung von Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erforderlichen Qualifikationen die beschäftigten Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklungsplanung). Dabei sind insbesondere solche Stellen zu berücksichtigen, die voraussichtlich neu zu besetzen sind. Es ist festzulegen, wie viele Frauen an Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen, die für die Besetzung einer Stelle in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, förderlich sind.

(3) Die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlechtern, Laufbahn oder Berufsfachrichtung und Ausbildungsberuf (Nummer 6 der Anlage zu § 19) ist darzustellen und in die Personalentwicklungsplanung einzubeziehen.

(4) An der Erstellung des Frauenförderplans ist die Frauenvertreterin zu beteiligen; die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.

(5) Besteht eine Einrichtung nach § 1 aus mehreren Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsgesetzes, so sind an der Erstellung, Fortschreibung und Anpassung des dienststellenübergreifenden Frauenförderplans alle betroffenen Frauenvertreterinnen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig zu beteiligen; die Rechte der Personalräte bleiben unberührt. Dies gilt auch für die Entscheidung gemäß Absatz 1 Satz 2.

(.....)

#### Brandenburg ( LGG )

##### § 5 LGG Erstellung von Gleichstellungsplänen

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

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

(3) Nächsthöhere Dienststelle nach Absatz 2 ist : (.....)

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

(5) In den Eigenbetrieben, Krankenhäusern, Zweckverbänden und der Aufsicht der Gemeinden, Ämter und Landkreise unterstehenden Stellen sind Gleichstellungspläne (.....) zu erstellen. (...)

(.....)

##### § 6 LGG Mindestinhalt des Gleichstellungsplanes

(1) (.....)

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

1. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie Laufbahnen und Berufsgruppen,

2. die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Stellen, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie nach Laufbahnen und Berufsgruppen,

3. die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn oder Berufsgruppe und Ausbildungsberuf,

4. die Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen.

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

(4) Der Gleichstellungsplan soll ferner enthalten:

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

(5) Wird der Gleichstellungsplan in bezug auf die Einstellung und Beförderung von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt, bedarf es bis zu seiner Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die bei fehlendem Einvernehmen über den Gleichstellungsplan entscheidet (§ 5 Abs. 2).

#### Bremen ( LGG )

##### § 6 Frauenförderpläne

(1) Die Behörden und Dienststellen haben für ihren Bereich geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Frauen gezielt zu fördern. Es sind in jeder Dienststelle Daten zur Erstellung einer Analyse über die Beschäftigungsstruktur zu erheben. Die Analyse ist jährlich fortzuschreiben. Zum Abbau der Unterrepräsentation der Frauen sind Frauenförderpläne in den Dienststellen aufzustellen, die Zielvorgaben und einen Zeitrahmen enthalten sollen. Für die Erstellung der Analyse sind die diesem Gesetz als Anlage beigefügten Vorgaben für die Datenerhebung maßgebend.

(2) Wenn Aufgaben des Personalwesens, insbesondere Personalentwicklungsplanung, -förderung, -einsatz, Ausbildung und berufliche Weiterbildung zentral von einer Behörde für mehrere Behörden wahrgenommen werden, erstellt diese, gegebenenfalls in Abstimmung mit der abgebenden Behörde, einen behörden- und dienststellenübergreifenden Frauenförderplan nach Absatz 1.

(.....)

#### Hamburg ( GlG )

##### § 4 GlG Frauenförderpläne

(1) Jede Dienststelle, für die ein Personalrat oder Richterrat zu wählen ist, hat auf der Grundlage ihrer Beschäftigtenstruktur einen Frauenförderplan zu erstellen. In ihm ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen und organisatorischen Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt erhöht werden soll. Die Frauenförderpläne sind fortzuschreiben.

(.....)

#### Hessen ( HGlG )

##### § 4 HGlG Aufstellung von Frauenförderplänen

(1) Frauenförderpläne werden für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt. Personalstellen mehrerer Dienststellen können nach Maßgabe der Abs. 2 bis 4 in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden.

(2) In der Landesverwaltung kann für Personalstellen mehrerer Dienststellen ein Frauenförderplan aufgestellt werden. Über die Zusammenfassung von Personalstellen mehrerer Dienststellen in einem Frauenförderplan und darüber, welche Dienststelle diesen Frauenförderplan aufstellt, entscheidet die oberste Dienstbehörde durch Anordnung, die im Staatsanzeiger für das Land Hessen oder im Amtsblatt des zuständigen Ministeriums zu veröffentlichen ist. Im übrigen stellt die Dienststelle die Frauenförderpläne auf. Für Dienststellen mit weniger als 50 Beschäftigten sollen keine eigenen Frauenförderpläne aufgestellt werden. Für Personalstellen der Richterinnen und Richter werden für die jeweilige Gerichtsbarkeit durch das zuständige Ministerium und für Personalstellen der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte durch das Ministerium der Justiz besondere Frauenförderpläne aufgestellt. Frauenförderpläne sind jeweils im Einvernehmen mit der für die erfassten Personalstellen personalentscheidenden Dienststelle aufzustellen.

(3) Für jede Gemeinde und jeden Gemeindeverband ausschließlich der Eigenbetriebe und Krankenanstalten wird mindestens je ein Frauenförderplan aufgestellt. Durch Satzung kann geregelt werden, dass mehrere Eigenbetriebe oder mehrere Krankenanstalten einer Gemeinde einen gemeinsamen Frauenförderplan aufstellen. Für kommunale Zweckverbände, den Landeswohlfahrtsverband Hessen und den Frauenförderpläne des Planungsverband Ballungsraum Frankfurt/Rhein-Main wird mindestens ein Frauenförderplan aufgestellt. In Gemeinden, Gemeindeverbänden, Eigenbetrieben, Krankenanstalten und kommunalen Zweckverbänden mit weniger als fünfzig Beschäftigten kann ein Frauenförderplan aufgestellt werden.

(4) Bei den übrigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen, sowie beim Hessischen Rundfunk wird jeweils mindestens ein Frauenförderplan aufgestellt.

#### § 5 HfLG Inhalt des Frauenförderplanes

(1) Gegenstand des Frauenförderplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereiches des Frauenförderplanes.

(2) Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplanes zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen. Für diese Analyse sind folgende Daten zu erheben:

die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer getrennt nach Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen,

die Zahl der mit Teilzeitbeschäftigten besetzten Personalstellen getrennt nach Geschlecht, Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen,

die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht und Ausbildungsberuf,

die Zahl der durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze und vorgesehene Wechsel des Aufgabengebietes oder Arbeitsplatzes voraussichtlich freiwerdenden Personalstellen sowie der voraussichtlich zu besetzenden Personalstellen und möglichen Beförderungen.

(3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben in von Hundert bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Für die Festlegung der Zielvorgaben sind die Besonderheiten in den jeweiligen Bereichen und Dienststellen maßgebend.

(4) In jedem Frauenförderplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen eines Bereichs, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dies gilt nicht, wenn ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit ist. Ist glaubhaft dargelegt, dass nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind, können entsprechend weniger Personalstellen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden. Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungsgruppe in dem Bereich entspricht. Satz 3 gilt entsprechend. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist durch den Frauenförderplan zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

(5) Beruht der Frauenförderplan auf unrichtigen Voraussetzungen oder ändern sich wesentliche Voraussetzungen des Frauenförderplanes, so ist er nach Ablauf des Zwei-Jahres-Zeitraumes nach Abs. 3 entsprechend zu ändern. Mit Zustimmung der Frauenbeauftragten kann der Frauenförderplan auch zu einem anderen Zeitpunkt geändert werden. Tritt die Änderung durch personalwirtschaftliche Maßnahmen nach Abs. 4 Satz 6 ein, so ist bei der Anpassung zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

(6) Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen. Er kann auch Maßnahmen enthalten, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können.

(7) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die gemäß § 57a in Verbindung mit § 57b Abs. 2 Nr. 1 oder 3 des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches. Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 48 des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den an dem jeweiligen Fachbereich Promovierten stellen. Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluss angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den sie an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

#### Mecklenburg - Vorpommern ( GStG )

#### § 3 GStG Frauenförderplan

(1) Die Dienststellen mit der personalrechtlichen Befugnis erstellen für jede Einrichtung nach § 1 auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung einen verbindlichen Frauenförderplan. Im Frauenförderplan ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 2 innerhalb der jeweiligen Einrichtung gefördert wird. Sind personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen, durch die Stellen eingespart oder wegfallen sollen, hat der Frauenförderplan Vorgaben zu enthalten, die die Chancengleichheit der Frauen gewährleisten.

(2) Soweit Frauen in Beschäftigungsgruppen unterrepräsentiert sind, sind für jeweils zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Beschäftigungsgruppen festzulegen. Bei der Festlegung der verbindlichen Zielvorgaben ist davon auszugehen, wie viele Stellen frei werden, und darzulegen, ob in Dienststellen bereits beschäftigte Frauen die zur Ausfüllung der Stelle erforderliche Qualifikation haben, erwerben

werden oder erwerben können und in welchem Umfang voraussichtlich Außenbewerberinnen für die Besetzung freiwerdender Stellen gewonnen werden können. Es ist weiter die Mindestzahl von Frauen festzulegen, die im Berichtszeitraum an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Der Frauenförderplan muss vorhandene Unterrepräsentanzen von Frauen bei Bewerbungen, Einstellungen, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Beschäftigungsgruppen aufzeigen und begründen.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle, für die der Frauenförderplan erstellt worden ist, ist Gelegenheit zur Stellungnahme zum Frauenförderplan zu geben. Die Stellungnahme ist als Anlage Bestandteil des Frauenförderplans.

(.....)

(5) Wenn die Vorgaben des Frauenförderplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe hierfür bei der Aufstellung des nächsten Frauenförderplans darzulegen sowie zusätzlich der vorgesetzten Dienststelle zu melden. Die Frauenförderpläne sind der für die Gleichstellung für Frauen und Männer zuständigen Behörde vorzulegen.

(6) Wird der Frauenförderplan in bezug auf die Einstellung und Beförderung von Frauen innerhalb des vorgegebenen Zeitraumes nicht erfüllt, bedarf es bis zu seiner Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einer Beschäftigungsgruppe, in der Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der vorgesetzten Dienststelle. Die Gründe für die Erteilung der Zustimmung sind der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung bekannt zu geben. Bei Strukturveränderungen in Behörden ist der Frauenförderplan unverzüglich zu erstellen oder anzupassen. Insoweit finden Satz 1 und § 5 Abs. 9 keine Anwendung.

(7) Personenbezogene Daten darf der Frauenförderplan nicht enthalten.

#### Niedersachsen ( NGG )

##### § 4 NGG Stufenplan

(1) Jede Dienststelle erstellt nach Maßgabe ihrer dienstrechtlichen Befugnisse auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Stufenplan.(.....) Wird ein Teil der Beschäftigten voraussichtlich familiengerechte Arbeitszeit in Anspruch nehmen, so ist dies bei der Planung des Personalbedarfs zu berücksichtigen.

(2) An der Erstellung des Stufenplans ist die Frauenbeauftragte frühzeitig zu beteiligen.

#### Nordrhein - Westfalen ( LGG )

##### § 5 a LGG Erstellung und Fortschreibung von Frauenförderplänen

(1) Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten erstellt im Rahmen ihrer Zuständigkeit für Personalangelegenheiten jeweils für den Zeitraum von drei Jahren einen Frauenförderplan; in anderen Dienststellen kann ein Frauenförderplan aufgestellt werden. In der Hochschule besteht der Frauenförderplan aus einem Rahmenplan für die gesamte Hochschule und aus den Frauenförderplänen der Fachbereiche, der Verwaltung, der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und der zentralen Betriebseinheiten, soweit mindestens 20 Beschäftigte vorhanden sind. Die Frauenförderpläne der Fachbereiche können weiter differenziert werden. Mehrere Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden. Die Zusammenfassung darf eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen in einer Dienststelle nicht durch eine erhebliche Überrepräsentanz von Frauen in anderen Dienststellen ausgleichen. Der Frauenförderplan ist fortzuschreiben.

(2) In der Landesverwaltung sind Frauenförderpläne der Dienststelle vorzulegen, die die unmittelbare allgemeine Dienstaufsicht über die Dienststellen ausübt, für die der Frauenförderplan aufgestellt ist. Über die Frauenförderpläne der Hochschulen beschließt der Senat. Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle oder einer Hochschule dem Frauenförderplan, ist der Frauenförderplan der Dienststelle nach Satz 1 zur Zustimmung vorzulegen.

(3) Der Frauenförderplan beim Landtag wird im Benehmen mit dem Landtagspräsidium aufgestellt.

(4) In den Gemeinden und Gemeindeverbänden sind die Frauenförderpläne durch die Vertretung der kommunalen Körperschaft zu beschließen.

(5) Frauenförderpläne der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts werden im Benehmen mit deren verfassungsmäßig zuständigen obersten Organen aufgestellt.

(.....)

(7) Der Bericht zum Frauenförderplan in Hochschulen und deren medizinische Einrichtungen nimmt auch Stellung zu den durch die leistungsorientierte Mittelvergabe (§ 5) erreichten Fortschritten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages und der Umsetzung dieses Gesetzes.

(.....)

##### § 6 LGG Inhalt des Frauenförderplanes

(1) Gegenstand des Frauenförderplanes sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen.

(2) Grundlagen des Frauenförderplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

(3) Der Frauenförderplan enthält für jeweils drei Jahre konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf 50 vom Hundert zu erhöhen.

(4) Im Frauenförderplan ist festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Zielvorgaben nach Absatz 3 erreicht werden sollen. Ist absehbar, dass auf Grund personalwirtschaftlicher Regelungen Stellen gesperrt werden oder entfallen, soll der Frauenförderplan Maßnahmen aufzeigen, die geeignet sind, ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern. Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeitgestaltung und zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen.

(5) Wird während der Geltungsdauer des Frauenförderplans erkennbar, dass dessen Ziele nicht erreicht werden, sind ergänzende Maßnahmen zu ergreifen.

(6) Wenn die Zielvorgaben des Frauenförderplans im Hinblick auf Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraumes nicht erfüllt worden sind, ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig.

#### Rheinland - Pfalz ( LGG )

##### § 5 LGG Erstellung von Frauenförderplänen

(1) Die obersten Landesbehörden oder die von diesen für ihren Geschäftsbereich bestimmten Stellen, die für die Personalverwaltung zuständigen Stellen der Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie die öffentlichrechtlichen Betriebe haben auf der Grundlage einer Analyse ihrer Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung über einen Zeitraum von sechs Jahren einen Frauenförderplan zu erstellen. In diesem sind weitere Unterteilungen insbesondere nach Dienststellen vorzunehmen. Für Dienststellen einer Ortsgemeinde können Frauenförderpläne erstellt werden.

(2) An der Erstellung des Frauenförderplanes sind die einzelnen Dienststellen sowie deren Gleichstellungsbeauftragte frühzeitig zu beteiligen.

(.....)

##### § 6 LGG Mindestinhalt eines Frauenförderplanes

(1) Im Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren darzustellen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten erhöht werden soll.

(2) Dem Frauenförderplan ist eine Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung zu Grunde zu legen. Für diese Analyse sind die notwendigen Daten zu ermitteln.

(3) Nach Ablauf von jeweils zwei Jahren ist zu überprüfen, inwieweit die Ziele des Frauenförderplanes erreicht sind, und gegebenenfalls eine Anpassung an die Entwicklung durch ergänzende Maßnahmen vorzunehmen. § 5 Abs. 3 gilt für den fortgeschriebenen Frauenförderplan entsprechend.

#### Saarland ( LGG )

##### § 7 LGG Grundsätze eines Frauenförderplanes

(1) Jede Dienststelle hat für einen Zeitraum von drei Jahren für ihren Zuständigkeitsbereich einen Frauenförderplan vorzulegen. Gegenstand des Frauenförderplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs des Frauenförderplanes.

(2) Grundlage dieses Frauenförderplanes ist die statistische Erhebung nach § 6.

(3) Ist in einem Planungszeitraum mit einem Rückgang von Personalstellen zu rechnen, so ist sicherzustellen, dass sich der Anteil von Frauen in den Funktions- und Einkommensbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht rückläufig entwickelt.

(4) Beruht der Frauenförderplan auf unrichtigen Voraussetzungen, so kann er vor Ablauf der Drei-Jahresfrist mit Zustimmung der Frauenbeauftragten auch zu einem anderen Zeitpunkt geändert werden. Tritt die Änderung durch personalwirtschaftliche Maßnahmen nach Absatz 5 ein, so ist bei der Anpassung zu gewährleisten, dass der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

(5) Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies

erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen. Er kann auch Maßnahmen enthalten, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, dass sie auch mit Frauen besetzt werden können.

(6) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die gemäß § 57 a in Verbindung mit § 57 b Absatz 2 Nr. 2, 3, 3 oder 4 des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen. Stellen des Wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 48 a und § 48 c des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil für Frauen zu besetzen, den sie im jeweiligen Fachbereich an Promovierten stellen. Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluss angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den diese an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

(7) Bei der Ausbildung für Berufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bei jeder Vergabe auf mindestens der Hälfte der Ausbildungsplätze zur Einstellung vorzusehen. Dies gilt nicht für Ausbildungsgänge, in denen eine staatliche Ausbildung Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist.

#### § 8 LGG Inkraftsetzen des Frauenförderplanes

(1) (.....)

(2) Ist der Frauenförderplan ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes bzw. drei Monate nach Ablauf des letzten Frauenförderplanes noch nicht formell in Kraft getreten, so dürfen keine Einstellungen und Beförderungen von Männern in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorgenommen werden.

#### Sachsen ( FFG )

##### § 4 FFG Frauenförderplan

(1) Jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle erstellt für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan, der innerhalb dieses Zeitraumes nach zwei Jahren an die aktuelle Entwicklung anzupassen ist. Die Personalverwaltung erarbeitet den Frauenförderplan unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten und legt ihn der Dienststellenleitung zur Genehmigung vor. Er muss die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils Maßnahmen zur Durchsetzung notwendiger personeller und organisatorischer Verbesserungen im Rahmen von Zielvorgaben und eines zeitlichen Stufenplanes entwickeln. Personenbezogene Daten darf der Frauenförderplan nicht enthalten.

**(2) Der Frauenförderplan muss auch die statistischen Angaben (§ 5) auswerten und vorhandene Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Bereichen darstellen und begründen.**

(.....)

#### Sachsen - Anhalt ( FFG )

##### § 20 FFG Frauenförderplan

(1) Oberste Landesbehörden sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit eigener Verwaltung um Geltungsbereich des § 2, die nicht in den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde fallen, haben für ihren Geschäftsbereich einen Frauenförderplan zu erstellen. Er ist alle zwei Jahre fortzuschreiben.

(2) Die haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wirken bei der Erstellung und Umsetzung des Frauenförderplans mit. Mit der bestellten Gleichstellungsbeauftragten ist das Benehmen herzustellen. Auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten ist ihre Stellungnahme dem Frauenförderplan beizufügen.

(3) Frauenförderpläne enthalten für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf die Erhöhung des Anteils von Frauen bei Einstellungen und Beförderung in den einzelnen Funktionen, Vergütungs- oder Besoldungsgruppen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Es sind mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen innerhalb der Funktionen, Vergütungs- oder Besoldungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorzusehen.

#### Schleswig - Holstein ( GstG )

##### § 11 GstG Frauenförderplan

(1) Jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle mit regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten hat für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen. Personalstellen mehrerer Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden.

(2) (.....)

(3) Grundlage des Frauenförderplans sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Personalstellen, möglichen Beförderungen und durch Abbau wegfallenden Stellen.

(4) Der Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. In den Zielvorgaben ist zumindest ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe entspricht. Bei Neueinstellungen sind Frauen zur Hälfte zu berücksichtigen.

(5) In dem Frauenförderplan ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 1 gefördert werden soll. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen gesperrt werden oder wegfallen sollen, hat der Frauenförderplan Zielvorgaben zu enthalten, nach denen der Frauenanteil zumindest gleich bleibt.

(6) An der Erstellung des Frauenförderplans ist die Gleichstellungsbeauftragte von Anfang an zu beteiligen. Die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.

(.....)

(8) Solange kein Frauenförderplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden. Dies gilt nicht für die Übergangszeit nach § 26 Abs. 1. Ist der Frauenförderplan wegen eines Verfahrens nach §§ 52 ff des Mitbestimmungsgesetzes noch nicht in Kraft, dürfen keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden, die dem bereits aufgestellten Frauenförderplan zuwiderlaufen.

(9) § 33 Abs. 1 des Hochschulgesetzes bleibt unberührt.

#### Thüringen ( GleichG )

##### § 4 GleichG Frauenförderplan

(1) Jede personalführende Dienststelle erstellt unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Für die Anpassung gilt Satz 1 entsprechend. Die personalführende Dienststelle kann für ihren nachgeordneten Zuständigkeitsbereich die Erstellung delegieren.

(.....)

Personenbezogene Daten darf der Frauenförderplan nicht enthalten.

(2) Der Frauenförderplan ist auf der Grundlage einer Analyse der Beschäftigtenstruktur zu erstellen.

Die statistischen Daten sind nach § 5 Abs. 1 auszuwerten. Unterschiede im Vergleich der Anteile von Frauen und Männern bei Bewerbungen, Einstellungen, Höhergruppierungen, Beförderungen und Fortbildung in den einzelnen Bereichen sind dabei darzustellen und zu begründen.

(3) Zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, ist im Rahmen von Zielvorgaben festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen organisatorischen, personellen und fortbildenden Maßnahmen die Förderung der Gleichstellung erfolgen soll. Bei der Erstellung der Zielvorgaben ist weiterhin davon auszugehen, wie viele Stellen frei werden und welche in der Dienststelle tätigen Frauen die zur Ausfüllung dieser Stellen erforderliche Qualifikation besitzen oder in absehbarer Zeit erwerben können.

(.....)

### **9.1 Fristen für die Aufstellung**

#### Bund ( BGleiG )

##### § 11 Abs. 4 BGleiG

Der Gleichstellungsplan wird von der Dienststelle unter frühzeitiger Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten für vier Jahr erstellt. Er ist nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen.

#### Baden - Württemberg ( LGlG )

##### § 4 Abs. 1 Satz 3 LGlG

Der Frauenförderplan ist für die Dauer von vier Jahren zu erstellen und soll bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst werden.

#### Bayern ( BayGlG )

##### Art.4 BayGlG

Die Dienststellen erstellen alle drei Jahre nach Maßgabe ihrer dienst- oder arbeitsrechtlichen Zuständigkeit unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten.

Berlin ( LGG )

§ 4 Abs. 1 LGG

Der Frauenförderplan ist in jeder Einrichtung, die vom Geltungsbereich des Gesetzes erfasst ist für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben. Nach jeweils zwei Jahren ist er an die aktuelle Entwicklung anzupassen.

Brandenburg ( LGG )

§ 6 LGG

Der Gleichstellungsplan ist für jeweils vier Jahre zu erstellen und nach zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen.

Bremen ( LGG )

Keine Regelung

Hamburg ( GlG )

Keine Regelung

Hessen ( HGlG )

§ 4 Abs. 1 Satz 1 HGlG

Frauenförderpläne werden für jeweils sechs Jahre für jede Dienststelle aufgestellt.

Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

§ 3 Abs. 1 Satz 2 GstG

Der Gleichstellungsförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben.

Niedersachsen ( NGG )

§ 4 Abs. 1 Satz 2 und 3 NGG

Der Stufenplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen. Der Stufenplan ist alle zwei Jahre fortzuschreiben.

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 5 a Abs. 1 LGG

Der Frauenförderplan wird von der zuständigen Dienststelle jeweils für den Zeitraum von drei Jahren erstellt.

Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 6 Abs. 1 LGG

Im Frauenförderplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren darzustellen, welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten erhöht wird.

Saarland ( LGG )

§ 7 Abs. 1 Satz 1 LGG

Jede Dienststelle hat für einen Zeitraum von drei Jahren für ihren Zuständigkeitsbereich einen Frauenförderplan vorzulegen.

Sachsen ( FFG )

§ 4 Abs. 3 FFG

Der Frauenförderplan wird vierjährig aufgestellt.

Sachsen - Anhalt ( FFG )

§ 20 Abs. 1 Satz 2 FFG

Der Frauenförderplan ist alle zwei Jahre fortzuschreiben.

Schleswig - Holstein ( GStG )

§ 11 Abs. 1 Satz 1 GStG

Der Frauenförderplan ist jeweils für vier Jahre aufzustellen.

Thüringen ( GleichG )

§ 4 Abs. 1 Satz 1 GleichG

Jede personalführende Dienststelle erstellt unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan.

**9.2 Interne Veröffentlichungspflicht**

Bund ( BGleig )

§ 11 Abs. 5 BGleig

Der Gleichstellungsplan sowie die Aktualisierung sind in der Dienststelle zu veröffentlichen. Den Vorgesetzten ist der Gleichstellungsplan gesondert zur Verfügung zu stellen.

Baden - Württemberg ( LGLG )

§ 4 Abs. 5 LGLG

Der Frauenförderplan ist in den jeweiligen vom Frauenförderplan umfassten Dienststellen an geeigneter Stelle zu Einsicht auszulegen, auszuhängen oder in sonstiger geeigneter Weise bekannt zu machen.

Bayern ( BayGLG )

Art.6 Abs. 1 BayGLG

Das Gleichstellungskonzept sowie die Aktualisierung sind in den betroffenen Dienststellen in geeigneter Form bekannt zu geben.

Berlin ( LGG )

§ 4 Absatz 6 LGG

Frauenförderpläne sowie deren Fortschreibungen oder Anpassungen sind dem für die Frauenpolitik zuständigen Mitglied des Senats zur Kenntnis zu geben.

Brandenburg ( LGG )

§ 5 Abs. 9 LGG

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

Bremen ( LGG )

§ 6 Abs. 3 LGG

Die Frauenförderpläne sind der Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau zur Stellungnahme vorzulegen.

Hamburg ( GLG )

§ 4 Abs. 2 GLG

Die Frauenförderpläne sind von den Behörden und Gerichten der Freien und Hansestadt Hamburg, den landesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechtes über die Aufsichtsbehörden der für die Gleichstellung der Frau zuständigen Behörde vorzulegen.

Hessen ( HGLG )

§ 6 Abs. 6 Satz 1 HGLG

Frauenförderpläne sind in den Dienststellen, deren Personalstellen sie betreffen, bekannt zu machen.

Mecklenburg - Vorpommern ( GStG )

§ 3 Absatz 4

Der Frauenförderplan ist den Beschäftigten durch die Leitung der Dienststelle, für die er erstellt ist, durch Aushang bekannt zu machen.

Niedersachsen ( NGG )

keine Regelung

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 5 Absatz 8 LGG

(8) Die Frauenförderpläne, die Berichte über die Personalentwicklung und die nach Maßgabe des Frauenförderplans durchgeführten Maßnahmen sind in den Dienststellen, deren Personal sie betreffen, und in den Schulen bekannt zu machen.

Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 5 Absatz 3 und 4 LGG

(3) Der Frauenförderplan ist den Beschäftigten in der Dienststelle, deren Personalstellen er betrifft, an geeigneter Stelle bekannt zu machen.

(4) Die Frauenförderpläne der Ministerien, der Staatskanzlei, der Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund, des Rechnungshofes und der Landtagsverwaltung sind dem für Frauenpolitik zuständigen Ministerium zur Kenntnis zu geben.

Saarland ( LGG )

keine Regelung

Sachsen ( FFG )

§ 4 Absatz 3 FFG

Der genehmigte vierjährige Frauenförderplan ist in der Dienststelle zu veröffentlichen.

Sachsen - Anhalt ( FFG )

Keine Regelung

Schleswig - Holstein ( GstG )

§ 11 Absatz 7 GstG

Die Frauenförderpläne werden von der Dienststellenleitung in den Dienststellen, deren Personalstellen sie betreffen, bekannt gemacht.

Thüringen ( GleichG )

§ 4 Absatz 4 GleichG

Der Frauenförderplan sowie seine Anpassung nach Absatz 1 Satz 2 sind in der Dienststelle bekannt zu machen.

### **9.3 Interne Berichtspflicht**

Bund ( BGleiG )

§ 11 Abs. 6 BGleiG

Wenn die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe im nächsten Gleichstellungsplan darzulegen sowie zusätzlich der höheren Dienststellen mitzuteilen.

Baden - Württemberg ( LGLG )

§ 6 Abs. 1 LGLG

Die Dienststelle, die den Frauenförderplan erstellt, berichtet der Dienstaufsichtsbehörde, die ihre Frauenvertreterin beteiligt, alle zwei Jahre über den Stand der Erfüllung des Frauenförderplans.

Bayern ( BayGLG )

Art.6 Abs. 2 BayGLG

Wenn das Gleichstellungskonzept nicht umgesetzt worden ist, sind die Gründe hierfür sowohl im Rahmen einer Aktualisierung als auch bei der Aufstellung des nächsten Gleichstellungskonzeptes darzulegen und entsprechend Abs. 1 bekannt zu geben.

Berlin ( LGG )

Keine Regelung

Brandenburg ( LGG )

Keine Regelung

Bremen ( LGG )

Keine Regelung

Hamburg ( GlG )

Keine Regelung

Hessen ( HGlG )

§ 6 Abs. 6 Satz 2 HGlG

Die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, berichtet der nach § 6 Abs. 1 bis 5 HGlG zuständigen Stelle alle zwei Jahre über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen.

Mecklenburg - Vorpommern ( GstG )

§ 3 Abs. 3 GstG

Die Gleichstellungspläne sind der für die Gleichstellung von Frauen und Männern zuständige Behörde vorzulegen.

Niedersachsen ( NGG )

Keine Regelung

Nordrhein - Westfalen ( LGG )

§ 5a Abs. 6 LGG

Nach Ablauf des Frauenförderplanes hat die Dienststelle, die den Frauenförderplan aufstellt, einen Bericht über die Personalentwicklung und die durchgeführten Maßnahmen zu erarbeiten und der § 5 Absätzen 2 bis 5 zuständigen Stelle gemeinsam mit der Fortschreibung des Frauenförderplanes vorzulegen.

Rheinland - Pfalz ( LGG )

§ 20 Abs. 1 Satz 2 LGG

Als Grundlage des Berichtes der Landesregierung erstellt jede Dienststelle, die nach § 5 Abs. 1 LGG für die Erstellung eines Frauenförderplanes zuständig ist, sechs Monate vor Abgabe des Berichtes beim Landtag einen Bericht über die Umsetzung des Frauenförderplanes sowie sonstiger Maßnahmen zur Verwirklichung der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern.

Saarland ( LGG )

§ 9 Satz 1 LGG

Jede Dienststelle, die einen Frauenförderplan aufgestellt hat, berichtet jeweils nach Ablauf von einem Jahr, spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, der Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat, über die Umsetzung der Zielvorgabe.

Sachsen ( FFG )

§ 4 Abs. 4 FFG

Soweit der Frauenförderplan nicht verwirklicht worden ist, hat die Dienststelle die Gründe dafür im Rahmen der nach zwei Jahren fälligen Anpassung und bei Aufstellung des nächsten Frauenförderplanes gegenüber der Frauenbeauftragten dazulegen und in der Dienststelle zu veröffentlichen.

Sachsen - Anhalt ( FFG )

Keine Regelung

Schleswig - Holstein ( GstG )

§ 24 Abs. 2 GstG

Im Rahmen des Geltungsbereiches nach § 2 mit Ausnahme der Hochschulen berichten die verwaltungsleitenden Organe den Repräsentativorganen als obersten Entscheidungs- und Überwachungsorganen im Abstand von vier Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

Thüringen ( GleichG )

§ 4 Abs. 5 GleichG

Soweit der Frauenförderplan nicht verwirklicht ist, hat die Dienststelle die Gründe dafür im Rahmen der Anpassung und bei der Aufstellung des nächsten Frauenförderplans darzulegen.

§ 13 Abs. 2 GleichG

Die Dienststellen, die einen Frauenförderplan erstellen, berichten hierzu auf dem Dienstweg den jeweiligen nach § 4 Abs. 1 Satz 5 Nr. 1 bis 7 GleichG. Diese berichten der Frauenbeauftragten der Landesregierung spätestens sechs Monate nach Ablauf der Zweijahresfrist nach § 4 Abs. 1 Satz 2 GleichG.

## **Literatur:**

Brackert, Petra, Gabriele Hoffmeister-Schönfelder (Hg.):  
Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte,  
Recht von A - Z für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in der  
Öffentlichen Verwaltung, in Unternehmen und Beratungsstellen  
Hamburg, 2003

Günter, Gisela;  
Gleichstellungsrecht des Hochschulbereiches. Ein Vergleich der  
Landesgleichstellungsgesetze und der Landeshochschulgesetze, GEW, VB  
Frauenpolitik, Ffm 1999

Kämper, Gabriele, Senatsverwaltung für Arbeit, berufliche Bildung  
und Frauen Berlin (Hg.):  
LGG-Bilanz  
Gleichstellungsgesetzgebung - Bilanz und Fortentwicklung  
Dokumentation der Fachtagung zu den Gleichstellungsgesetzen der  
Länder und des Bundes vom 10. bis 12. September 1997  
Berlin 1998

Plander, Harro  
Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten auf Dienstbefreiung und  
Freistellung  
Am Beispiel des Frauenförderungsgesetzes (FrFG) des Landes Sachsen  
Anhalt  
Rechtsgutachten im Auftrag der GEW  
Mai 2002

Reich, Brigitte,  
Bildung und Geschlecht. Erhebung zu normativen Aussagen in den  
Schulgesetzen und zu Angeboten in der LehrerInnenfortbildung, Max-  
Traeger-Stiftung der GEW, Ffm 2002

Roetteken von, Torsten,  
Hessisches Gleichberechtigungsgesetz - HGlG  
Kommentar  
Heidelberg 1998

Schick, Dagmar, Heike Dieball, Inge Horstkötter, Lore Seidel, Ulrike  
M. Vieten, Sibylle Wankel:  
Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder. Kommentar  
für die Praxis zum Bundesgleichstellungsgesetz und den  
Gleichstellungsgesetzen, Gleichberechtigungsgesetzen und  
Frauenfördergesetzen der Länder  
Frankfurt/M. 2002, 2. überarbeitete und aktualisierte Auflage