

# **Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein (Gleichstellungsgesetz - GstG)**

Vom 13. Dezember 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562)

Zuletzt geändert durch Landesverordnung zur Anpassung von Rechtsvorschriften an geänderte Zuständigkeiten der obersten Landesbehörden und geänderte Ressortbezeichnungen vom 08.09.2010 (GVOBl. Schl.-H. S. 575) .

- § 1 Gesetzeszweck
- § 2 Geltungsbereich
- § 3 Vergabe von Ausbildungsplätzen
- § 4 Einstellung
- § 5 Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- § 6 Härteklausele
- § 7 Arbeitsplatzausschreibung
- § 8 Auswahlgrundsätze
- § 9 Höchstaltersgrenzen
- § 10 Fort- und Weiterbildung
- § 11 Frauenförderplan
- § 12 Teilzeitbeschäftigung
- § 13 Beurlaubung
- § 14 Familiengerechte Arbeitszeit
- § 15 Gremienbesetzung
- § 16 Verbot sexueller Belästigung
- § 17 Geltungsbereich
- § 18 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten
- § 19 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Fachangelegenheiten
- § 20 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten
- § 21 Fachliche Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten
- § 22 Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten
- § 23 Geltung für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden, Kreise und Ämter und der Hochschulen
- § 24 Berichtspflicht
- § 25 Änderung des Landesbeamtengesetzes
- § 26 Übergangsvorschriften
- § 27 In-Kraft-Treten

## **Abschnitt I**

### Einleitende Vorschriften

#### **§ 1 Gesetzeszweck**

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

1. die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen,
2. die Kompensation von Nachteilen, die vor allem Frauen als Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung erfahren,
3. die gerechte Beteiligung von Frauen an allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie in Gremien.

#### **§ 2 Geltungsbereich**

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

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie die Auszubildenden der Träger der öffentlichen Verwaltung nach Absatz 1. Dieses Gesetz gilt nicht für Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamte und kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte.

## **Abschnitt II**

### Maßnahmen zur Gleichstellung

#### **§ 3 Vergabe von Ausbildungsplätzen**

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

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

#### **§ 4 Einstellung**

(1) 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 Geschäftsbereichen insgesamt zu Grunde zu legen.

(2) 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 als 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.

(3) Für Beamtenverhältnisse und Beschäftigungsverhältnisse, die zum Zwecke der Ausbildung begründet werden, gilt § 3.

### **§ 5 Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten**

(1) Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen vorrangig zu befördern, wenn sich in dem angestrebten Beförderungsamte 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.

(2) 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.

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

### **§ 6 Härteklausel**

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

### **§ 7 Arbeitsplatzausschreibung**

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe der §§ 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.

(2) Freie Arbeitsplätze sind solche, die

1. neu geschaffen worden sind oder

2. besetzbar geworden sind durch

a) Ausscheiden von Beschäftigten aus dem aktiven Dienst des jeweiligen Trägers der öffentlichen Verwaltung,

b) Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Teilzeittätigkeit von Beschäftigten für die Dauer dieser Zeit,

c) Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung von Beschäftigten.

(3) 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 öffentliche Ausschreibung erfolgen.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten auch für Ausbildungsplätze, soweit nicht ein Ausbildungsanspruch besteht.

(5) Mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten kann

1. von einer Ausschreibung in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 2 Buchst. b und c oder

2. von einer öffentlichen Ausschreibung für Führungspositionen

abgesehen werden. § 97 des Hochschulgesetzes bleibt unberührt. Bei Verweigerung der Zustimmung durch die Gleichstellungsbeauftragte gilt § 22 Abs. 2 bis 4 entsprechend.

(6) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht für

1. Beamtinnen und Beamte nach § 37 des Landesbeamtengesetzes oder

2. Arbeitsplätze, die für Beschäftigte vorgesehen sind,

a) die nach einer Beurlaubung, einer Abordnung oder einer Zuweisung zurückkehren,

b) die für ihr berufliches Fortkommen erfolgreich an einem Auswahlverfahren teilgenommen haben,

c) die erstmalig einen Arbeitsplatz besetzen, nachdem sie vor Beginn einer bei dem jeweiligen Träger der öffentlichen Verwaltung abgeschlossenen Ausbildung oder vor Einstellung an einem Vorstellungsgespräch oder an einem Auswahlverfahren erfolgreich teilgenommen haben oder

d) deren bisherige Arbeitsplätze auf Grund von Organisationsentscheidungen entfallen sind bzw. sollen oder

e) die auf der Grundlage eines mit Gleichstellungsbeauftragter und Personalrat

sowie den für ressortübergreifende Personalentwicklungsmaßnahmen zuständigen Stellen abgestimmten Personalentwicklungskonzeptes versetzt, abgeordnet, zugewiesen oder umgesetzt werden.

(7) Für jeden neu besetzten Arbeitsplatz ist festzuhalten,

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

## **§ 8 Auswahlgrundsätze**

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

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

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

(4) Der Familienstand darf nicht nachteilig berücksichtigt werden.

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

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

## **§ 9 Höchstaltersgrenzen**

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

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

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

## **§ 10 Fort- und Weiterbildung**

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

(2) In Programme zur beruflichen Fort- und Weiterbildung sind Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung von Frauen aufzunehmen. Bei Veranstaltungen zu Führungsverhalten, Personal- oder Organisationsangelegenheiten ist das Thema Gleichstellung einzubeziehen.

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

(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.

(7) Die Frauenförderpläne werden von der Dienststellenleitung in den Dienststellen, deren Personalstellen sie betreffen, bekannt gemacht.

(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) § 12 Abs. 1 Satz 4 des Hochschulgesetzes bleibt unberührt.

## **§ 12 Teilzeitbeschäftigung**

(1) 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.

(2) 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.

(3) Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihrer beruflichen Entwicklung gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden.

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

(5) Als Teilzeitbeschäftigung im Sinne dieses Gesetzes gelten nur auf Dauer angelegte Beschäftigungen.

## **§ 13 Beurlaubung**

(1) 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.

(2) § 12 Abs. 4 gilt entsprechend, sofern aus familiären Gründen beurlaubte Beschäftigte wieder eine Teilzeit- oder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben.

(3) Für die Beurlaubung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist § 62 des Landesbeamtengesetzes entsprechend anzuwenden.

#### **§ 14 Familiengerechte Arbeitszeit**

Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte Arbeitszeiten einzuräumen.

#### **§ 15 Gremienbesetzung**

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

(2) Sind Organisationen, die nicht Träger der öffentlichen Verwaltung sind, oder sonstige gesellschaftliche Gruppierungen zur Benennung oder Entsendung von Mitgliedern für öffentlich-rechtliche Beschluss- oder Beratungsgremien berechtigt, gilt Absatz 1 entsprechend.

#### **§ 16 Verbot sexueller Belästigung**

(1) Sexuelle Belästigung ist verboten. Die Dienststellenleitung bzw. die nach dem Landesdisziplinalgesetz zuständige Behörde stellt unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten sicher, dass in Fällen sexueller Belästigung die gebotenen arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen ergriffen werden.

(2) Aus Anlass von Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen den betroffenen Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Insbesondere die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ist nur mit ihrer Zustimmung und mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten zulässig. Bei Verweigerung der Zustimmung durch die Gleichstellungsbeauftragte gilt § 22 Abs. 2 bis 4 entsprechend.

### **Abschnitt III**

#### **Gleichstellungsbeauftragte**

#### **§ 17 Geltungsbereich**

Die nachfolgenden Vorschriften über die Gleichstellungsbeauftragte gelten, soweit in § 23 nichts anderes bestimmt ist, nicht für die Gleichstellungsbeauftragten in den Gemeinden, Kreisen und Ämtern und an den Hochschulen.

## **§ 18 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten**

- (1) 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.
- (2) Die Gleichstellungsbeauftragte soll keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.
- (3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle unmittelbar zu unterstellen. Die anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen der Gleichstellungsbeauftragten sind ihrer Aufgabe anzupassen.
- (4) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit weder bevorzugt noch benachteiligt werden.
- (5) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle können die Bestellung im Einverständnis mit der Gleichstellungsbeauftragten aufheben oder aus gewichtigen dienstlichen Gründen widerrufen. Unterliegt die Dienststelle der Dienstaufsicht durch eine übergeordnete Dienststelle, kann die Bestellung nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststelle widerrufen werden. Die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten an einer obersten Landesbehörde kann nur mit Zustimmung des Ministeriums für Bildung und Kultur widerrufen werden. Das Arbeitsverhältnis einer Gleichstellungsbeauftragten kann nur unter den Voraussetzungen des § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches gekündigt werden. Dies gilt auch für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten, wenn seit Beendigung der Bestellung weniger als zwei Jahre verstrichen sind. Vor Versetzung und Abordnung ist sie ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung in gleicher Weise wie die Mitglieder des Personalrats geschützt.
- (6) Kann die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten 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.
- (7) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend für die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten.

## **§ 19 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Fachangelegenheiten**

- (1) 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.
- (2) 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 oder Konferenzen teilnehmen,

soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können.

## **§ 20 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten**

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

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist insbesondere bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Kündigungen und Entlassungen sowie vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand, einschließlich vorhergehender Planungen, zu beteiligen. § 19 Abs. 2 gilt entsprechend. Soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, ist der Gleichstellungsbeauftragten 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.

(3) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle haben die Gleichstellungsbeauftragte über die Beschäftigungsstruktur, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe der §§ 3 bis 5 unterrepräsentiert sind, fortlaufend zu unterrichten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist befugt, Beschäftigten und Bewerberinnen und Bewerber, für deren Personalangelegenheiten die Dienststelle zuständig ist, Auskünfte über die Beschäftigungsstruktur zu erteilen.

## **§ 21 Fachliche Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten**

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

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an das Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration wenden, sich mit ihnen beraten und Informationen austauschen, soweit nicht personenbezogene Daten übermittelt werden. Die Regelungen über die Schweigepflicht und die Amtsverschwiegenheit bleiben unberührt.

## **§ 22 Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) 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.

(2) Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte bei einer obersten Landesbehörde, darf die Maßnahme nur auf ausdrückliche Weisung der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle im Benehmen mit dem Ministerium für Bildung und Kultur weiterverfolgt werden; das Letztentscheidungsrecht bleibt der jeweiligen obersten Landesbehörde.

(3) 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 die Dienstaufsicht ausübt. Deren Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen. Ist die übergeordnete Dienststelle eine oberste Landesbehörde, gilt Absatz 2 entsprechend. Bei dreistufigem 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.

(4) Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte einer der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit, einer rechtsfähigen Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts Widerspruch und tritt ihr die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle nicht bei, so kann die Gleichstellungsbeauftragte die zuständige Aufsichtsbehörde unterrichten. Die Gleichstellungsbeauftragte bei der Aufsichtsbehörde ist von dieser zu beteiligen.

### **§ 23 Geltung für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden, Kreise und Ämter und Hochschulen**

(1) § 20 sowie § 21 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 gelten auch für die Gleichstellungsbeauftragten, die nach § 2 Abs. 3 der Gemeindeordnung, § 2 Abs. 3 der Kreisordnung sowie § 22a der Amtsordnung zu bestellen sind. In den Gemeinden, Kreisen und Ämtern entscheidet in den Fällen des § 7 Abs. 5 und des § 16 Abs. 2 bei Verweigerung der Zustimmung durch die Gleichstellungsbeauftragte die jeweilig oberste Dienstbehörde abschließend; § 22 findet keine Anwendung.

(2) § 21 gilt auch für die Gleichstellungsbeauftragten in den Hochschulen nach § 27 des Hochschulgesetzes.

## **Abschnitt IV**

### **Schlussvorschriften**

### **§ 24 Berichtspflicht**

(1) Die Landesregierung berichtet dem Landtag alle vier Jahre über die Durchführung dieses Gesetzes.

(2) Im Rahmen des Geltungsbereichs 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 in ihren Bereichen.

(3) Der Bericht gibt Auskunft über die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen.

## **§ 25 Änderung des Landesbeamtengesetzes**

Das Landesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juni 1991 (GVOBl. Schl.-H. S. 275), zuletzt geändert durch Verordnung vom 30. November 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 527), wird wie folgt geändert:

1. An § 10 Abs. 3 werden nach dem Wort "Wahlbeamten" die Worte "und das Gesetz über die Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst" angefügt.
2. § 222 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:  
"Von einer Ausschreibung der Stellen kann abgesehen werden."
  - b) Absatz 3 wird gestrichen.

## **§ 26 Übergangsvorschriften**

(1) Frauenförderpläne sind innerhalb von einem Jahr nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes aufzustellen.

(2) Gleichstellungsbeauftragte sind, soweit nicht bereits bestellt, innerhalb der folgenden sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu bestellen.

## **§ 27 Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

<sup>1</sup> Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. EU 2005 Nr. L 255 S. 22; 2007 Nr. L 271 S. 18; 2008 Nr. L 93 S. 28), zuletzt geändert durch die Verordnung der Kommission vom 31. Juli 2008 (ABl. EU Nr. L 205 S. 10), der Richtlinie 2000/78/EG vom 27. November 2000 über die Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16) und der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269 S. 15).