

Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer des Landes Sachsen-Anhalt (GleiG LSA)

A. Zielsetzung

Mit der Gesetzesänderung soll das Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA) zu einem modernen Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer des Landes Sachsen-Anhalt (GleiG LSA) entwickelt werden. Es richtet sich folglich nicht mehr nur an Frauen, sondern an Frauen und Männer. Grundsätzliche Zielrichtung des Gesetzes bleibt jedoch auch weiterhin die vorrangige Förderung von Frauen, nunmehr jedoch unter teilweiser Öffnung der einschlägigen Regelungen auch für Männer. Dem Förderauftrag des Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG soll dieses Gesetz auch weiterhin folgen. Das Gleichstellungsgesetz soll – auch für Männer – die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familien- und künftig auch Pflegeaufgaben verbessern. Hierdurch soll dem gesellschaftlichen Wandel in den letzten Jahrzehnten und der sich verändernden Rolle der Männer in Richtung partnerschaftlicher Aufgabenteilung bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen Rechnung getragen werden.

Ungeachtet dessen wird das Ziel der Beseitigung von Benachteiligungen der Frauen noch einmal besonders hervorgehoben und eine Verbesserung ihrer beruflichen Situation und Entwicklung in denjenigen Bereichen forciert, in denen sie noch immer unterrepräsentiert sind. Hierzu zählen vorrangig die Übernahme von Leitungsfunktionen in der öffentlichen Verwaltung (inklusive Schulen und Hochschulen), die Entsendung in Aufsichts- und wesentliche Gremien sowie die Gewährleistung der Entgeltgleichheit.

Das Gesetz fokussiert auf Frauen und Männer und bezieht Personen, die sich nicht in das binäre Geschlechtermodell einordnen, nicht in den Förderauftrag ein. Dies folgt wiederum aus dem Förderauftrag des Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG, der explizit die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung von Frauen und Männern adressiert. Der grundrechtliche Schutz der nichtbinären geschlechtlichen Identität führt nicht dazu, dass der Gesetzgeber insgesamt nicht mehr an die Unterscheidung zwischen Frau und Mann anknüpfen darf. Denn dies ist Anknüpfungspunkt des Art. 3 Abs. 2 GG, der mit dem Gleichberechtigungsgebot darauf reagiert, dass mit der Unterscheidung Frau und Mann eine Historie der rechtlichen und gesellschaftlichen Schlechterstellung von Frauen gegenüber Männern verbunden ist. Ein Förderauftrag zugunsten Personen, die sich nicht in das binäre Geschlechtermodell einordnen, findet sich hingegen im Grundgesetz nicht. Das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG findet jedoch angemessene Berücksichtigung und schlägt sich explizit in einzelnen Regelungen des Gesetzes nieder.

Die Gleichstellungsbeauftragten müssen zudem ein besonderes Augenmerk auf die speziellen Bedürfnisse von Frauen mit Behinderungen haben. Gemäß Art. 27 (Arbeit und Beschäftigung) des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) besteht die staatliche Pflicht, durch geeignete Schritte die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit zu sichern und zu fördern. Dies ist auch im Rahmen

der Gleichstellungsarbeit zu beachten, weshalb die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit den Schwerbehindertenbeauftragten im Gesetz hervorgehoben wird.

Zudem werden Stellung und Rechte der hauptamtlichen, ehrenamtlichen und kommunalen Gleichstellungsbeauftragten weiter gestärkt. Da gerade sie es sind, die vor Ort bei der Umsetzung der frauen- und gleichstellungspolitischen Vorgaben mitwirken, wird unter anderem eine generelle Stellvertretungsregelung für alle Gleichstellungsbeauftragten eingeführt. Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten erhalten ergänzend ein über das bisherige Widerspruchsrecht hinausgehendes Klagerecht zur Durchsetzung ihrer erweiterten Mitwirkungs- und Beteiligungsrechte, das auch die Prozessstandschaft für die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten einschließt.

B. Lösung

Aufbauend auf der bisherigen Struktur und den bewährten Inhalten des Frauenförderungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Mai 1997 (GVBl. LSA 1997 S. 516), zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2005 (GVBl. LSA S. 740, 743), wurden die maßgebenden Paragraphen entsprechend den künftigen Zielsetzungen des Gleichstellungsgesetzes für Frauen und Männer des Landes Sachsen-Anhalt geändert beziehungsweise ergänzt. Da es sich um sehr umfangreiche Änderungen handelt, wurde ein Ablösegesetz bevorzugt.

Zudem muss als Folgeänderung § 78 Abs. 1 des Kommunalverfassungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt geändert werden.

C. Alternativen

Es werden keine Alternativen zur Ablösung des bestehenden Gesetzes gesehen, sofern der gesetzliche und politische Gestaltungsauftrag zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft konsequent in die Realität umgesetzt werden soll.

D. Kosten

Im Ergebnis der neuen Gesetzgebung, insbesondere auch durch die neu eingeführte Regelung zur Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung von Rechtsverletzungen durch die Gleichstellungsbeauftragten und der hiermit verbundenen Kostentragungspflicht der jeweiligen Dienststellen ist von folgenden Auswirkungen auf den Landeshaushalt auszugehen:

(1) Erweiterung der Aufgaben und Rechte der bestellten Gleichstellungsbeauftragten und Einführung des Klagerechts

Die Erweiterung der Beteiligungspflichten nach § 16 GlG LSA-E und Rechte nach § 17 GlG LSA-E dürften einen Mehraufwand für die Gleichstellungsbeauftragten und Dienststellen bedeuten, wobei dieser derzeit mangels einschlägiger Erfahrungssätze weder den Umfang noch die Anzahl der Vorgänge betreffend derzeit beziffert werden kann.

Ein Aufwuchs aufgrund der Einspruchsmöglichkeit gemäß § 17 GleitG LSA-E ist nicht zu erwarten, weil die Gleichstellungsbeauftragten auch nach aktueller Rechtslage gemäß § 15 Abs. 3 FrFG die Möglichkeit zum Widerspruch haben.

Die jeweilige Dienststelle trägt nunmehr gemäß § 17 Abs. 10 GleitG-LSA-E die notwendigen Kosten, die den bestellten Gleichstellungsbeauftragten auf Grund von Rechtsbehelfen nach den Absätzen 7 bis 9 entstehen. Dies betrifft demnach die bestellten Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden, des Landesverwaltungsamtes und des Landesschulamtes, gemäß § 21 i.V.m. § 17 GleitG-LSA-E, aber auch die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten.

Kosten i.S.d. § 17 Abs. 10 GleitG-LSA-E sind demnach – analog zum Personalvertretungsrecht – die Kosten der Rechtsverfolgung, mithin Rechtsanwaltsgebühren und Gerichtskosten. In Verfahren vor den Verwaltungsgerichten wird im Rahmen der Geltendmachung nicht bezifferbarer Ansprüche der Auffangwert gemäß § 52 Abs. 2 GKG in Höhe von € 5.000,00 für den Streitwert in Ansatz gebracht. Demnach belaufen sich die Kosten der Rechtsverfolgung auf bis zu etwa € 2.300,00 in der ersten Instanz und etwa € 2.700,00 in der zweiten Instanz. Diese Beträge umfassen das gesamte Prozessrisiko, demnach auch die Kosten der Gegenseite im Falle des Unterliegens. Bei der Berechnung wird von der anwaltlichen Vertretung beider Parteien in beiden Instanzen ausgegangen. Unter Berücksichtigung unterschiedlicher Prozessausgänge und hiermit verbundener Kostenfolgen werden nach diesseitiger Auffassung im Mittel Kosten in Höhe von € 2.500,00 pro Verfahren zu erwarten sein.

Nicht abschätzbar ist derzeit, von welchen Fallzahlen auszugehen ist, weil diesbezüglich keinerlei Erfahrungswerte vorliegen. Eine Umfrage in anderen Bundesländern, die per Landesregelung ebenfalls ein Klagerecht für die Gleichstellungsbeauftragten vorsehen, ergibt folgendes Bild:

Nordrhein-Westfalen (Klagerecht seit 2016)	0 Verfahren
Saarland (Klagerecht seit 2013)	3 Verfahren
Bremen (Klagerecht seit 2017)	3 Verfahren
Brandenburg (Klagerecht seit 2016)	1 Verfahren
Thüringen (Klagerecht seit 2013)	0 Verfahren

Demnach wird für das Land Sachsen-Anhalt im Rahmen der Gesetzesfolgenabschätzung von einem Verfahren pro Jahr ausgegangen, sodass die unmittelbaren Kosten für den Landeshaushalt auf € 2.500,00 pro Jahr geschätzt werden.

Die Kosten sollen vollständig aus Mitteln im Rahmen vorhandener Haushaltsmittel des jeweils betroffenen Ressorts finanziert werden.

(2) Erweiterung der Aufgaben und Rechte der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und Einführung des Klagerechts

Gemäß § 21 GleitG LSA-E nehmen die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Aufgaben und Rechte der bestellten Gleichstellungsbeauftragten wahr, sodass die obigen Ausführungen zu den Gesetzesfolgen entsprechend gelten.

Die Pflicht zur Finanzierung der Rechtsbehelfe der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durch die Kommunen stellt einen konnexitätsrelevanten Sachverhalt dar, sodass den Kommunen hierfür ein finanzieller Ausgleich zu gewähren ist. Die Kosten werden den Kommunen auf Antrag erstattet.

Hinsichtlich des erstmalig geregelten Rechtsanspruchs der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf Ausstattung mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen sachlichen und personellen Mitteln gemäß § 21 Abs. 1 i.V.m. § 15 Abs. 3 GleitG-LSA-E liegt keine Konnexitätsrelevanz vor. Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten waren auch vor der Novellierung so auszustatten, dass sie ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen konnten. Die Erweiterung der Aufgaben der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten führt nicht zu erhöhten Anforderungen an deren Ausstattung. Räumlichkeiten, Materialien etc. sind auch nach aktueller Rechtslage zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben erforderlich, sodass keine neue finanzielle Belastung für die Kommunen zu erwarten ist.

(3) Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen sowie Stellvertreterinnen der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten

Gemäß § 15 GleitG LSA-E werden nunmehr in der Staatskanzlei und den übrigen Ministerien, bei der Landesregierung und beim Landesverwaltungs- sowie beim Landesschulamt eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte sowie (mindestens) eine Stellvertreterin zu bestellen sein. Nach aktueller noch vorherrschender Rechtslage sind derzeit bereits an allen obersten Landesbehörden und am Landesverwaltungsamt Gleichstellungsbeauftragte bestellt, sodass hier lediglich am Landesschulamt eine Gleichstellungsbeauftragte hinzukommt. In welchem Umfang diese tätig werden soll, obliegt jedoch dem Landesschulamt und kann demnach noch nicht bemessen werden.

Nunmehr sollen zusätzlich Stellvertretungen bestellt werden, wobei von einer Stellvertreterin pro hauptamtlicher Gleichstellungsbeauftragter ausgegangen wird. Es besteht gemäß der einschlägigen Regelung die Möglichkeit der Bestellung einer Abwesenheits- oder einer dauerhaften Vertretung, wobei sich nach hiesiger Auffassung hinsichtlich der Stundenzahl kein Unterschied ergibt, weil die Aufgaben insofern lediglich anders verteilt werden würden. Die Auswirkungen auf den Landeshaushalt blieben demnach dieselben. Es werden nunmehr elf Stellvertreterinnen zu bestellen sein, wobei der Umfang der Tätigkeit als Stellvertreterin bis dato noch nicht abschließend bemessen werden kann.

In Anlehnung an § 28 Abs. 5 Satz 2 Bundesgleichstellungsgesetz wird daher pauschal mit einer Entlastung der Stellvertreterin von einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit einer Vollzeitkraft ausgegangen und mit einem Pauschalwert von € 55.000,00 je voller Arbeitskraft gerechnet. Dies entspricht dem Pauschalwert für Beschäftigte aus den Haushaltstechnischen Richtlinien des Landes Sachsen-Anhalt (HTR-LSA) zur Haushaltsaufstellung 2020/2021. Dies ergibt bei 2,75 Vollzeitstellen für Stellvertreterinnen eine rechnerische Haushaltsmehrbelastung von € 151.250,00

Auch für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten werden nunmehr Stellvertreterinnen zu bestellen sein, wobei der Umfang der Tätigkeit der Stellvertreterinnen, auch aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen in den verschiedenen Kommunen, derzeit noch nicht genau bemessen werden kann.

Bei Anwendung oben dargelegter Grundsätze ist bei 29 kommunalen Gleichstellungsbeauftragten demnach rechnerisch von 7,25 Vollzeitstellen für Stellvertreterinnen auszugehen. Dies verursacht pauschalisierte Kosten in Höhe von € 398.750,00.

(4) Wahl der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und Erweiterung der Rechte

Im Rahmen der Ausweitung der Beteiligungsrechte der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gemäß §§ 18 bis 20 GleitG LSA-E ist eine deutlichere Steigerung des Aufwands zu verzeichnen.

Welchen zeitlichen Umfang die erweiterten Beteiligungsrechte, die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, die Unterrichtung über anstehende Beförderungen und die Beteiligung nach § 20 Abs. 2 i.V.m. § 17 Abs. 2 GleitG LSA-E für die ehrenamtliche Gleichstellungsbeamte und die Dienststelle in Anspruch nehmen werden, kann derzeit noch nicht eingeschätzt werden.

Ein Aufwuchs ist jedoch auch aufgrund der neu geschaffenen Einspruchsmöglichkeit gemäß § 20 Abs. 2 i.V.m. § 17 Abs. 3 und 4 GleitG LSA-E zu erwarten. Mangels einschlägiger Erfahrungssätze kann jedoch derzeit keine Schätzung der zu erwartenden Fallzahlen erfolgen. Dies gilt auch für die neu geregelte Klagemöglichkeit gemäß § 20 Abs. 3 GleitG LSA-E. Für die Kosten des einzelnen Klageverfahrens gelten die bisherigen Ausführungen.

E. Zuständigkeit

Federführend ist das Ministerium für Justiz und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt. Beteiligt worden sind die Staatskanzlei und Ministerium für Kultur, das Ministerium für Inneres und Sport, das Ministerium der Finanzen, das Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration, das Ministerium für Bildung, das Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung, das Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft und Energie sowie das Ministerium für Landesentwicklung und Verkehr.

Entwurf

Gesetz zur Ablösung des Frauenfördergesetzes des Landes Sachsen-Anhalt

Artikel 1

Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer des Landes Sachsen-Anhalt (GleiG LSA)

Abschnitt 1

Allgemeine Vorschriften

§ 1

Zielsetzung

(1) Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt wird entsprechend dem Auftrag des Artikels 34 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt nach Maßgabe dieses Gesetzes umgesetzt, insbesondere von dem für Gleichstellung zuständigen Ministerium in Zusammenarbeit mit den weiteren Ministerien.

(2) Frauen sind zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation und Entwicklung zu fördern, indem bestehende Nachteile und Entgeltungleichheit abgebaut werden. Ziel der Förderung ist es, den Anteil an Frauen in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

(3) Die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Pflegeaufgaben ist für Frauen und Männer zu fördern und Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen sind umzusetzen.

§ 2

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Dienststellen im Sinne von § 6 Abs. 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt und Einrichtungen des Landes Sachsen-Anhalt, der Gemeinden, Verbandsgemeinden und Landkreise und der anderen, der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die Landesbetriebe sowie für ihre Beschäftigten, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Für Richterinnen und Richter gilt dieses Gesetz entsprechend, soweit das Deutsche Richterge-

setz und das Landesrichtergesetz nichts anderes bestimmen sowie für Hochschulen und ihre Beschäftigten, sofern das Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt und das Hochschulmedizingesetz des Landes Sachsen-Anhalt nichts anderes bestimmen.

(2) Das Land und die kommunalen Körperschaften wirken darauf hin, dass privatwirtschaftliche Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen.

§ 3

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Beschäftigte: alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt, es sei denn, das Beschäftigtenverhältnis beruht auf einer Wahl;
2. Bereiche: insbesondere Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen, Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, die durch die Ressorts oder Dienststellen im Sinne des § 6 Abs. 1 Satz 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt als Handlungsfelder identifiziert werden und die im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern Steuerungsbedarf aufweisen;
3. Unterrepräsentanz: Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in einem einzelnen Bereich nach Nummer 2 unter 50 v.H. liegt; bei einer ungeraden Gesamtzahl weiblicher und männlicher Beschäftigter sind Frauen oder Männer unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht zwischen beiden Geschlechtern mindestens zwei Personen des gleichen Geschlechts betrifft; maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, wobei im Rahmen von Auswahlverfahren hiervon abweichend der Zeitpunkt der Veröffentlichung der Stellenausschreibung maßgeblich ist;
4. Strukturelle Benachteiligung: Status von Frauen oder Männern, wenn sie in einem Bereich nach Nummer 2 aufgrund von vorherrschenden gesellschaftlichen Strukturen und damit einhergehenden Rollenbildern und Vorurteilen unterrepräsentiert sind. Im Regelfall ist davon auszugehen, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich auf einer strukturel-

len Benachteiligung beruht. Im Falle der Unterrepräsentanz von Männern in einem Bereich ist im Regelfall davon auszugehen, dass diese nicht auf einer strukturellen Benachteiligung beruht;

5. Familienaufgaben: tatsächliche nicht erwerbsmäßige Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ein;

6. Pflegeaufgaben: tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61a Abs. 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz sowie die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz oder § 65a des Landesbeamtengesetzes eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung wegen Pflege pflegebedürftiger Angehöriger gemäß § 65 des Landesbeamtengesetzes und Sonderurlaub zur Pflege naher Angehöriger nach § 22a der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt ein;

7. Gremien:

a) Aufsichts- und wesentliche Gremien: Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien, bei denen die Mitgliedschaft von mindestens einem seiner Mitglieder durch die Landesregierung zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen ist, oder Gremien, die als wesentlich bestimmt worden sind; ein Gremium ist als wesentlich zu bestimmen, wenn es besondere tatsächliche, wissenschaftliche oder zukunftsrelevante Bedeutung hat; die Entscheidung hierüber obliegt der jeweils zuständigen obersten Landesbehörde;

b) sonstige Gremien: Gremien, die nicht unter die Aufsichts- und wesentlichen Gremien im Sinne des Buchstabens a fallen;

Abschnitt 2

Maßnahmen zur beruflichen Förderung und zum Ausgleich von Unterrepräsentanzen

§ 4

Stellenausschreibung

Das in einem Bereich unterrepräsentierte Geschlecht wird in Stellenausschreibungen besonders aufgefordert, sich zu bewerben. Stellenausschreibungen sollen den Hinweis enthalten, dass sie in Teilzeit besetzt werden können.

§ 5

Stellenbesetzung

(1) Wird bei Einstellungsverfahren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Auswahl zwischen Bewerberinnen und Bewerbern, die die zwingenden Einstellungsanforderungen erfüllen (geeignete Bewerberinnen und Bewerber), unmittelbar auf Vorstellungsgespräche gestützt, sind von den geeigneten Bewerberinnen grundsätzlich entweder alle zu diesen Vorstellungsgesprächen einzuladen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer. Werden zu Vorstellungsgesprächen zunächst nur geeignete Bewerberinnen und Bewerber eingeladen, die zusätzlich auch die sich aus der Stellenausschreibung ergebenden fakultativen Anforderungen erfüllen, gilt Satz 1 entsprechend. Zu Auswahlverfahren wie Eignungstests oder Assessment Centern in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle geeigneten Bewerberinnen einzuladen. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend im Falle der Unterrepräsentanz von Männern.

(2) Stellt die Einstellungsbehörde fest, dass eine Bewerberin und ein Bewerber für die auszuübende Tätigkeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichwertig qualifiziert sind, ist die Bewerberin einzustellen, wenn der Anteil der Frauen in der Funktion, in der Entgelt- oder Besoldungsgruppe geringer ist als der der Männer. Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe vorliegen, die auch unter Beachtung der Verpflichtung zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern überwiegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Männer, sofern sie in der Funktion, in der Entgelt- oder Besoldungsgruppe unterrepräsentiert sind und die Unterrepräsentanz auf einer strukturellen Benachteiligung beruht.

(3) Wegen einer bestehenden oder gewünschten Schwangerschaft, der Inanspruchnahme von Elternzeit oder der Wahrnehmung von Pflegeaufgaben darf niemand von einer Stellenbesetzung ausgeschlossen werden.

(4) Für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung sind Fähigkeiten und Erfahrungen aus der familiären, pflegerischen oder sozialen Arbeit zu berücksichtigen, soweit ihnen für die zu übertragenden Aufgaben Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Fami-

lien- und Pflegeaufgaben neben der Erwerbsarbeit geleistet wurden. Sozial-, familiär- und pflegebedingte Ausfallzeiten dürfen sich nicht nachteilig auswirken.

§ 6

Übertragung höherwertiger Tätigkeit, Beförderung, Höhergruppierung

(1) Für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, bei Beförderung und Höhergruppierung gilt § 5 entsprechend.

(2) Teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern sind die gleichen beruflichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen.

§ 7

Ausbildung

Für die Berufsausbildungsgänge gelten die §§ 4 und 5 entsprechend.

§ 8

Fort- und Weiterbildung

(1) Frauen ist besonders in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, die Gelegenheit zu geben, sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation an geeigneten Bildungsmaßnahmen zu beteiligen.

(2) Frauen sind als Referentinnen und Lehrgangsleiterinnen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verstärkt einzusetzen.

(3) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind als Möglichkeit zu nutzen, dem Gleichstellungsauftrag mehr Beachtung zu verschaffen. Dies gilt vor allem für Bildungsmaßnahmen, die sich an Beschäftigte der Organisations- und Personalstellen, an Beschäftigte in leitenden Positionen und an Personalräte richten, sowie für Veranstaltungen, die auf Leitungsaufgaben vorbereiten und für die Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung.

(4) Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben und Teilzeitbeschäftigten sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen so anzubieten, dass ihnen eine Teilnahme erleichtert wird.

§ 9

Personalabbau

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

Abschnitt 3

Berücksichtigung von Familien- und Pflegeaufgaben

§ 10

Arbeitszeit

(1) Flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigungen sind zu schaffen, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Pflegeaufgaben zu gewährleisten, soweit zwingende dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Dabei können auch Telearbeit und mobiles Arbeiten vereinbart werden, wenn die am Arbeitsplatz zu erledigenden Aufgaben dafür geeignet sind, die notwendigen technischen Voraussetzungen bestehen und die antragstellende Person geeignet ist.

(2) Im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen.

(3) Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, auch von Beschäftigten in leitenden Positionen mit Familien- oder Pflegeaufgaben, ist nach Maßgabe des Absatzes 1 zu entsprechen. Anträgen auf Telearbeit und mobiles Arbeiten, auch von Beschäftigten in leitenden Positionen mit Familien- oder Pflegeaufgaben, soll nach Maßgabe des Absatzes 1 entsprochen werden. Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen schriftlich oder elektronisch begründen.

(4) Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

(5) Dem Antrag von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ist im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten zu entsprechen.

§ 11

Beurlaubung

(1) Beschäftigten, die zur Betreuung oder Pflege von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, ist durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit einzuräumen, Verbindung zum Beruf aufrechtzuhalten, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. Die Teilnahme an einer überwiegend in dienstlichem Interesse liegenden Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienstbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienstbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Mit den Beurlaubten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden.

(2) Den Beurlaubten ist möglichst häufig eine Vertretungs- oder Aushilfstätigkeit anzubieten.

(3) Längerfristig beurlaubten Beschäftigten, die bereits mehr als zwei Jahre beurlaubt sind, ist die Teilnahme an beruflichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen 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 Betreuungs- oder Pflegekosten bewilligen. Durch die Teilnahme an einer beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahme wird die Beurlaubung nicht unterbrochen.

(4) Nach Ende der Beurlaubung ist die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit unter Wahrung dienstlicher Interessen durch Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten zu fördern.

Abschnitt 4

Gremien

§ 12

Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

Die Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 Abs. 1 haben darauf hinzuwirken, dass eine hälftige Besetzung von Frauen und Männern in Gremien nach § 3 Nr. 7 geschaffen oder erhalten wird. Im Falle der Mitgliedschaft von Personen in einem Gremium, die nicht weiblich oder männlich sind, bezieht sich die hälftige Besetzung im Sinne von Satz 1 auf die nicht mit diesen Personen besetzten Mandate. Bei einer ungeraden Anzahl an mit Frauen und Männern zu besetzenden Mandaten, ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer für das überhängende Mandat alternierend berücksichtigt werden.

§ 13

Berufung und Entsendung in Aufsichts- und wesentliche Gremien, Vorschlagsrecht

(1) Bei der Berufung von Mitgliedern in Aufsichts- und wesentliche Gremien sollen die Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 Abs. 1 (berufende Stelle), die die Mitgliedschaft von Personen in einem solchen Gremium im eigenen oder im Geschäftsbereich einer anderen Dienststelle oder Einrichtung durch Berufsakt unmittelbar begründet, Frauen und Männer hälftig berücksichtigen. Bestehen Berufsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Aufsichts- oder wesentliche Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird. Wird in einem Zeitraum eine Person berufen, die nicht männlich oder weiblich ist, soll in dem darauffolgenden Zeitraum an die alternierende Besetzung des davorliegenden Zeitraums angeknüpft werden.

(2) Bei mehreren berufenden Stellen ist die Gesamtzahl der zu besetzenden Mandate zu betrachten. Bei einer ungeraden Anzahl an Mandaten ist für ein Mandat Absatz 1 Satz 2 anzuwenden.

(3) Ist für die Berufung ein Beschluss der Landesregierung erforderlich, gilt der Beschluss als die Mitgliedschaft unmittelbar begründender Akt.

(4) Erfolgt eine Berufung auf Grund der Benennung oder des Vorschlags einer vorschlagsberechtigten Stelle, so hat diese für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann mit der persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zu benennen oder vorzuschlagen (Doppelbenennung). Sie ist rechtzeitig zur Doppelbenennung von der berufenen Stelle aufzufordern. Sollte eine Doppelbenennung nicht erfolgen, ist dies schriftlich oder elektronisch zu begründen. Die Doppelbenennung kann unterbleiben, wenn

1. einer vorschlagsberechtigten Stelle mehrere Sitze in einem Aufsichts- oder wesentlichen Gremium zustehen und sie gleich viele Frauen und Männer benennt oder vor-

- schlägt; bei einer ungeraden Anzahl von Sitzen bleibt für einen Sitz die Pflicht zur Doppelbenennung bestehen,
2. der vorschlagsberechtigten Stelle eine Doppelbenennung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich oder aus sachlichen, nicht auf das Geschlecht bezogenen Gründen unzumutbar ist; in diesem Fall hat sie der berufenden Stelle die Gründe hierfür schriftlich oder elektronisch darzulegen,
 3. der berufenden Stelle auf Grund eines Gesetzes ein Auswahlrecht nicht zusteht oder
 4. das Mandat im Rahmen der alternierenden Besetzung mit einer Person des jeweils anderen Geschlechts besetzt werden soll.

Stehen mehreren vorschlagsberechtigten Stellen gemeinsam mehrere Sitze in einem Aufsichts- oder wesentlichem Gremium zu, findet Nummer 1 entsprechende Anwendung.

(5) Vorschlagsberechtigte Stelle gemäß Absatz 4 ist jede Stelle, die aufgrund einer Rechtsnorm oder eines Vertrags berechtigt ist, Personen als Mitglieder für Aufsichts- oder wesentliche Gremien zu benennen oder vorzuschlagen, auch wenn es sich dabei um solche handelt, die nicht in den Anwendungsbereich des § 2 Abs. 1 fallen.

(6) Benennt eine vorschlagsberechtigte Stelle Personen als Mitglieder für ein Aufsichts- oder wesentliches Gremium, für das sie selbst berufende Stelle ist, so findet das Verfahren nach Absatz 4 sinngemäß Anwendung.

(7) Für Entsendungen in Aufsichts- und wesentliche Gremien gelten die Absätze 1, 2, 4 und 5 entsprechend.

§ 14

Durchführungsbestimmungen

Die Landesregierung kann durch Rechtsverordnung Bedingungen über das Berufungs-, Vorschlags- und Entsendungsverfahren erlassen.

Abschnitt 5

Gleichstellungsbeauftragte

§ 15

Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in den obersten Landesbehörden, im Landesverwaltungsamt und im Landesschulamt

(1) Bei jeder obersten Landesbehörde, beim Landesverwaltungsamt und beim Landesschulamt sind hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen zu bestellen.

(2) Kann bei einer obersten Landesbehörde, im Landesverwaltungsamt oder im Landesschulamt keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterin nach Absatz 1 bestellt werden, überträgt die oberste Landesbehörde, das Landesverwaltungsamt oder das Landesschulamt für sechs Monate die Rechte der oder dem örtlichen ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten. Danach sind die Aufgaben der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten einer anderen obersten Landesbehörde in deren Einvernehmen zuzuordnen.

(3) Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sachlichen und personellen Mitteln auszustatten.

§ 16

Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden, des Landesverwaltungsamtes und des Landesschulamtes

(1) Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden, im Landesverwaltungsamt und im Landesschulamt wirken bei der Durchführung dieses Gesetzes mit. Sie arbeiten mit der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik des Landes Sachsen-Anhalt in Angelegenheiten, die die Zielvorstellung des Gesetzes betreffen, zusammen. Sie sind als Stabsstellen direkt der Behördenleitung nachgeordnet. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Landesschulamt ist dabei ausschließlich für das Landespersonal an öffentlichen Schulen zuständig.

(2) Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind auf Verlangen bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen umfassend und frühzeitig schriftlich oder elektronisch zu beteiligen. Dabei liegt eine frühzeitige Beteiligung nach Satz 1 vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn und bis zum Ende des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und zu Beginn die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist. Sie sind hinsichtlich der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben an fachliche Aufträge und Weisungen nicht gebunden. Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten haben insbesondere folgende Rechte:

1. Sie bringen frauen- und gleichstellungsrelevante Anliegen und Forderungen in die Verwaltung ein.

2. Sie erarbeiten Empfehlungen und Initiativen zur Verbesserung der Gleichstellung.
3. Sie initiieren Frauenfördermaßnahmen, Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und machen Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit.
4. Sie haben ein direktes Zugangs- und Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.
5. Sie werden bei Vorlagen bereits in der Planungsphase beteiligt und haben ein Akteneinsichts- und Mitzeichnungsrecht; soweit Einsicht in Personalakten genommen werden soll, müssen die Beschäftigten zustimmen.
6. Sie sind bei Stellenausschreibungen frühzeitig zu beteiligen und erhalten vor jeder diesbezüglichen Entscheidung die Gelegenheit zur Anhörung.
7. Sie können Bewerbungsunterlagen und die dazugehörigen Teile von Personalakten mit Zustimmung der Bewerberin oder des Bewerbers oder der Beschäftigten einsehen, soweit die Kenntnis des Akteninhalts zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist.
8. Sie können an allen Vorstellungsgesprächen in ihrer Dienststelle und an Besprechungen, die die einheitliche Anwendung von Beurteilungsrichtlinien sicherstellen sollen, teilnehmen und sind bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien frühzeitig zu beteiligen.
9. Sie sind bei anstehenden Beförderungen sowie zu übertragenden höherwertigen Tätigkeiten frühzeitig zu beteiligen und erhalten vor jeder diesbezüglichen Entscheidung die Gelegenheit zur Anhörung.
10. Sie sind über Maßnahmen zur Qualifikation von Beschäftigten (zum Beispiel Bildungsmaßnahmen) zu informieren.
11. Sie nehmen Beschwerden über Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sowie sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz entgegen, beraten die Betroffenen und leiten mit deren Einverständnis Mitteilungen über Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder Mitteilungen über sexuelle Belästigung der Dienststellenleitung zu.
12. Sie wirken bei der Erstellung und Umsetzung der Gleichstellungspläne mit und berücksichtigen in ihrer abschließenden Stellungnahme, die dem Gleichstellungsplan beizufügen ist, die Stellungnahmen der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.
13. Auf Einladung des Bezirks-, Stufen- und Hauptpersonalrats in ihrem jeweiligen Geschäftsbereich können sie an den Sitzungen mit beratender Stimme teilnehmen. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte des Landesschulamts kann auf Einladung an den Sitzungen der Lehrerbezirkspersonalräte und des Lehrerhauptpersonalrates mit beratender Stimme teilnehmen.
14. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte des Landesverwaltungsamtes arbeitet eng mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zur Um- und Durchsetzung frauen- und gleichstellungspolitischer Fragen zusammen.

15. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte des Landesschulamtes arbeitet eng mit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des für Bildung zuständigen Ministeriums zur Um- und Durchsetzung frauen- und gleichstellungspolitischer Fragen zusammen.

(3) Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind verpflichtet, über die ihnen bei ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren.

(4) Um auch den speziellen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderung gerecht zu werden, arbeiten die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten mit den Schwerbehindertenvertretungen zusammen.

§ 17

Einspruchs- und Klagerecht der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden, im Landesverwaltungsamt und im Landesschulamt

(1) Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte hat ein Einspruchsrecht gegenüber der Dienststelle, wenn sie geltend machen kann, die Dienststelle habe

1. entgegen § 23 Abs. 1 Satz 1 einen Gleichstellungsplan nicht erstellt oder die Frist nach § 23 Abs. 1 Satz 2 erheblich verletzt,
2. einen Gleichstellungsplan erstellt, der nicht den Vorgaben des § 23 Abs. 2 entspricht,
3. sie entgegen § 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 12 bei der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans nicht beteiligt,
4. ihre abschließende Stellungnahme entgegen § 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 12 dem Gleichstellungsplan nicht beigefügt oder
5. ihre sonstigen Rechte im Sinne des § 16 Abs. 1 und 2 verletzt.

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, Maßnahmen oder Entscheidungen, die der Beteiligung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten unterworfen und die Dritten gegenüber bekannt zu geben sind, zuvor der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht im Falle einer tatsächlich erfolgten frühzeitigen Beteiligung. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte kann im Einzelfall schriftlich oder elektronisch auf die Mitteilung und ihr Einspruchsrecht verzichten.

(3) Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, innerhalb von sieben Tagen ab dem Zeitpunkt der frühzeitigen Beteiligung und Entscheidung in der Sache Einspruch einzulegen. In besonders dringenden Fällen kann die Dienststelle die Frist auf drei Arbeitstage

verkürzen. Die Fristverkürzung ist zugleich schriftlich oder elektronisch zu begründen. Ein Einspruch ist unzulässig, wenn die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte gemäß Absatz 2 Satz 3 verzichtet hat.

(4) In allen anderen Fällen, insbesondere wenn die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte nicht frühzeitig oder gar nicht beteiligt wurde oder ihr nur die Mitteilung entsprechend Absatz 2 Satz 1 gemacht wurde, ist der Einspruch innerhalb von 14 Tagen ab Kenntnis der bestellten Gleichstellungsbeauftragten von dieser Rechtsverletzung oder Zugang der Mitteilung nach Absatz 2 Satz 1 einzulegen. Ist seit der Rechtsverletzung mehr als ein Jahr vergangen, besteht kein Einspruchsrecht mehr.

(5) Der Einspruch ist schriftlich oder elektronisch bei der Dienststelle einzulegen. Er ist zu begründen, wobei sich aus der Begründung ergeben muss, inwiefern die Maßnahme oder Entscheidung für unvereinbar mit diesem Gesetz gehalten wird. Er hat aufschiebende Wirkung. § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 und Abs. 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend. Im Falle der sofortigen Vollziehung unterrichtet die Dienststelle die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich.

(6) Die Dienststelle soll über den Einspruch innerhalb von 14 Tagen nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält sie den Einspruch für begründet, sind die Entscheidungen und Maßnahmen sowie ihre Folgen zu berichtigen und die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen. Hält die Dienststelle den Einspruch für unbegründet, ist die Entscheidung über dessen Zurückweisung schriftlich oder elektronisch zu begründen und der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich zu übermitteln.

(7) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht innerhalb eines Monats ab Zugang der schriftlichen oder elektronischen Begründung anrufen. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(8) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle

1. Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Sinne des § 16 Abs. 1 und 2 verletzt hat oder
2. keinen Gleichstellungsplan oder einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben des § 23 Abs. 2 entspricht.

(9) Die Anrufung des Gerichts ist auch zulässig, wenn über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend.

(10) Die Dienststelle trägt die notwendigen Kosten, die der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten auf Grund von Rechtsbehelfen nach den Absätzen 7 bis 9 entstehen.

§ 18

Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte

(1) In den Dienststellen und Einrichtungen nach § 2 Abs. 1 mit mindestens fünf weiblichen Beschäftigten wird eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder ein ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter sowie deren Stellvertreterin oder Stellvertreter gewählt. Im freien Ermessen einer Dienststelle kann zudem eine Nachrückerin oder ein Nachrücker für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens des oder der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder der Stellvertretung gewählt werden. In Gerichten und Staatsanwaltschaften wird von allen Beschäftigten nur eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder ein ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter sowie deren Stellvertreterin oder Stellvertreter gewählt. Auf die Wahl von ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten kann in Gemeinden, Verbandsgemeinden und Landkreisen, die Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben, verzichtet werden. Sind bei einer Dienststelle weniger als fünf Frauen beschäftigt, so sind sie bei der übergeordneten Dienststelle wahlberechtigt.

(2) Nebenstellen oder sonstige Dienststellenteile, deren Leitung Befugnisse hat, die der Beteiligung der Personalvertretung unterliegen oder die räumlich weit von der Hauptdienststelle entfernt liegen, sind von der obersten Dienstbehörde zu Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes zu erklären, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten weiblichen Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. In gleicher Weise ist zu verfahren, wenn die Erklärung zur Dienststelle aufgehoben werden soll. Der Beschluss ist für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgegangenen ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wirksam. Satz 1 gilt nicht für die Polizeidienststellen im Sinne von § 80 Abs. 1 Satz 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt.

(3) Wahlberechtigt sind alle weiblichen Beschäftigten der jeweiligen Dienststellen, es sei denn, dass sie infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen. Weibliche Beschäftigte, die am Wahltage bereits länger als sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, sind nicht wahlberechtigt, es sei

denn, sie werden spätestens innerhalb von sechs Monaten in die bisherige Dienststelle zurückkehren.

(4) Zu einer Dienststelle abgeordnete weibliche Beschäftigte werden dort wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht bei der bisherigen Dienststelle. Dies gilt nicht für weibliche Beschäftigte, die an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Satz 1 gilt ferner nicht, wenn feststeht, dass die weiblichen Beschäftigten spätestens innerhalb von weiteren sechs Monaten in die bisherige Dienststelle zurückkehren werden.

(5) Wählbar sind alle Beschäftigten, die am Wahltag seit einem Jahr im öffentlichen Dienst beschäftigt sind und sechs Monate dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören. Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit verloren hat, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, sowie Beschäftigte, die am Wahltag bereits länger als sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind. Nicht wählbar sind zudem die Vertretungen der Dienststellen im Sinne des § 7 des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt sowie Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

(6) Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretungen werden getrennt voneinander in einem Wahlgang in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Gewählt ist, wer die meisten Stimmen erhält. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(7) Die Amtszeit der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretungen beträgt fünf Jahre. Sie beginnt mit dem Tag der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen gewählt sind, mit dem Ablauf von deren Amtszeit. Sie endet am 31. Mai des Jahres, in dem nach Satz 4 die nächsten regelmäßigen Wahlen stattfinden. Die Wahlen werden zusammen mit den Wahlen der Personalvertretungen durchgeführt und finden in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt.

(8) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Verordnung eine Wahlordnung für die Wahlen zur oder zum ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sowie zur oder zum stellvertretenden ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zu erlassen.

(9) Die für Personalratsmitglieder geltenden Schutzbestimmungen sind für die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretungen entsprechend anzuwenden. In Dienststellen mit weniger als zehn Beschäftigten können diese Schutzbestimmungen für die

stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten im Einzelfall bei Zustimmung der Stufenvertretung des Personalrates ausgesetzt werden.

(10) Für die Fälle des vorzeitigen Ausscheidens der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertretungen, insbesondere bei

1. Bestellung der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zur hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten,
2. Abordnung für einen sechs Monate überschreitenden Zeitraum,
3. Rücktritt oder
4. Ausscheiden aus der Dienststelle

sind Nachwahlen durchzuführen. Die Nachwahlen beziehen sich nur auf das freigewordene Amt. Dies gilt nicht, wenn nach Absatz 1 Satz 2 eine Nachrückerin oder ein Nachrücker gewählt wurde.

(11) Für die Fälle der Zusammenlegung oder Trennung von Dienststellen sind Neuwahlen durchzuführen.

(12) Für die nach den Absätzen 10 und 11 erforderlichen Wahlen gelten die Absätze 1 und 3 bis 6 entsprechend. Nachwahlen erstrecken sich auf die verbleibende Wahlperiode.

§ 19

Aufgaben und Rechte der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die Beschäftigten bei der Beseitigung von Benachteiligungen, in Einzelfällen beraten und unterstützen sie die berufliche Förderung weiblicher Beschäftigter. Für sie gelten § 16 Abs. 2 Satz 3, Abs. 3 und 4 entsprechend. In Dienststellen, in denen keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist, gilt für sie § 16 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

(2) In Dienststellen, in denen keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist, haben die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten insbesondere folgende Rechte:

1. Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren Dienststellen,
2. Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, wobei ihnen auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen sind,
3. Unterrichtung über anstehende Beförderungen, zu übertragende höherwertige Tätigkeiten und Maßnahmen zur Qualifikation von Beschäftigten und

4. Mitwirkung bei der Erstellung und Umsetzung der Gleichstellungspläne sowie bei der Abfassung der abschließenden Stellungnahme der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.

Ist eine Dienststelle im Sinne von § 18 Abs. 2 Satz 1 Teil einer obersten Landesbehörde, dem Landesverwaltungsamt oder dem Landesschulamt, so ist die oder der dortige ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertretung den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gleichgestellt, in deren Dienststelle eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist.

(3) Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nehmen ihre Aufgaben und Rechte nach diesem Gesetz während der Dienstzeit wahr. Sie üben die Aufgaben nach diesem Gesetz unentgeltlich aus. Die Dienststelle hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Ihre Tätigkeit darf nicht zur Beeinträchtigung ihres beruflichen Werdeganges führen. Sie sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit zu entlasten, soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(4) Sie haben während ihrer regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für mindestens eine Woche im Jahr zur Teilnahme an anerkannten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Tätigkeit als ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte förderlich sind.

(5) Sie arbeiten vertrauensvoll mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zusammen und unterrichten diese über frauen- und gleichstellungspolitische Angelegenheiten in den Dienststellen. Im Einzelfall und Einvernehmen kann die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte Aufgaben der oder des ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten übernehmen.

§ 20

Einspruchsrecht der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten haben in Dienststellen, in denen keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist, ein Einspruchsrecht gegenüber der Dienststelle wenn sie geltend machen können, die Dienststelle habe:

1. entgegen § 23 Abs. 1 Satz 1 einen Gleichstellungsplan nicht erstellt oder die Frist nach § 23 Abs. 1 Satz 2 erheblich verletzt,
2. einen Gleichstellungsplan erstellt, der nicht den Vorgaben des § 23 Abs. 2 entspricht,

3. sie entgegen § 19 Abs. 2 Nr. 4 bei der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans nicht beteiligt oder
4. ihre sonstigen Rechte nach § 19 Abs. 1 und 2 verletzt.

Die Dienststellenleitung kann sich im Fall der Verhinderung durch die sie ständig vertretenen Beschäftigten vertreten lassen.

(2) § 17 Abs. 2 bis 6 gilt entsprechend.

(3) Bleibt der Einspruch erfolglos, können sich die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach Zugang der schriftlichen oder elektronischen Begründung mit der für sie zuständigen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ins Benehmen setzen. Diese kann innerhalb eines Monats nach Zugang der schriftlichen oder elektronischen Begründung bei den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten das Verwaltungsgericht anrufen. § 17 Abs. 8 und 9 gilt entsprechend. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(4) Mit der Anrufung geht das Recht der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten auf die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte über. Die nach Absatz 3 von der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten erwirkten gerichtlichen Entscheidungen wirken auch für und gegen die jeweiligen ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.

(5) Die Dienststelle der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten trägt die notwendigen Kosten, die der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten auf Grund von Rechtsbehelfen nach Absatz 3 entstehen.

(6) Zuständig nach Absatz 3 ist die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte, zu deren nachgeordnetem Dienstbereich die Dienststelle oder Einrichtung nach § 2 Abs. 1 der oder des ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gehört. Lässt sich die oberste Landesbehörde nicht bestimmen, ist die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der obersten Landesbehörde zuständig, die für Gleichstellung zuständig ist.

(7) Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte in Stiftungen des öffentlichen Rechts haben ein eigenes Klagerecht. Die Absätze 3 bis 6 finden keine Anwendung; § 17 Abs. 7 bis 10 ist entsprechend anwendbar.

§ 21

Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen

(1) Die gemäß § 78 des Kommunalverfassungsgesetzes zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten nehmen neben den ihnen in den Kommunen übertragenen Aufgaben die Rechte entsprechend § 16 Abs. 2 wahr. § 15 Abs. 3, § 16 Abs. 3 und 4 sowie § 17 gelten entsprechend.

(2) Die zuständige Fachaufsichtsbehörde erstattet den Kommunen auf Antrag und Nachweis die Kosten, die ihnen aufgrund der notwendigen Kostenübernahme gemäß § 17 Abs. 10 entstehen. Der Antrag ist bis zum 31. März eines jeden Jahres für das zurückliegende Kalenderjahr bei der zuständigen Fachaufsichtsbehörde zu stellen. Eine Erstattung erfolgt durch die zuständige Fachaufsichtsbehörde bis zum 30. Juni des Jahres.

(3) Die finanziellen Auswirkungen der Bestellung stellvertretender kommunaler Gleichstellungsbeauftragter werden zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes evaluiert.

§ 22

Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen und Universitätsklinika

Für die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und den Universitätsklinika gilt dieses Gesetz, soweit keine besonderen Regelungen vorliegen. Der berufliche Werdegang von Gleichstellungsbeauftragten darf durch die Ausübung ihrer Funktion nicht beeinträchtigt werden.

Abschnitt 6

Gleichstellungsplan

§ 23

Gleichstellungsplan

(1) Oberste Landesbehörden sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit eigener Verwaltung im Geltungsbereich des § 2, die nicht in den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde fallen, haben für ihren Geschäftsbereich einen Gleichstellungsplan zu erstellen. Er ist erstmals zum 30. Juni 2022 zu erstellen und alle fünf Jahre fortzuschreiben.

(2) Gleichstellungspläne enthalten für jeweils fünf Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf die Erhöhung des Anteils der Frauen oder Männer bei Einstellungen und Beförderungen

in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nr. 2, in denen sie aufgrund struktureller Benachteiligungen unterrepräsentiert sind, wobei diese unter dem Vorbehalt der Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel stehen. Zudem sind mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen innerhalb dieser Bereiche zur Besetzung durch das jeweils aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentierte Geschlecht vorzusehen. Es ist festzulegen, mit welchen konkreten Maßnahmen der Frauen- oder Männeranteil erhöht werden soll. Die abschließende Stellungnahme der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist dem Gleichstellungsplan beizufügen. Nach zwei Jahren und sechs Monaten sind die aufgestellten Gleichstellungspläne zu überprüfen und an die aktuelle Situation anzupassen, soweit Änderungsbedarf besteht.

(3) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Verordnung die Mindestanforderungen an die Erstellung und die Umsetzung von Gleichstellungsplänen zu regeln.

(4) Bis spätestens zum 31. März 2022 und dann alle fünf Jahre stellt die Landesleitstelle für Bezügezahlungen den obersten Landesbehörden alle gleichstellungsrelevanten Daten mit Stichtag 31. Dezember des Vorjahres für die Erstellung der Gleichstellungspläne schriftlich oder elektronisch zur Verfügung.

(5) Darüber hinaus erstellt die Landesleitstelle für Bezügezahlungen jährlich zum Stichtag 31. Dezember für die obersten Landesbehörden schriftlich oder elektronisch eine tabellarische Übersicht mit der Gesamtzahl der Beschäftigten sowie dem absoluten und dem prozentualen Frauen- und Männeranteil in den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen.

(6) Zum 30. Juni eines jeden Jahres, in dem gemäß Absatz 1 Satz 2 ein Gleichstellungsplan zu erstellen oder fortzuschreiben ist, sind der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik durch die obersten Landesbehörden schriftlich oder elektronisch die jeweils aktuell erstellten Gleichstellungspläne vorzulegen. Bei Nichterstellung von Gleichstellungsplänen oder Abweichungen von den Zielvorgaben der vorausgegangenen Gleichstellungspläne sind der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik die Gründe hierfür schriftlich oder elektronisch mitzuteilen.

(7) Die Gleichstellungspläne werden nach Erstellung in den Behörden in geeigneter Weise bekannt gemacht und im jeweiligen behördeninternen Intranet veröffentlicht.

§ 24

Staatliche Leistungsgewährung

Bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen auf der Grundlage von Landesgesetzen und bei der Neuauflage von Förderprogrammen sind Maßnahmen zur Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern, Entgeltgleichheit sowie zur Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Pflegeaufgaben vorzuhalten.

Abschnitt 7

Übergangs- und Schlussvorschriften

§ 25

Berichterstattung und Fortschreibung

Die Landesregierung legt dem Landtag spätestens sechs Monate vor Ablauf einer jeden regulären Wahlperiode einen Bericht über die Umsetzung dieses Gesetzes vor, der nach Unterrichtung des Landtages in geeigneter Form veröffentlicht wird. Im Fall der vorzeitigen Beendigung der Wahlperiode ist dieser Bericht binnen sechs Monaten nach Zusammentritt des neuen Landtages und Wahl eines Ministerpräsidenten dem Landtag vorzulegen.

§ 26

Sprache

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durch Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache zum Ausdruck zu bringen.

§ 27

Erstmalige Wahl und Amtszeit der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes

Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte sind erstmals binnen sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu wählen. Abweichend von § 18 Abs. 7 Satz 1 läuft ihre Amtszeit bis zu den nächsten regulär nach § 18 Abs. 7 Satz 4 stattfindenden Wahlen.

Artikel 2

Änderung des Kommunalverfassungsgesetzes

Das Kommunalverfassungsgesetz vom 17. Juni 2014 (GVBl. LSA S. 288), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. April 2019 (GVBl. LSA S. 66), wird wie folgt geändert:

1. § 78 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden nach dem Wort „Gleichstellungsbeauftragte“ die Wörter „und deren Stellvertreterin“ eingefügt.
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nach Satz 2 wird folgender neuer Satz 3 eingefügt: „Satz 2 gilt für die Stellvertreterinnen unabhängig von der Einwohnerzahl entsprechend.“.
 - bb) Satz 3 wird neuer Satz 4.

2. In § 159 wird nach dem Wort „Gesetz“ ein Komma sowie die Wörter „mit Ausnahme der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 78,“ eingefügt.

Artikel 3

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Absatzes 2 am Tag nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt das Frauenförderungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Mai 1997 (GVBl. LSA S. 516), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2005 (GVBl. LSA S. 740, 743), außer Kraft.

(2) Artikel 1 § 25 tritt mit Beginn der 8. Wahlperiode in Kraft.

Entwurf

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Das Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Mai 1997 (GVBl. LSA S. 516), zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2005 (GVBl. LSA S. 740, 743), ist inzwischen über 20 Jahre alt. Obwohl es sich in vielerlei Hinsicht bewährt hat, sind wesentliche Hauptanliegen bislang nicht erreicht worden. So gab es zwar in den letzten 20 Jahren durchaus eine signifikante Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen, aber auch 2020 sind nur 37,1 % der Führungspositionen in den Ministerien mit Frauen besetzt. Auch die paritätische Gremienbesetzung ist bisher nicht erreicht.

Es setzten in den letzten Jahren zahlreiche – vor allen Dingen bundesrechtliche – Regelungen zur Gleichstellung der Geschlechter verstärkt Impulse für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Pflegeaufgaben und zur Erreichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Hierzu zählt insbesondere das am 01.07.2017 in Kraft getretene Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (BGBl. I Nr. 44, S. 2152 ff.) und das am 01.05.2015 in Kraft getretene Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (BGBl. I Nr. 17, S. 642 ff.) einschließlich des darin geregelten Gesetzes über die Mitwirkung des Bundes an der Besetzung von Gremien (Bundesgremienbesetzungsgesetz) und des Gesetzes für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz).

Um künftig eine gerechtere Aufteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlten Familien- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern zu erreichen, bedarf es jedoch weiterer Anstrengungen sowie entsprechender gesetzlicher Rahmenbedingungen.

Über die neue Bezeichnung des Gesetzes wird deutlich gemacht, dass die künftige Zielrichtung darin besteht, geschlechtsbezogene Nachteile für Frauen und Männer abzubauen und so die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter voranzubringen. Grundsätzliche Zielrichtung des Gesetzes bleibt jedoch auch weiterhin die vorrangige Förderung von Frauen, nunmehr jedoch unter teilweiser Öffnung der einschlägigen Regelungen auch für Männer. Der Gleichberechtigungsanspruch in Art. 3 Abs. 3 GG wurde 1949 im Grundgesetz verankert und antwortet auf die Benachteiligung von Frauen im Bürgerlichen Recht, im Arbeitsrecht und im Familienrecht. Dem expliziten Förderauftrag des Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG soll das neue Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer auch weiterhin folgen. Dennoch soll im Rahmen einer modernen Gleichstellungspolitik eine Öffnung für strukturell benachteiligte Männer erfolgen. Dabei spielt die Begrifflichkeit der strukturellen Benachteiligung im Gesetz eine bedeutende Rolle. Die strukturelle Benachteiligung von Frauen ist wissenschaftlich unbestritten und veranlasste den Grundgesetzgeber 1994 zur Einführung des Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG. Die Änderung der Verfassung knüpfte ausdrücklich an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, die bereits aus Art. 3 Abs. 2 GG a.F. einen Regelungsauftrag zur Schaffung von tatsächlicher Gleichberechtigung abgeleitet hatte. Dem neu angefügten Satz 2 kam danach primär eine klarstellende Funktion zu. Der anerkannten strukturellen Benachteiligung

von Frauen in Staat und Gesellschaft gilt es auch mittels des Gleichstellungsgesetzes zu begegnen, sodass dieses Merkmal zwingend Einzug in das Gesetz halten muss.

Nur die gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern sind tragfähige Voraussetzungen dafür, dass die in Art. 3 Abs. 2 GG festgeschriebene Gleichstellung von Frauen und Männern auch tatsächlich in der Lebenswirklichkeit der Menschen ankommt. Statistisch nachweisbare Unterschiede in der Lebensrealität von Frauen und Männern sind unter anderem ein Indiz dafür, dass die Gleichstellung noch nicht erreicht ist. Frauen sind nach wie vor in Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft unterrepräsentiert, weisen eine geringere Erwerbsbeteiligung und geringeren Erwerbsumfang nebst Entgeltlücke auf. Sie haben zudem ein erhöhtes Armutsrisiko und die unbezahlten Arbeiten (u. a. Sorgetätigkeiten) sind ungleich zu Lasten der Frauen verteilt.

Das Gesetz fokussiert auf Frauen und Männer und bezieht Personen, die sich nicht in das binäre Geschlechtermodell einordnen, nicht in den Förderauftrag ein. Dies folgt aus dem Förderauftrag des Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG, der explizit die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern adressiert. Ein Förderauftrag zugunsten anderer Geschlechter findet sich hingegen im Grundgesetz nicht. Das Diskriminierungsverbot des Art. 3 Abs. 3 GG findet jedoch angemessene Berücksichtigung und schlägt sich explizit in einzelnen Regelungen des Gesetzes nieder.

Die Umsetzungsarbeit der frauen- und gleichstellungspolitischen Zielsetzungen leisten dabei vor allem die zahlreichen hauptamtlichen, ehrenamtlichen und kommunalen Gleichstellungsbeauftragten. Aus diesem Grunde sind ihre Rechte und Aufgaben hinsichtlich der Wahrnehmung ihrer Gleichstellungsaufgaben deutlich gestärkt und ausgebaut worden.

Die Gleichstellungsbeauftragten müssen zudem ein besonderes Augenmerk auf die speziellen Bedürfnisse von Frauen mit Behinderungen haben. Gemäß Art. 27 (Arbeit und Beschäftigung) des Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention) besteht die staatliche Pflicht, durch geeignete Schritte die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit zu sichern und zu fördern. Dies ist auch im Rahmen der Gleichstellungsarbeit zu beachten, weshalb die Zusammenarbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit den Schwerbehindertenbeauftragten im Gesetz hervorgehoben wird.

B. Einzelbegründung

Art. 1: Ablösung des Frauenfördergesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Mai 1997 (GVBl. LSA S. 516), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2005 (GVBl. LSA S. 740, 743)

Gesetzestitel

Der bisherige Name „Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt (FrFG LSA)“ wird – in Anlehnung an das Bundesgleichstellungsgesetz vom 01. Mai 2015 und die Formulierung im Koalitionsvertrag vom 20. April 2016 für die siebte Wahlperiode des Landtages von Sachsen-Anhalt – ersetzt durch den Namen „Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer des Landes Sachsen-Anhalt (GleiG LSA)“.

§ 1 Zielsetzung

Die Intention des GleiG LSA ist an die früheren Bestrebungen des FrFG LSA angelehnt. Es richtet sich jedoch nicht mehr allein an Frauen, sondern auch an Männer und statuiert – im Unterschied zur alten Rechtslage – separat in drei Absätzen die Zielsetzungen des Gesetzes.

§ 1 Abs. 1

Oberste Zielsetzung ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt gemäß Art. 34 der Landesverfassung. Die vorliegende Regelung zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und Verhinderung künftiger Benachteiligungen folgt einem modernen Verständnis von Gleichstellungspolitik. Insoweit bestimmt Absatz 1, dass nach Maßgabe dieses Gesetzes die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern ist. Maßgebend für die Förderung ist dabei, welches Geschlecht in dem jeweiligen Bereich aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert ist.

In Ausgestaltung der Staatszielbestimmungen des Grundgesetzes (Art. 3. Abs. 2 GG) und der Verfassung von Sachsen-Anhalt (Art. 34) hat die Landesregierung bereits 1998 beschlossen, dass die Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik als eine Querschnittsaufgabe von der Landesregierung wahrgenommen wird. Diese Querschnittsaufgabe ist zugleich eine Fachaufgabe, die „alle gesellschaftlichen, ökonomischen, politischen und rechtlichen Bereiche umfasst“. Als frauen- und gleichstellungspolitisches Ziel wurde „die gleiche Verteilung von Arbeit und Einkommen, Status, Macht und sozialer Verantwortung zwischen Frauen und Männern“ festgelegt. Damit sind alle Ressorts der Landesregierung für die Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der ihnen zugewiesenen Fachaufgaben zuständig. Dem Ministerium für Justiz und Gleichstellung sind die Gesamtkoordination der Frauen- und Gleichstellungspolitik innerhalb der Landesregierung und weitere Einzelaufgaben zugewiesen. Dies wird durch den letzten Halbsatz zum Ausdruck gebracht.

§ 1 Abs. 2

Frauen erfahren nach wie vor strukturelle Benachteiligung. Sie sind daher noch immer in Gremien und in den Leitungsfunktionen der öffentlichen Verwaltung unterrepräsentiert. Bis heute besteht keine Entgeltgleichheit zwischen beiden Geschlechtern und durch die unglei-

che Verteilung von privater Sorgearbeit sind vor allen Dingen Frauen in ihrer (beruflichen) Entwicklung benachteiligt. Aus diesem Grund wird in Absatz 2 das zweite Ziel des Gesetzes statuiert: die gezielte Förderung von Frauen zur Verbesserung ihrer beruflichen Entwicklung und gesellschaftlichen Teilhabe, sowie der Abbau von Nachteilen.

§ 1 Abs. 3

Drittes Bestreben des Gesetzes ist die Verbesserung der Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familien- und künftig auch Pflegeaufgaben. Die Landesbehörden trifft diesbezüglich die besondere Verantwortung, als Vorbild und Vorreiter bei der Umsetzung dieses Ziels und bei der Ausrichtung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik zu fungieren. Die Möglichkeit der Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeiten und Beurlaubung zur Bewältigung von Familien- und Pflegeaufgaben hat sich in den vergangenen Jahrzehnten immer mehr etabliert. Die Anpassung der Personalpolitik an diese Entwicklungen und Trends bringt sowohl Vorteile für die Beschäftigten als auch für den Dienstherrn. Nicht zuletzt erhöht die Festlegung von Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Familien- und Pflegeaufgaben die Attraktivität des öffentlichen Dienstes. Der ausdrücklichen Einbeziehung von Frauen und Männern wird durch die Öffnung des Gesetzes für Männer und damit dem Ziel einer stärkeren Beteiligung von Männern an der Sorgearbeit Rechnung getragen.

§ 2 Geltungsbereich

Im Unterschied zum FrFG LSA besteht § 2 jetzt aus zwei Absätzen.

§ 2 Abs. 1

Um eine weitere Angleichung zum Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt (PersVG LSA) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. März 2004 (GVBl. LSA 2004, 205, ber. 491), zuletzt geändert durch Art. 7 des Gesetzes vom 17. Dezember 2014 (GVBl. LSA S. 525, 528) herzustellen, erstreckt sich der bisherige Anwendungsbereich künftig auch auf die nach alter Rechtslage bislang nicht mit umfassten Landesbetriebe.

Der neu aufgenommene Verweis auf die Hochschulen und die vorrangige Anwendbarkeit des Hochschulgesetzes und des Hochschulmedizingesetzes trägt dem Umstand Rechnung, dass in diesen in Teilen Spezialregelungen aufgrund der besonderen Strukturen der Hochschulen getroffen wurden.

§ 2 Abs. 2

Nicht vom Geltungsbereich erfasst wird dagegen weiterhin die privatrechtlich organisierte Landesverwaltung, da mit einem Landesgesetz nicht in privatwirtschaftliche bzw. bundesgesetzliche Vorschriften eingegriffen werden kann. Aus diesem Grund wird lediglich ergänzend in § 2 Absatz 2 klargestellt, dass das Land und die kommunalen Körperschaften darauf hinzuwirken haben, dass juristische Personen des Privatrechts und Personengesellschaften, an denen das Land oder eine andere juristische Person des öffentlichen Rechts beteiligt ist, die Ziele des Gesetzes berücksichtigen sollen.

§ 3 Begriffsbestimmungen

Im Gegensatz zur alten Rechtslage enthält das GleitG LSA erstmals eine eigene Vorschrift mit Begriffsbestimmungen.

§ 3 Nr. 1

Nummer 1 definiert den Begriff der „Beschäftigten“, der sowohl solche mit Vorgesetzten- als auch mit Leitungsaufgaben umfasst. Ausdrücklich nicht zu den „Beschäftigten“ im Sinne des GleitG LSA zählen all jene Personen, die an die Dienststelle abgeordnet sind sowie Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer. Dies schließt jedoch insbesondere in Bezug auf Vereinbarkeitsmaßnahmen im Gleichstellungsplan sowie hinsichtlich der Aufgabenwahrnehmung der Gleichstellungsbeauftragten nicht aus, dass auch diese Personengruppen in die Überlegungen und Aufgabenwahrnehmung der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten explizit einbezogen werden, insbesondere mit Blick darauf, dass für sie entsprechende gesetzliche Regelungen unter Umständen nicht existieren.

Die gesonderte Erwähnung der „Angestellten“ entfällt, da mit Inkrafttreten des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst am 1. Oktober 2005 die Beschäftigtengruppe der Angestellten und die der Arbeiterinnen und Arbeiter zur Beschäftigtengruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zusammengefasst wurden.

§ 3 Nr. 2

In Nummer 2 wird erläutert, was unter dem Begriff „Bereiche“ zu verstehen ist.

Die Definition des Begriffs „Bereich“ hat zur Folge, dass beispielsweise der Gleichstellungsplan für einzelne Bereichsarten konkrete Ziele und Maßnahmen zur Erreichung dieser aufführen muss. Bei der Einteilung in Bereiche soll den Ressorts und Dienststellen Gestaltungsspielraum eingeräumt werden. Diese sollen die Bereiche und demnach die Handlungsfelder frei identifizieren und praxisnah entscheiden können, welche Betrachtungsweise für den jeweiligen Geschäftsbereich sinnvoll ist. Empfehlenswert ist dabei in Anlehnung an § 3 Ziff. 2 Bundesgleichstellungsgesetz eine Betrachtung nach der hier vorgenommenen Einteilung, die in das vorliegende Gesetz übernommen wurde. Diese Begriffsbestimmung lässt Gestaltungsspielraum, wenn sich die vorgeschlagene Betrachtungsweise für die einzelnen Ressorts oder Dienststellen nicht empfiehlt. Dabei wird bewusst darauf verzichtet, verpflichtende Maßstäbe vorzugeben, um die Möglichkeit zu geben, im jeweiligen Ressort die Handlungsfelder zu identifizieren, die tatsächlich Steuerungsbedarf im Gleichstellungsbereich aufweisen. Für die Frage, welches Geschlecht in den einzelnen Bereichsarten unterrepräsentiert ist, ist jedoch – wie in § 3 Nummer 3 klargestellt wird – stets nur eine einzelne Bereichsart maßgeblich.

§ 3 Nr. 3

Nummer 3 definiert den Begriff der „Unterrepräsentanz“, der aus dem Bundesgleichstellungsgesetz übernommen wurde und im Einklang mit europäischem Recht steht. So regelt beispielsweise Art. 23 Abs. 2 der Charta der Grundrechte, dass der Grundsatz der Gleichheit der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das „unterrepräsentierte Geschlecht“ nicht entgegensteht.

Entsprechend der Zielsetzung aus § 1 bezieht sich der Begriff der „Unterrepräsentanz“ nicht mehr nur auf den Frauen- sondern auch auf den Männeranteil und liegt vor, wenn deren An-

zahl im Verhältnis zur Anzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den einzelnen Bereichen nach Nummer 2 unter 50 Prozent liegt.

Bei einer ungeraden Anzahl weiblicher und männlicher Beschäftigter in den einzelnen Bereichen nach Nummer 2 ist eine paritätische Repräsentanz von Frauen und Männern nicht zu erreichen. Hier sind zwangsläufig Frauen oder Männer unterrepräsentiert, sofern die 50-Prozent-Grenze zugrunde gelegt wird. Aus diesem Grund wird klargestellt, dass bei einer ungeraden Anzahl an weiblichen und männlichen Beschäftigten in dem betreffenden Bereich Frauen oder Männer nur dann unterrepräsentiert sind, wenn das Ungleichgewicht zwischen beiden Geschlechtern mehr als zwei Personen desselben Geschlechts betrifft. Nur in diesem Fall ist von einer Unterrepräsentanz auszugehen, nicht bereits bei einem Ungleichgewicht von einer Person des anderen Geschlechts. Sind also in einem Bereich, dem insgesamt sieben weibliche und männliche Beschäftigte angehören, zwei Frauen und fünf Männer vertreten, müssten Frauen in dem betreffenden Bereich gefördert werden. Würden dem betreffenden Bereich drei Frauen und vier Männer angehören, würde dies nicht zwingend die Förderung der weiblichen Beschäftigten rechtfertigen.

Personen, die sich nicht in das binäre Geschlechtersystem einordnen, sind bei der Feststellung der Unterrepräsentanz nicht mitzuzählen.

Maßgeblich für die Ermittlung der Unterrepräsentanz ist stets der jeweilige „Bereich“ nach Nummer 2, also insbesondere Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen, Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdiens-tes sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, die durch die Ressorts oder Dienststellen als Handlungsfelder identifiziert werden, die im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern Steuerungsbedarf aufweisen. Aus den hier genannten Bereichsarten ist immer der jeweils relevante Teilbereich auszuwählen. Das heißt: Für die Ermittlung der Unterrepräsentanz darf nur eine einzelne Bereichsart herangezogen werden, niemals mehrere Bereichsarten. So ist für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz die aktuelle Situation im jeweils betroffenen Bereich ausschlaggebend.

Mit der Formulierung „die aktuelle Situation“ wird verdeutlicht, dass stets die aktuelle Geschlechterverteilung in dem betreffenden Bereich zum Zeitpunkt der jeweiligen Entscheidung oder Maßnahme zugrunde zu legen ist, nicht etwa diejenige, die im Gleichstellungsplan als Ist-Situation ausgewiesen ist. Da der Gleichstellungsplan immer für einen Zeitraum von fünf Jahren erstellt wird, besteht die Gefahr, dass die hier beschriebene Ist-Situation beispielsweise ein halbes Jahr nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans nicht mehr der tatsächlichen Situation entspricht. Dies könnte zu der unerwünschten Situation führen, dass die Förderung nicht mehr passgenau erfolgt.

Daraus folgt, dass das jeweilige Geschlechterverhältnis bei jeder anstehenden Entscheidung oder Maßnahme stets neu zu ermitteln ist. Für die „aktuelle Situation“ ist der Zeitpunkt des Beginns der Maßnahme entscheidend. Bei Stellenbesetzungsverfahren etwa ist dies der Zeitpunkt der Veröffentlichung der Ausschreibung. Bereits zu diesem Zeitpunkt muss die Dienststelle ermittelt haben, ob in dem betreffenden Bereich Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind. Dementsprechend muss der Ausschreibungstext so gefasst sein, dass er verstärkt Angehörige des unterrepräsentierten Geschlechts zur Bewerbung auffordert.

§ 3 Nr. 4

Hinsichtlich des in Nummer 4 verwendeten Begriffs der „strukturellen Benachteiligung“ ist folgendes anzumerken:

Der noch im Bundesgleichstellungsgesetz von 2001 verwendete Begriff der „Diskriminierungen“ wurde zunächst in Anlehnung an die in § 3 geregelte Begriffsbestimmung des im Jahr 2006 in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) durch den Begriff der „Benachteiligungen“ ersetzt. Im Jahr 2015 wurde dann – im Zuge der Reformierung des Bundesgleichstellungsgesetz – von einigen Sachverständigen die Verfassungskonformität der Formulierung „Sind Männer in dem jeweiligen Bereich „unterrepräsentiert“, [...] angezweifelt (BT-Drs. 18/3784). Diesen Bedenken begegnete man dadurch, dass das Vorliegen einer „strukturellen Benachteiligung“ als Voraussetzung für eine etwaige Männerförderung in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert seien, in den Gesetzestext aufgenommen wurde (BT-Drs. 18/4227, S. 20). Für eine „strukturelle Benachteiligung“ kann Unterrepräsentanz ein Indiz sein, dies ist jedoch nur über eine qualitative Analyse nachweisbar.

Da der Begriff der „strukturellen Benachteiligung“ weder im Bundesgleichstellungsgesetz noch im AGG ausdrücklich definiert wird, ist für das GleitG LSA eine eigenständige Begriffsbestimmung vorgenommen worden. Danach liegt eine strukturelle Benachteiligung im Sinne des Gesetzes vor, wenn Beschäftigte im Sinne von Nummer 1 in einem Bereich nach Nummer 2 aufgrund von vorherrschenden gesellschaftlichen Strukturen und damit einhergehenden Rollenbildern und Vorurteilen unterrepräsentiert sind.

Hier sei beispielhaft auf historisch gewachsene, gesellschaftliche Strukturen verwiesen, die die Zuständigkeit von Frauen für reproduktive Tätigkeiten naturalisieren, indem z. B. aus der Gebärfähigkeit eine „natürliche“ Arbeitsteilung abgeleitet wird. Solche und ähnliche Annahmen entfalten nach wie vor ihre Wirkung und schränken Frauen in vielen Lebensbereichen ein.

Zur rechtssicheren Anwendung des Begriffes wurden zudem Regelvermutungen aufgenommen, die der Annahme folgen, dass Unterrepräsentanzen von Frauen regelmäßig auf einer strukturellen Benachteiligung beruhen, solche von Männern jedoch regelmäßig nicht. Diese Annahmen folgen wiederum unbestrittenen wissenschaftlichen Erkenntnissen und dem Förderauftrag des Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG, dessen Grundlage die anerkannte strukturelle Benachteiligung von Frauen in Staat und Gesellschaft bildet. Eine Widerlegung der Regelvermutungen ist jedoch im Einzelfall möglich und von dem- oder derjenigen vorzunehmen, der oder die sich gegen die Regelvermutung verwehrt. Es kann Bereiche geben, in denen die Unterrepräsentanz auf individuellen Gründen beruht, die keine strukturelle Benachteiligung darstellen. Hierbei kann und muss eine Betrachtung im Einzelfall vorgenommen werden. Beispielhaft kann eine Dienststelle im Falle der Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich schlüssig darlegen, dass diese Unterrepräsentanz darauf beruht, dass Frauen, die im Rahmen von Auswahlverfahren obsiegten, den Dienst nicht antraten und aus diesem Grund männliche Bewerber nachrückten. Ebenso könnte beispielsweise ein männlicher Bewerber schlüssig darlegen, dass eine Unterrepräsentanz von Männern in einem typischerweise frauendominierten Beruf, wie etwa in einer Kindertagesstätte, darauf beruht, dass Männern der Zugang (in der betreffenden Einrichtung) aufgrund von Vorannahmen über das männliche Geschlecht systematisch erschwert wird.

§ 3 Nr. 5

In Nummer 5 wird der Begriff „Familienaufgaben“ definiert.

Danach ist unter „Familienaufgaben“ die tatsächliche Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren durch die Beschäftigten zu verstehen, wobei auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) vom Begriff eingeschlossen ist.

Der noch zum Teil im FrFG LSA verwandte Begriff „Familienpflichten“ wird im GleitG LSA durchgängig durch den Begriff „Familienaufgaben“ ersetzt, da das Wort „Aufgaben“ ein konstruktiverer und durch positive Assoziationen besetzter Begriff ist, der zudem verdeutlicht, dass es sich um besonders wichtige gesellschaftliche Tätigkeiten handelt.

Klargestellt wird weiterhin, dass auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem im Jahr 2006 in Kraft getretenen Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz unter den Begriff der „Familienaufgaben“ im Sinne des GleitG LSA fällt. Während der Elternzeit kann nach § 15 Abs. 5 BEEG auch eine Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen werden. Daher ist in den nachfolgenden Vorschriften danach zu differenzieren, ob es sich bei der Inanspruchnahme einer Elternzeit um eine „Teilzeitbeschäftigung“ oder um eine „Beurlaubung aufgrund von Familien- oder Pflegeaufgaben“ handelt.

§ 3 Nr. 6

In Nummer 6 wird der Begriff „Pflegeaufgaben“ definiert. Die Notwendigkeit hierfür resultiert aus der veränderten Zielsetzung in § 1, die jetzt explizit neben den Familien- auch die Pflegeaufgaben erfasst.

Als Pflegeaufgaben im Sinne des GleitG LSA wird die tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61a Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person verstanden. Dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) sowie die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Gesetz über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz – FPfZG) ein. Maßgebend ist der Pflegebegriff aus § 61a Absatz 1 des Zwölften Buchs Sozialgesetzbuch (SGB XII), da dieser – im Gegensatz zu den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) – insoweit weiter ist, als die Pflegebedürftigkeit nicht mindestens für voraussichtlich sechs Monate vorliegen muss.

Hintergrund ist, dass Beschäftigte, die eine gegebenenfalls nur kurzfristig pflegebedürftige Person pflegen, was häufig anfangs nicht sicher abschätzbar ist, nicht schlechter gestellt werden sollen, als solche Beschäftigte, die dauerhaft pflegen. Ausschlaggebend ist fortan allein, dass Pflegeaufgaben nicht entgeltlich wahrgenommen werden. Der Begriff „häuslich“ stellt klar, dass die pflegerische und hauswirtschaftliche Versorgung pflegebedürftiger Personen außerhalb von teil- oder vollstationären Einrichtungen stattfindet. Ohne Bedeutung ist, in wessen Haushalt die häuslichen Pflegeaufgaben geleistet werden.

Die Notwendigkeit zur Klarstellung, dass auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit sowie einer Familienpflegezeit zu den Pflegeaufgaben im Sinne dieses Gesetzes gehört, folgt aus dem Inkrafttreten des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) am 1. Juli 2008 und des Familienpflegezeitgesetzes (FPfZG) am 1. Januar 2012. Als „Pflegezeit“ gilt nach § 2 Absatz 1 PflegeZG das Fernbleiben von der Arbeit bis zu einer Dauer von zehn Arbeitstagen, „wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.“

Bei der pflegebedürftigen Person kann es sich auch um eine beihilfeberechtigte oder vollständig privat versicherte Person handeln, bei der die sozialversicherungsrechtlichen Tatbestände nur entsprechende Anwendung finden können.

Als „Familienpflegezeit“ gilt nach § 2 Absatz 1 FPfZG die nach § 3 FPfZG „förderfähige Verringerung der Arbeitszeit von Beschäftigten für die Dauer von längstens 24 Monaten bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber für die Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung. Die verringerte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten.“

§ 3 Nr. 7

Nummer 7 definiert die einzelnen Gremien, zu denen die Vorgaben hinsichtlich der Schaffung oder den Erhalt der paritätischen Besetzung aus dem FrFG LSA übernommen, beziehungsweise neu gefasst worden sind.

§ 3 Nr. 7 a)

Nach Nummer 7 Buchstabe a) zählen zu den Aufsichts- und wesentlichen Gremien sowohl Aufsichts- und Verwaltungsräte als auch vergleichbare, Aufsicht führende Organe (ungeachtet ihrer Bezeichnung und Rechtsgrundlage). Erfasst werden damit – wie schon im FrFG LSA – auch Aufsichtsräte von juristischen Personen des Privatrechts, soweit die Dienststellen und Einrichtungen für ihre Mitglieder ein Berufungs- und Entsendungsrecht haben. Darüber hinaus erstreckt sich die Vorschrift auch auf solche Organe, die vergleichbare Funktionen wie Aufsichtsräte ausüben, wie beispielsweise der MDR Verwaltungsrat. Bei wesentlichen Gremien handelt es sich um Gremien, bei denen die Mitgliedschaft von mindestens einem seiner Mitglieder durch die Landesregierung zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen ist oder um Gremien, die als wesentlich bestimmt worden sind. Die Begriffsbestimmung betrifft all jene Gremien, die aufgrund ihrer Vielfalt nicht einheitlich definiert werden können. In der ersten Alternative wird auf den formalen Aspekt der Kabinettsrelevanz abgestellt. Diese ist Ausdruck der politischen Bedeutung des Gremiums und begründet damit seine Wesentlichkeit.

In der zweiten Alternative ergibt sich die Wesentlichkeit des Gremiums aus der Bestimmung durch die für das Gremium zuständige oberste Landesbehörde. Danach ist ein Gremium als wesentlich zu bestimmen, wenn es nicht nur rein verwaltende Aufgaben wahrnimmt, sondern besondere tatsächliche, wissenschaftliche oder zukunftsrelevante Bedeutung hat. Durch diese Kriterien wird der unbestimmte Begriff „wesentlich“ inhaltlich eingegrenzt. Tatsächliche Bedeutung hat ein Gremium insbesondere dann, wenn seine Entscheidungen und Empfehlungen Auswirkungen auf die Lebenswirklichkeit einer großen Zahl von Personen haben. Zukunftsrelevante Bedeutung kommt einem Gremium zu, dessen Entscheidungen und Empfehlungen Einfluss auf politische oder gesellschaftliche Entwicklungen haben. Kriterien für die besondere Bedeutung können die Qualität der dem Gremium zugrundeliegenden Gesellschafterverträge, Satzungen und andere rechtliche Besetzungsgrundlagen, die Dauerhaftigkeit, die politischen oder wirtschaftlichen Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten sowie der politische oder gesellschaftliche Rang der Mitglieder sein.

Für den Fall, dass zwei oberste Landesbehörden zuständig für die Bestimmung der Wesentlichkeit sind, ist sicherzustellen, dass es keine sich widersprechenden Bestimmungen zur Wesentlichkeit gibt, um Verwerfungen zu vermeiden. In diesem Fall ist die Staatssekretärskonferenz zuständig für die Bestimmung der Wesentlichkeit. Die Bestimmung ist immer für einen Besetzungszeitraum bindend.

§ 3 Nr. 7 b)

Unter den in Nummer 7 Buchstabe b) aufgeführten sonstigen Gremien sind solche zu verstehen, die nicht unter Aufsichts- oder wesentliche Gremien im Sinne des § 3 Nummer 7 Buchstabe a) zu fassen sind. Ziel ist es, auch alle übrigen Gremien, die es zu besetzen gilt, zu erfassen und somit nicht hinter den bisherigen Regelungsgehalt des FrFG LSA zurückzufallen.

Überschrift Abschnitt 2

Die ergänzte Überschrift trägt dem Umstand Rechnung, dass im Vergleich zur alten Rechtslage nicht mehr nur Frauen, sondern auch Männer im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren besonders berücksichtigt werden sollen, sofern sie in einem Bereich unterrepräsentiert sind.

§ 4 Stellenausschreibung

Die Einbeziehung der männlichen Beschäftigten, im Falle der Unterrepräsentanz gesondert zur Bewerbung aufgefordert zu werden, trägt dem Gesetzesziel aus § 1 Abs. 1 Rechnung, das sich an beide Geschlechter gleichermaßen richtet.

Satz 2 enthält eine Regelung, wonach künftig in Stellenausschreibungen ein Hinweis enthalten sein soll, dass diese in Teilzeit besetzt werden können. Mit dieser Regelung sollen verstärkt Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben motiviert werden, sich auch auf geeignete Führungspositionen zu bewerben. Die Vorschrift ist eine „Soll-Vorschrift“ und keine zwingende Regelung, da berücksichtigt werden muss, dass es Personalstellen gibt, bei denen von vornherein klar ist, dass sie – aufgrund des Aufgabenzuschnitts – nicht mit Teilzeitbeschäftigten besetzt werden können.

Ein darüber hinaus gehender Regelungsbedarf, insbesondere zu den unterschiedlichen Voraussetzungen der Gewährung von Teilzeitbeschäftigungen und den dienstlichen Interessen, die der Gewährung entgegenstehen können, besteht nicht. Insoweit ist auf die einschlägigen Regelungen in den jeweiligen Landesgesetzen und Tarifverträgen (z. B. § 9 i. V. m. §§ 64 bis 66 Beamten-gesetz des Landes Sachsen-Anhalt (LBG LSA), § 4 i. V. m. §§ 9 und 10 Richter-gesetz des Landes Sachsen-Anhalt (LRiG LSA), § 11 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) etc.) zu verweisen.

§ 5 Stellenbesetzung

§ 5 Abs. 1

Absatz 1 Satz 1 konkretisiert die Vorgaben des § 4 Abs. 1 FrFG LSA, indem nur dann die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zu erfolgen hat, wenn solche auch tatsächlich durchgeführt werden, was nicht immer der Fall ist. Zudem sind insbesondere bei Verfahren

mit einer hohen Anzahl von Bewerberinnen nicht alle Bewerberinnen einzuladen, wenn ebenso viele Frauen wie Männer eingeladen werden.

Der neue Satz 2 gilt in Fällen, in denen fakultative Anforderungen zu erfüllen sind.

Satz 3 trifft eine eigene Regelung für Auswahlverfahren. In diesem Fall sind alle geeigneten Bewerberinnen einzuladen, unabhängig von der Gesamtzahl an Frauen und Männern, die eingeladen werden.

Satz 4 folgt dem Ansatz als Gleichstellungsgesetz und ordnet die entsprechende Anwendung der Sätze 1 bis 3 für den Fall an, dass Männer in einem Bereich unterrepräsentiert sind.

§ 5 Abs. 2

Absatz 2 besteht – im Unterschied zu § 4 Abs. 2 FrFG LSA – nunmehr aus drei Sätzen, wobei Satz 1 lediglich redaktionell überarbeitet wurde und inhaltlich dem früheren § 4 Abs. 2 Satz 1 FrFG LSA entspricht. Die in Satz 1 und 2 beibehaltene bisherigen Rechtslage erfolgte unter Berücksichtigung der Entscheidungen des 1. Senats des OVG LSA vom 24.02.2010 (1M 36/10) und 06.09.2011 (1 M 118/11), der 2. Kammer des VG Düsseldorf vom 07.09.2016 (2 L 2825/16) und des 6. Senats des OVG NRW vom 21.02.2017 (6 B 1109/16).

Korrespondierend mit § 4 Satz 1 wird in § 5 Abs. 2 ein weiterer Satz 3 angefügt, der sich auf den Fall bezieht, dass männliche Beschäftigte aufgrund einer strukturellen Benachteiligung in bestimmten Bereichen unterrepräsentiert sind. Hinsichtlich der strukturell bedingten Unterrepräsentanz bei Frauen und Männern wird auf die Ausführungen zu § 3 Nr. 4 verwiesen.

Dadurch wird auch dem verfassungsrechtlichen Grundsatz Rechnung getragen, dass ausschließlich Eignung, Befähigung und fachliche Leistung oberste Kriterien für die zu treffende Auswahlentscheidung darstellen müssen und nicht durch benachteiligende gesellschaftliche Strukturen beeinflusst werden darf. Bei Vorliegen der gleichwertigen Qualifikation darf daher das Hilfskriterium „unterrepräsentiertes Geschlecht“ als weiteres, zusätzliches Auswahlkriterium hinzugezogen werden.

§ 5 Abs. 3

In Absatz 3 wird klargestellt, dass nicht nur eine Schwangerschaft, sondern auch die gesetzlich geregelte Inanspruchnahme von Elternzeit keinen Grund darstellt, von einer Stellenbesetzung ausgeschlossen zu werden. Dies deckt sich mit der Rechtsprechung des EuGH aus dem Jahr 2017, dass Beamte nicht wegen Mutterschutz und Elternzeit bei Beförderungen benachteiligt werden dürfen. Eine für sie vorgesehene höhere oder gleichwertige Stelle muss auch bei der Rückkehr nach längerer Abwesenheit noch verfügbar sein (EuGH, Urteil vom 07.09.2017, C-174/16). Dies gelte, so die Richter, für die Dauer der Elternzeit nach nationalem Recht.

§ 5 Abs. 4

In Absatz 4 werden – mit Blick auf die in § 1 Absatz 3 normierte Zielsetzung – die Begriffe der familiär bedingten Arbeit, Aufgaben oder Ausfallzeiten in den Sätzen 1 bis 3 ergänzt um den Hinweis auf pflegebedingte Arbeit, Aufgaben oder Ausfallzeiten.

§ 6 Übertragung höherwertiger Tätigkeit, Beförderung, Höhergruppierung

§ 6 entspricht § 5 FrFG LSA und enthält lediglich eine redaktionelle Anpassung an die neue Nummerierung der Paragraphen.

§ 7 Ausbildung

§ 7 entspricht § 6 FrFG LSA enthält lediglich redaktionelle Anpassungen an die neue Nummerierung der Paragraphen.

§ 8 Fort- und Weiterbildung

Absatz 1 wird redaktionell überarbeitet und die Sätze 1 und 2 zusammengefasst. In Absatz 3 wird das Wort verstärkt gestrichen. In Absatz 4 wird mit Blick auf die in § 1 Abs. 3 normierte Zielsetzung der Begriff Familienaufgaben ergänzt um den Hinweis auf Pflegeaufgaben.

§ 9 Personalabbau

§ 9 wird redaktionell überarbeitet und entspricht inhaltlich dem früheren § 7a Frauenförderungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt.

§ 10 Arbeitszeit

Überschrift

In der Überschrift wird mit Blick auf die in § 1 Abs. 3 normierte Zielsetzung der Begriff Familienaufgaben ergänzt um den Hinweis auf Pflegeaufgaben.

§ 10 Abs. 1

In Absatz 1 Satz 1 wird mit Blick auf die in § 1 Abs. 3 normierte Zielsetzung der Begriff Familienaufgaben ergänzt um den Hinweis auf Pflegeaufgaben.

Angesichts der Flexibilisierung der Arbeitswelt und der Novellierung in ein modernes Gleichstellungsgesetz ist auch die Möglichkeit der Telearbeit und des mobilen Arbeitens explizit benannt, wobei hierauf kein Anspruch entsteht.

Die Möglichkeit der Gewährung von Telearbeit und mobilem Arbeiten steht neben den entgegenstehenden zwingenden dienstlichen Interessen nach Satz 1 unter dem objektiven Vorbehalt, dass die am Arbeitsplatz zu erledigenden Aufgaben geeignet sowie die notwendigen technischen Voraussetzungen gegeben sind. Dabei kann insbesondere berücksichtigt werden, ob und in welchem Umfang eine persönliche Anwesenheit und Kommunikation in der Dienststelle erforderlich ist, die Aufgaben eigenständig und eigenverantwortlich ohne Beeinträchtigung des Arbeitsablaufes in der Dienststelle außerhalb der Dienststelle erledigt werden können, ob die Arbeitsergebnisse messbar sind oder ergebnisorientiert bewertet werden können, ob der jederzeitige und direkte Zugriff auf zentral gelagerte Ressourcen (z. B. Akten) erforderlich ist und ob die auf dem Dienstposten zu bearbeitenden Informationen vertraulich behandelt werden müssen. Die notwendigen technischen Voraussetzungen nehmen Bezug auf die erforderliche technische Ausstattung eines Telearbeitsplatzes oder mobiler Arbeitsgeräte zur Anbindung an die Dienststelle (z. B. mittels Bootstick).

Daneben muss subjektiv auch die antragstellende Person zur Telearbeit oder mobilem Arbeiten geeignet sein. Bei der Feststellung der persönlichen Eignung kann berücksichtigt werden: die Fähigkeit zum selbstständigen und ergebnisorientierten Arbeiten nach Zielvorgaben, Kommunikationsfähigkeit und Selbstmotivation sowie die Bereitschaft, Arbeitsort und Arbeitszeit auch kurzfristig den aktuellen dienstlichen Erfordernissen anzupassen.

§ 10 Abs. 2 Abs. 3 und Abs. 4

Der Absatz 2, Absatz 3 und Absatz 4 enthalten sowohl inhaltliche als auch redaktionelle Änderungen, indem das Wort „Familienpflichten“ ersetzt wird durch das Wort „Familienaufgaben“ und mit Blick auf die in §. 1 Absatz 3 normierte Zielsetzung der Begriff „Familienaufgaben“ ergänzt wird um den Hinweis auf „Pflegeaufgaben“. Um den geänderten Kommunikationswegen Rechnung zu tragen, wurde eingefügt, dass die Begründung der Ablehnung auch elektronisch erfolgen kann.

§ 10 Abs. 3 Satz 1

Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familien- und Pflegeaufgaben wurde auch in Absatz 3 Satz 1 der Hinweis auf die Möglichkeit der Telearbeit und des mobilen Arbeitens ergänzt.

§ 11 Beurlaubung

§ 11 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 Satz 3

Mit Blick auf die in § 1 Abs. 3 normierte Zielsetzung werden der Begriff „Betreuung“ in Absatz 1 Satz 1 und das Wort „Betreuungskosten“ in Absatz 3 Satz 3 ergänzt um den Hinweis auf „Pflege“ beziehungsweise „Pflegekosten“.

§ 11 Abs. 4

Da Teilzeitbeschäftigung ohnehin nur im Einvernehmen möglich ist, war der Zusatz „soweit erwünscht“ zu streichen.

§ 12 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien

§ 12 Abs. 1

§ 12 erfährt eine redaktionell notwendige Änderung auf Grund der Aufnahme der Begriffsbestimmungen in § 3 Nr. 7. § 12 regelt künftig in Form einer lex generalis, dass die Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 Abs. 1 darauf hinzuwirken haben, dass eine hälftige Besetzung von Frauen und Männern in allen Gremien nach § 3 Nr. 7 geschaffen oder erhalten wird. Umfasst sind damit auch die bereits nach früherer Rechtslage in § 10 Abs. 1 Satz 2 FrFG LSA aufgeführten Gremien wie beispielsweise Beiräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen, unabhängig von ihrer Bezeichnung. Damit soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass es sich bei der paritätischen Gremienbesetzung um einen allgemeinen gesellschaftlichen Anspruch handelt, der auf allen gesellschaftlichen Ebenen Berücksichtigung finden muss. Zudem können nur so frauen- und gleichstellungsrelevante Anliegen bereits im Ansatz der zu treffenden Entscheidungen und Maßnahmen ausreichend Eingang finden. Gleichzeitig wird klargestellt, dass Personen, die nicht weiblich oder männlich sind, bei der Ermittlung der hälftigen Besetzung mit Frauen und Männern nicht mitzuzählen.

len sind. Bei einer ungeraden Anzahl an mit Frauen und Männern zu besetzenden Mandate, ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer für das überhängende Mandat alternierend berücksichtigt werden.

§ 13 Berufung in Aufsichts- und wesentliche Gremien, Vorschlagsrecht

§ 13 erfährt eine Konkretisierung durch Einfügung der Worte „Aufsichts- und wesentliche“ an mehreren Stellen, da hier – in Form einer *lex specialis* – nur noch diese Gremien im Sinne von § 3 Nr. 7a) erfasst werden. Es handelt sich folglich um diejenigen Gremien, auf den der Beschluss der Landesregierung vom 17.11.1998 (MBL LSA 1998, 2281) über die Nominierung und Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern des Landes für Gremien wirtschaftlicher Unternehmen, sonstiger juristischer Personen des öffentlichen und privaten Rechts sowie sonstiger Einrichtungen, auf deren Gremienbesetzung das Land Einfluss hat, Bezug nimmt.

Da es einer Unterscheidung von Gremien innerhalb und außerhalb des Landes nicht bedarf und zugleich die Begrifflichkeiten Berufung und Entsendung an die oben benannte Richtlinie sowie an das Handbuch Beteiligungsmanagement angepasst werden sollen, war eine Korrektur der Überschrift vorzunehmen. Unter Berufung wird dabei grundsätzlich die Berufung eines Gremienmitglieds durch Beschluss der Gesellschafterversammlung oder ähnlichem verstanden. Zudem waren die Regelungen für Berufung und Entsendung zu vereinheitlichen. In der Konsequenz wurde der ehemalige § 12 FrFG LSA ersatzlos gestrichen. Entsendung ist dabei grundsätzlich die Entsendung eines Gremienmitglieds unmittelbar durch die laut zugrundeliegender Regelung berechnete Stelle ohne weiteren Beschluss.

§ 13 Abs. 1

Im neuen Satz 3 wurde eine Regelung für den Fall aufgenommen, dass in einer Besetzungsperiode eine Person berufen wurde, die nicht weiblich oder männlich ist. In diesem Fall soll an die alternierende Besetzung aus dem Zeitraum vor ihrer Berufung angeknüpft werden, das heißt wurde zuerst eine Frau berufen, dann eine Person, die nicht weiblich oder männlich ist, soll im darauffolgenden Zeitraum ein Mann berufen werden. Dies unterstreicht auch die Möglichkeit, Personen in Aufsichts- oder wesentlichen Gremien zu berufen, die nicht männlich oder weiblich sind und folgt aus der „Soll-Regelung“ in Satz 1 und Satz 2.

§ 13 Abs. 2

§ 13 erhält einen neuen Absatz 2. Dieser regelt den Fall, dass mehreren berufenden Stellen gemeinsam mehrere Sitze in einem Aufsichts- oder wesentlichen Gremium zustehen. In diesem Fall werden diese Sitze nach dem Vorbild des § 4 Abs. 1 Satz 5 Bundesgremienbesetzungsgesetz als Gesamtzahl betrachtet. Dies hat zur Folge, dass die vorschlagsberechtigten Stellen gemeinsam eine paritätische Besetzung zu verantworten haben, es hingegen nicht mehr eines steten alternierenden Wechsels der einzelnen Mandate bedarf.

Auf diesem Weg kann in manchen Gremien einfacher eine paritätische Besetzung erreicht werden als nach dem FrFG LSA. Es bedarf nicht mehr des alternierenden Wechsels, wenn das Mandat eine Frau inne hat. Diese gremienbezogene Betrachtung verhindert zudem, dass durch eine konsequente alternierende Besetzung in jeder Besetzungsperiode eine neue Einarbeitung notwendig wird und durch das Ausscheiden des betroffenen Gremienmitglieds erworbenes Wissen verloren geht. Die Mitglieder in Aufsichts- und wesentlichen Gre-

mien erhalten auf diese Weise die Möglichkeit, langjährige Erfahrungs- und Kenntnisschätze aufzubauen. Auf diesem Wege können beide Ziele, paritätische Besetzung und effektive Wahrnehmung des Mandats, erreicht werden.

Lediglich für den Fall, dass mehreren vorschlagsberechtigten Stellen gemeinsam eine ungerade Anzahl an Mandaten zusteht, verbleibt es für ein Mandat bei der alternierenden Besetzung, um ein stetes Ungleichgewicht zu verhindern.

§ 13 Abs. 3

Absatz 3 entspricht § 11 Abs. 2 FrFG LSA.

§ 13 Abs. 4

Aufgenommen wurde eine weitere Ausnahme zur Pflicht der Doppelbenennung in Nr. 4. Diese kann nunmehr auch unterbleiben, wenn bei einer alternierenden Besetzung eine Person des jeweils anderen Geschlechts des binären Geschlechtermodells benannt wird. Zudem findet Nummer 1 entsprechend Anwendung, wenn mehrere vorschlagsberechtigte Stellen gemeinsam für die Besetzung mehrerer Mandate in einem Aufsichts- oder wesentlichem Gremium zuständig sind. Dies folgt der gremienbezogenen Betrachtung des Absatzes 2.

§ 13 Abs. 5

In Absatz 5 wurde die Definition der vorschlagsberechtigten Stelle zugleich vereinfacht und erweitert, da unter dem bisher verwendeten Begriff „Rechtsnorm“ nicht ohne Weiteres auch privatrechtliche, insbesondere gesellschaftsrechtliche Regelungen zur Berufung von Gremienmitgliedern in den privatrechtlichen Landesbeteiligungen zu erfassen waren. Um einen Widerspruch zwischen dem Anwendungsbereich des Gesetzes, wie ihn § 2 Abs. 1 definiert, und der vorschlagsberechtigten Stelle zu vermeiden, wird klargestellt, dass hierunter auch Stellen verstanden werden können, die nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen.

§ 13 Abs. 6

Bei einem Zusammenfallen der vorschlagsberechtigten und der berufenden Stelle wird klargestellt, dass das Verfahren nach Absatz 4 sinngemäß Anwendung findet. Dies war notwendig, da der ehemalige § 12 FrFG LSA aus den oben benannten Gründen gestrichen wurde.

§ 13 Abs. 7

Um die Regelungen für Berufung und Entsendung zu vereinheitlichen, trotzdem aber die Besonderheiten berücksichtigen zu können, ordnet Absatz 6 die entsprechende Anwendung der Absätze 1, 2, 4 und 5 an.

§ 14 Durchführungsbestimmungen

§ 14 entspricht § 13 FrFG LSA.

§ 15 Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in den obersten Landesbehörden, im Landesverwaltungsamt und im Landesschulamt

Die §§ 15 bis 20 des GleichG LSA regeln die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretungen in den obersten Landesbehörden, im Landesverwaltungsamt und im Landesschulamt (§ 15), deren Rechte (§ 16) sowie deren Einspruchs- und Klagerecht (§ 17), die Wahl der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertretungen (§ 18) und deren Rechte (§ 19 und § 20). Sie enthalten Regelungen zu den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (§ 21) sowie den Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und Universitätskliniken (§ 22). Die bisherigen Vorschriften hierzu wurden zum Teil inhaltlich und redaktionell grundlegend überarbeitet.

Im Übrigen werden die Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden, im Landesverwaltungsamt und im Landesschulamt aufgrund der gleichen Rechtszuweisungen in Zukunft gemeinsam in den §§ 15 bis 17 erfasst. Damit entfällt das Erfordernis einer eigenen Vorschrift für die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte beim Landesverwaltungsamt, insbesondere der Verweisung auf die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden, wie es noch im FrFG LSA geregelt war. Die neu eingeführte Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten im Landesschulamt folgt aus der Tatsache, dass in dessen Zuständigkeitsbereich 19.000 Beschäftigte fallen und die Tätigkeit einer ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder eines ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten allein dem umfangreichen Aufgabenbereich nicht gerecht werden würde.

Die Bestellung erfolgt weiterhin unbefristet, jedoch wird darauf hingewiesen, dass die Bestellung auf Wunsch der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beendet werden kann. Die Amtszeit soll jedoch aus Gründen einer angemessenen Professionalisierung eine Mindestlaufzeit von fünf Jahren nicht unterschreiten. Ein Widerruf der Bestellung ist ebenso nicht vorgesehen, da so ein mittelbares Einwirken auf die gemäß § 16 Abs. 2 Satz 4 bestehende Weisungsfreiheit verhindert werden soll.

§ 15 Abs. 1

Absatz 1 Satz 1 entspricht dem früheren § 14 Abs. 1 FrFG LSA. Entgegen der früheren Rechtslage ist jetzt aber nicht mehr erst in einer obersten Landesbehörden mit mindestens 300 Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte und eine Stellvertreterin zu bestellen. Die Bestellung erfolgt künftig unabhängig von der Größe des Geschäftsbereiches. Diese Regelung entspricht der gelebten und bewährten Praxis der letzten 20 Jahre. Auf die Begrenzung der Zahl der Stellvertreterinnen und eine Regelung zur Art der Stellvertretung wurde verzichtet. Abhängig von den Bedürfnissen sollen jede oberste Landesbehörde, das Landesverwaltungsamt und das Landesschulamt selbst entscheiden können, ob hier eine oder mehrere ständige oder Abwesenheitsvertreterinnen bestellt werden sollen.

Zudem wird künftig auch beim Landesschulamt eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen sein. Bis zur Gründung des Landesschulamtes wurden die Aufgaben der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich des Personals an öffentlichen Schulen von der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beim Landesverwaltungsamt wahrgenommen. Seit dem 01.01.2012 fehlt es hingegen an einer spezifischen Regelung für diese Aufgabe. Da der genannte Bereich über 19.000 Personalfälle umfasst, ist es erforderlich, hierfür eine eigene Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen, da schon aufgrund des Umfangs des Personalkörpers, aber auch wegen des landesweiten Einsatzbereiches die Möglichkeit der Aufgabenwahrnehmung durch die bestellte Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums für Bildung nicht besteht.

§ 15 Abs. 2

Neben der klarstellenden Aufnahme des Landesverwaltungsamtes sowie des Landesschulamtes, wurde eine neue Regelung für den Fall getroffen, dass keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden kann. In diesem Fall sind die Rechte zunächst für sechs Monate der oder dem örtlichen ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zu übertragen. Diese Regelung verhindert zunächst die Doppelbelastung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten einer anderen obersten Landesbehörde, dem Landesverwaltungsamt oder dem Landesschulamt und stellt sicher, dass die Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten durch eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten wahrgenommen werden, die Kenntnis von der Dienststelle, den Arbeitszusammenhängen und den Beschäftigten hat. Dass befristet für sechs Monate in diesem Fall auch ein ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter die Aufgaben einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen kann, steht nicht im Widerspruch zu § 15 Abs. 1. Es handelt sich bei der Übertragung der Aufgaben nicht um eine Bestellung als hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte, sondern ausdrücklich um eine Übertragung der Rechte. Mit der Übertragung werden daher auch keine Nachwahlen nach § 18 Abs. 10 notwendig.

Nach Ablauf der sechs Monate sind die Aufgaben der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten einer anderen obersten Landesbehörde in deren Einvernehmen zuzuordnen. Dies verhindert, dass ein (männlicher) ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter auf Dauer die Rechte einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wahrnimmt.

§ 15 Abs. 3

Absatz 3 erhält eine redaktionelle Anpassung, indem das Wort „hauptamtlichen“ vor dem Begriff „Gleichstellungsbeauftragten“ eingefügt wird.

§ 16 Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden, des Landesverwaltungsamtes und des Landesschulamtes

§ 16 regelt, welche Rechte die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden, im Landesverwaltungsamt und im Landesschulamt haben.

§ 16 Abs. 1

Absatz 1 entspricht dem früheren § 15 Abs. 1 FrFG LSA und erhält lediglich redaktionelle Änderungen.

So werden künftig in Satz 1 – neben den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden – die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Landesverwaltungsamtes und des Landesschulamtes mit in den Gesetzestext aufgenommen. In Satz 2 wird die bisherige Bezeichnung „Leitstelle für Frauenpolitik des Landes Sachsen-Anhalt“ aktualisiert und erhält die Bezeichnung „Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik des Landes Sachsen-Anhalt“.

Es wird klargestellt, dass die Gleichstellungsbeauftragte im Landesschulamt ausschließlich für das Landespersonal an öffentlichen Schulen zuständig sein soll. Dies folgt der Tatsache, dass der Personalkörper derart umfänglich ist, dass es hier zwingend einer Gleichstellungsbeauftragten bedarf, die ausschließlich mit diesem befasst ist. Für das übrige Personal des

Landesschulamtes ist die Gleichstellungsbeauftragte des Ministeriums für Bildung zuständig. Diese ist auch zuständig für den gesamten übrigen Geschäftsbereich, der nicht in die Zuständigkeit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Landesschulamtes fällt.

Ob die Stellvertreterin als ständige oder als Abwesenheitsvertreterin fungieren soll, liegt im Ermessen des jeweiligen Ressorts bzw. der Behörde und soll von diesem nach pflichtgemäßem Ermessen in Abhängigkeit der besonderen Erfordernisse festgelegt werden.

§ 16 Abs. 2 Satz 1 bis 4

§ 16 Abs. 2 entspricht im Wesentlichen dem früheren § 15 Abs. 2 FrFG LSA. Im Gegensatz zur früheren Regelung enthält Satz 1 allerdings eine inhaltliche Konkretisierung. Es wird verdeutlicht, dass eine Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in Form der Beteiligung frühzeitig zu erfolgen hat, um der Gleichstellungsbeauftragten tatsächlich Gestaltungsspielraum einzuräumen. Dies erfolgt auch weiterhin auf Verlangen, wobei ausdrücklich die Fassung eines „örtlichen Beteiligungskataloges“ zu empfehlen ist. In diesem können jedes Ressort, das Landesschulamt und das Landesverwaltungsamt gemeinsam mit der jeweils zuständigen Gleichstellungsbeauftragten festlegen, bei welchen Maßnahmen eine schriftliche oder elektronische Beteiligung zu erfolgen hat. Hiernach hat eine Beteiligung dann ohne weiteres Verlangen zu erfolgen. Im Falle weiterer Maßnahmen, die über den örtlichen Beteiligungskatalog hinausgehen, erfolgt eine Beteiligung wiederum nur auf Verlangen. Die Einführung eines solchen individuellen Beteiligungskatalogs führt zu einer organisatorischen Entlastung für die Ressorts und die Gleichstellungsbeauftragte gleichermaßen. Zudem sorgt ein solcher für weitere Rechtssicherheit und sichert sowohl das Ressort als auch die Gleichstellungsbeauftragte ab, ohne wie ein starrer gesetzlicher Beteiligungskatalog die besonderen Anforderungen innerhalb der Ressorts sowie des Landesverwaltungs- und des Landesschulamtes außer Acht zu lassen. Ob jedoch ein solcher „örtlicher Beteiligungskatalog“ abgefasst wird, bleibt jedem Ressort, dem Landesverwaltungsamt sowie dem Landesschulamt überlassen.

Die Gleichstellungsbeauftragte muss ihr „Verlangen“ nach Beteiligung hinreichend und nachvollziehbar dokumentieren. Der Nachweis ist Voraussetzung für die etwaige Geltendmachung einer Verletzung ihrer Beteiligungsrechte. Um den Nachweis des Fristbeginns für das Einspruchsrecht nach § 17 nachvollziehbar und eindeutig erbringen zu können und den Stellenwert der Beteiligung insgesamt aufzuwerten, wurde zudem aufgenommen, dass diese schriftlich oder elektronisch zu erfolgen hat.

§ 16 Abs. 2 Satz 2 regelt, was unter einer frühzeitigen Beteiligung zu verstehen ist. Entscheidend ist, dass die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte tatsächlich noch Einfluss auf die Entscheidung nehmen kann. Im Falle der tatsächlichen frühzeitigen Beteiligung entfällt eine erneute Mitteilung im Sinne von § 17 Abs. 2 Satz 1. Dies beinhaltet aber auch die Beteiligung bis zum Ende des Entscheidungsprozesses, um den Gleichstellungsbeauftragten eine Möglichkeit zu geben, tatsächlich auf die Entscheidungsfindung Einfluss nehmen zu können.

In Satz 3 entfällt zudem die Einschränkung der fachlichen Auftrags- und Weisungsgebundenheit hinsichtlich der Einsichtnahme in Bewerbungsunterlagen und bei der Teilnahme an Vorstellungsgesprächen. Diese lag darin begründet, dass einerseits die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des FrFG LSA noch in den Anfängen begriffen war und andererseits der Personalbereich aufgrund der zu wahrenen Persönlich-

keitssphäre und des sicherzustellenden Datenschutzes als besonders sensibel einzustufen ist. Aus diesem Grunde wurde es seinerzeit als erforderlich erachtet, die Gesprächsführung im Rahmen von Bewerbungsauswahlverfahren oder den Umgang mit Bewerbungsunterlagen der fachlichen Weisung der Behördenleiterin oder des Behördenleiters zu unterstellen. In den letzten Jahrzehnten wurden die Vorschriften zum Datenschutz und zum Schutz von Persönlichkeitsrechten jedoch erheblich erweitert und verschärft. Zeitgleich wurden die mit Personalangelegenheiten betrauten Beschäftigten – ebenso wie die Gleichstellungsbeauftragten – zunehmend sensibilisiert und umfassend geschult, so dass es diesbezüglich keiner gesetzlich normierten Ausnahmeregelung mehr bedarf.

§ 16 Abs. 2 Satz 4 erhält eine neue Fassung, wobei zum Teil nur redaktionelle Änderungen zur sprachlichen Vereinheitlichung der 15 Nummern vorgenommen wurden

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 1

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 1 entspricht der früheren Regelung aus § 15 Abs. 2 Satz 3 Nr. 1 FrFG LSA. Sie erhält neben sprachlichen Anpassungen lediglich eine redaktionelle Anpassung, indem mit Blick auf die in § 1 Absatz 1 normierte Zielsetzung der Begriff „frauenrelevanter“ um den Begriff „gleichstellungsrelevanter“ erweitert wird.

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 2

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 2 entspricht der früheren Regelung aus § 15 Abs. 2 Satz 3 Nr. 2 FrFG LSA. Aufgrund der in § 1 Abs. 1 normierten Zielsetzung beschränkt sich die Erarbeitung von Empfehlungen und Initiativen künftig aber nicht mehr nur auf die Verbesserung der Situation von weiblichen Beschäftigten in den Dienststellen, sondern auf die Gleichstellung im Allgemeinen und damit auch für Bereiche, in denen Männer möglicherweise strukturell benachteiligt sind. Bei den übrigen Anpassungen handelt es sich um sprachliche Änderungen.

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 3

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 3 entspricht der früheren Regelung aus § 15 Abs. 2 Satz 3 Nr. 3 FrFG LSA mit lediglich sprachlichen Anpassungen zur Vereinheitlichung.

§ 16 Abs. 2 Satz 5 Nr. 4

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 4 entspricht der früheren Regelung aus § 15 Abs. 2 Satz 3 Nr. 4 FrFG LSA mit lediglich sprachlichen Anpassungen zur Vereinheitlichung.

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 5

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 5 entspricht im ersten Halbsatz der früheren Regelung aus § 15 Abs. 2 Satz 3 Nr. 5 FrFG LSA mit lediglich sprachlichen Anpassungen zur Vereinheitlichung. Vorlagen sind dabei insbesondere Gesetzesentwürfe und ähnliche Vorgänge, die letztlich einer beratenden Körperschaft zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Der zweite Halbsatz stellt die Einsichtnahme in Personalakten auch außerhalb des Anwendungsbereichs der Nummer 7 unter einen Zustimmungsvorbehalt der Beschäftigten.

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 6

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 6 entspricht im Wesentlichen der früheren Regelung aus § 15 Abs. 2 Satz 3 Nr. 6 FrFG LSA, wobei zusätzlich zur zwingenden Beteiligung – welche nicht nur auf Verlangen erfolgt – auch eine Anhörung zu erfolgen hat. Die Anhörungsfrist kann dabei im Einzelfall zwischen der Dienststelle und der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten festgelegt werden. Diese zusätzlichen Anforderungen an die Beteiligung verdeutlichen die zentrale Funktion, die Stellenausschreibungen bei der Arbeit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten haben.

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 7

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 7 entspricht der früheren Regelung aus § 15 Abs. 2 Satz 3 Nr. 7 FrFG LSA, erhält jedoch eine umfassende inhaltliche Änderung. So steht den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten künftig nicht mehr nur ein bloßes Auskunftserteilungsrecht hinsichtlich der erforderlichen Teile von Personalakten – wie noch in § 15 Abs. 3 Satz 1 FrFG LSA geregelt – zu. Vor dem Hintergrund der beabsichtigten Stärkung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten erhalten diese jetzt ein eigenes Einsichtsrecht, soweit die Kenntnis des Akteninhalts zur Erfüllung der Aufgaben notwendig ist.

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 8

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 8 ist angelehnt an die frühere Regelung aus § 15 Abs. 2 Satz 3 Nr. 8 FrFG LSA, erfährt jedoch eine redaktionelle und inhaltliche Änderung.

So ist zunächst neu in die Vorschrift aufgenommen worden, dass die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nicht mehr nur bei Vorstellungsgesprächen sondern auch bei Besprechungen, die die einheitliche Anwendung von Beurteilungsrichtlinien sicherstellen sollen (Beurteilungskonferenzen), teilnehmen können. Hierdurch soll ihnen die Möglichkeit eröffnet werden, sich aktiv für das Thema „faire und geschlechtergerechte Beurteilungen“ einzubringen, denn Beurteilungsentscheidungen besitzen erheblichen Einfluss auf die Karriereentwicklung der zu beurteilenden Person. Da die Erstellung von Beurteilungen mithin eine der verantwortungsvollsten Führungsaufgaben darstellt, können die Gleichstellungsbeauftragten die Führungskräfte hierbei künftig verstärkt unterstützen und mit Blick auf frauen- und gleichstellungspolitische Gesichtspunkte begleiten. In der Folge werden die Institutionen in ihrem Auftrag gestärkt, das Fortkommen der tatsächlich geeignetsten Kraft zu befördern und dadurch die Leistungsfähigkeit einer Behörde oder Organisation zu steigern. Unter Nummer 8 fällt hingegen nicht die Teilnahme an der Eröffnung einer individuellen Beurteilung.

Zugleich wird – ähnlich wie bei Stellenausschreibungen in Nr. 6 und Beförderungen sowie zu übertragende höherwertige Tätigkeiten in Nr. 8 – die Bedeutung der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien herausgestellt. Durch die künftige, gesetzlich verbrieft Möglichkeit zur Teilnahme an Beurteilungskonferenzen werden somit nicht nur die Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ausgebaut und gestärkt; Gleichstellung wird dadurch auch mit dem Ziel der Leistungsverbesserung verbunden.

Die Gleichstellungsbeauftragten können an allen Vorstellungsgesprächen in ihrer Dienststelle teilnehmen. Das Verhältnis zwischen der hauptamtlichen und den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ergibt sich in Zusammenschau mit § 19 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 5. Der Vorrang gebührt der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Dienststelle, im Übrigen den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in ihren Dienststellen, wobei im Einvernehmen die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte Aufgaben der ehrenamtlichen

Gleichstellungsbeauftragten übernehmen kann. Hierzu gehört auch die Teilnahme an Vorstellungsgesprächen in nachgeordneten Dienststellen. Eine Doppelteilnahme ist nicht vorgesehen.

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 9

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 9 entspricht der früheren Regelung aus § 15 Abs. 2 Satz 3 Nr. 9 FrFG LSA. Auch hier sind die Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gestärkt worden, in dem sie über anstehende Beförderungen und zu übertragende höherwertige Tätigkeiten nicht mehr nur zu informieren, sondern künftig zu beteiligen sind. Hierdurch sollen sie die Möglichkeit erhalten, von Anfang an aktiv am beruflichen Fortkommen – insbesondere von weiblichen Beschäftigten in höhere Dienstposten – mitzuwirken und nach Maßgabe dieses Gesetzes entscheidungserheblichen Einfluss nehmen zu können. Gleichlaufend zu § 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 7 ist die Beteiligung sowie Anhörung im Gegensatz zu sonstigen Maßnahmen zwingend. Zur Begründung kann auf § 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 6 verwiesen werden.

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 10

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 10 entspricht der früheren Regelung aus § 15 Abs. 2 Satz 3 Nr. 10 FrFG LSA, wobei redaktionell nunmehr von Beschäftigten anstelle von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesprochen wird.

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 11

Die bisherige Regelung aus § 16 Abs. 2 Satz 3 Nr. 11 FrFG LSA wird aufgrund des neu eingeführten Einspruchs- und Klagerechts bei den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten aufgehoben.

Die Neufassung des § 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 11 entspricht der bisherigen Regelung in § 15 Abs. 2 Satz 3 Nr. 12 FrFG LSA. Um den Anforderungen des AGG gerecht zu werden, ist künftig – außer bei sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz – auch bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts eine Beratungs- und Informationszuständigkeit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen worden.

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 12

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 12 entspricht der früheren Regelung aus § 20 Abs. 2 FrFG LSA. Ungeachtet dessen, dass sie künftig gemeinsam mit den übrigen Rechten der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden, im Landesverwaltungsamt und im Landesschulamt in einer Vorschrift bzw. einem Absatz verortet wird, erhält sie eine inhaltliche Änderung. So sind künftig die abschließenden Stellungnahmen der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten bei der Erstellung und Umsetzung der Gleichstellungspläne immer und nicht mehr nur auf deren Verlangen hin dem Gleichstellungsplan beizufügen.

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 13

Die Einführung der Teilnahmemöglichkeit an den Sitzungen des Bezirks-, Stufen- und Hauptpersonalrats in ihrem jeweiligen Geschäftsbereich auf Einladung des Personalrats resultiert aus der Tatsache, dass bisher lediglich auf Ebene der örtlichen Personalräte eine Teilnahme einer Gleichstellungsbeauftragten, hier der ehrenamtlichen, geregelt ist. Zur effektiven Umsetzung gleichstellungsrelevanter Ziele soll jedoch auch auf Ebene der personellen

Stufenvertretungen, die schließlich mit Personalangelegenheiten befasst sind, die überörtliche Bedeutung für den Geschäftsbereich haben, zumindest eine Beratungszuständigkeit durch eine Gleichstellungsbeauftragte geklärt werden.

Klarstellend wird geregelt, dass die Möglichkeit zur Teilnahme auf Einladung an den Sitzungen der Lehrerbezirkspersonalräte und des Lehrerhauptpersonalrates nicht der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des Ministeriums für Bildung, sondern des Landesschulamtes zukommt.

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 14

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 14 entspricht der früheren Regelung aus § 16 Abs. 4 FrFG LSA, erfährt jedoch insofern eine Änderung, als das der Fokus nunmehr auf einer engen Zusammenarbeit liegt.

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 15

§ 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 15 wird neu eingeführt und ist angelehnt an § 15 Abs. 2 Satz 4 Nr. 14 und statuiert eine enge Zusammenarbeit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des für Bildung zuständigen Ministeriums und des Landesschulamtes.

§ 16 Abs. 3

§ 16 Abs. 3 entspricht der früheren Regelung aus § 15 Abs. 4 FrFG LSA und erfährt lediglich eine redaktionelle Anpassung, da § 15 Abs. 3 FrFG LSA aufgehoben wird. Das vormals dort unter anderem geregelte Widerspruchsrecht ist nunmehr als Einspruchsrecht in § 17 geregelt.

§ 16 Abs. 4

Der neu eingefügte Absatz 4 soll sicherstellen, dass die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten Maßnahmen für die speziellen Bedürfnisse von Frauen mit Behinderung im Rahmen ihrer Gleichstellungsarbeit eng mit den Schwerbehindertenvertretungen (Haupt-, Bezirks- und Gesamtschwerbehindertenvertretung) abstimmen. Um eine bedarfsgerechte Lösung im Einzelfall zu ermöglichen, ist die Anforderung bewusst offen gestaltet und macht keine Vorgaben, in welcher Art und Weise die Zusammenarbeit auch zukünftig zu erfolgen hat.

§ 17 Einspruchs- und Klagerecht der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden, im Landesverwaltungsamt und im Landesschulamt

Zur Stärkung der Stellung und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist jetzt im Anschluss an das bisherige Widerspruchsrecht nach § 15 Abs. 3 Satz 2 FrFG LSA ein Klagerecht vor dem Verwaltungsgericht statuiert worden. § 17 untermauert damit die wichtige Kontrollfunktion der Gleichstellungsbeauftragten und verpflichtet die Dienststellenleitungen sowie die Beschäftigten mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben stärker als früher zur Einhaltung und Umsetzung der Gesetzesziele. Die Regelungen zum künftigen Rechtsschutzverfahren sind dabei angelehnt an die §§ 32 bis 34 Bundesgleichstellungsgesetz und die Verfahrensvorschriften der §§ 68 ff. der Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO).

§ 17 Abs. 1

Absatz 1 formuliert zunächst die Voraussetzungen, unter denen die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ein Einspruchsrecht geltend machen können. Danach steht den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nunmehr ein umfassender förmlicher Rechtsbehelf gegenüber den Dienststellen zu. Da sich das Verfahren im Hinblick auf die einzuhaltenen Fristen deutlich von den Verfahrensregelungen im Sinne der §§ 68 ff. VwGO unterscheidet, erhält das Verfahren künftig nicht mehr die Bezeichnung „Widerspruchs-“ sondern „Einspruchsrecht“.

Die Einspruchsmöglichkeiten sind der Übersichtlichkeit halber in Nummern gegliedert. Danach hat die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte das Recht, Einspruch einzulegen, wenn die Dienststelle entgegen den Vorgaben des § 23 Abs. 1 keinen Gleichstellungsplan erstellt hat oder eine erhebliche Fristverletzung von § 23 Abs. 1 Satz 2 vorliegt (Nummer 1). Eine solche erhebliche Fristverletzung ist zum Beispiel dann anzunehmen, wenn die Dienststelle die Vorlage des Gleichstellungsplans um mindestens sechs Monate verzögert. Beruht die unterlassene oder verzögerte Erstellung des Gleichstellungsplans dagegen auf Umständen, die die Dienststelle nicht zu vertreten hat, steht den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten kein Einspruchs- und infolge dessen auch kein Klagerecht nach § 17 Abs. 8 zu.

Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte hat ferner ein Einspruchsrecht, wenn die Dienststelle einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben des § 23 Abs. 2 entspricht (Nummer 2) oder die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte entgegen § 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 12 nicht bei der Erstellung von Gleichstellungsplänen beteiligt hat (Nummer 3), die abschließenden Stellungnahmen der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nicht dem Gleichstellungsplan gemäß § 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 12 beigefügt hat (Nummer 4) oder die sonstigen Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, die sich aus § 16 Abs. 1 und 2 ergeben, verletzt hat (Nummer 5).

Die Nummern 1 bis 5 entsprechen im Wesentlichen den Regelungen der früheren §§ 15 und 20 FrFG LSA, erweitern beziehungsweise konkretisieren jedoch das Einspruchsrecht bei Verstößen gegen die Vorgaben zur Erstellung des Gleichstellungsplans. Die Erweiterung des Einspruchsrechts in Bezug auf eine erhebliche Fristverletzung bei der Erstellung des Gleichstellungsplans trägt der Tatsache Rechnung, dass der Gleichstellungsplan – wie der 2. Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz vom 16.12.2010 (Bundesdrucksache 17/4307, S. 106) belegt – bisher in der Praxis kaum als effektives Instrument zur Erreichung der Ziele des Gesetzes genutzt wurde. Diese Erfahrung ist auch auf Landesebene nachweisbar. Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten haben damit ein stärkeres Kontrollrecht als früher.

§ 17 Abs. 2

Absatz 2 Satz 1 gibt den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ein weiteres Kontrollinstrument an die Hand, indem statuiert wird, dass ihnen Maßnahmen oder Entscheidungen mitzuteilen sind, bevor diese Dritten bekannt gegeben werden, wenn sie ihrer Beteiligung unterliegen. Dies betrifft insbesondere den sensiblen Bereich der Stellenbesetzungen. Dies soll verhindern, dass ohne Beteiligung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten Tatsachen geschaffen werden – insbesondere aufgrund des Grundsatzes der Ämterstabilität – und das Einspruchsrecht faktisch ins Leere läuft. Zur Vermeidung von Doppelstrukturen entfällt die Informationspflicht gemäß Absatz 2 Satz 1 im Falle der tatsächlich erfolgten frühzeitigen Beteiligung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 16 Abs. 2 Satz 1

und 2. Diese Erleichterung soll ein Anreiz sein, die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten auch tatsächlich frühzeitig zu beteiligen.

Absatz 2 Satz 3 gibt den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten das Recht, auf die Mitteilung nach Absatz 1 Satz 1 im Einzelfall zu verzichten und so den Vorgang zu beschleunigen. Aus Gründen der Klarheit und Sicherheit muss dies schriftlich geschehen und auch den Verzicht auf das Einspruchsrecht beinhalten. In diesem Fall billigen die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten die beabsichtigte Maßnahme vollumfänglich. Diese Möglichkeit ist insbesondere für den Fall gedacht, dass die Gleichstellungsbeauftragten bei der betreffenden Entscheidung oder Maßnahme anwesend sind und ihr Einverständnis damit erklärt haben.

§ 17 Abs. 3

Gemäß Absatz 3 Satz 1 sind Einsprüche innerhalb von sieben Tagen ab dem Zeitpunkt der frühzeitigen Beteiligung und Entscheidung in der Sache einzulegen, wobei es notwendig ist, den Zeitpunkt der Beteiligung und der Entscheidung in den Akten zu vermerken – wenn er nicht aus der schriftlichen oder elektronischen Beteiligung unmittelbar hervorgeht –, um den Fristbeginn sicher und nachvollziehbar für den Fall des Einspruchs nachweisen zu können.

Gemäß Absatz 3 Satz 2 ist es in besonders dringenden Fällen möglich, diese Frist auf drei Arbeitstage abzukürzen. Diese Verkürzung ist nach Absatz 3 Satz 3 von der Dienststelle schriftlich oder elektronisch zu begründen.

Absatz 3 Satz 4 stellt ausdrücklich klar, dass ein Einspruch unzulässig ist, wenn die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte nach Absatz 2 Satz 3 auf die Mitteilung und ihr Einspruchsrecht schriftlich verzichtet hat.

§ 17 Abs. 4

§ 17 Absatz 4 Satz 1 regelt die Einspruchsfrist für alle anderen Fälle, insbesondere für den Fall, dass die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte entgegen § 16 Abs. 1 und 2 nicht frühzeitig oder gar nicht beteiligt wurde. Diese beträgt dann 14 Tage ab Kenntnis der Rechtsverletzung und folgt zum einen daraus, dass sich die Dienststelle nicht an die gesetzlichen Vorgaben gehalten hat, die das GleitG LSA ihr macht. Zum anderen muss im Falle der nicht erfolgten (frühzeitigen) Beteiligung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten dieser die Möglichkeit gegeben werden, in angemessener Zeit zu entscheiden, ob sie Einspruch einlegen wird. Sieben Tage sind hierzu zu kurz, da gegebenenfalls mit den Betroffenen Gespräche zu führen oder Recherchen zum Vorgang anzustellen sind. Diese verlängerte Frist gilt mit derselben Begründung auch, wenn die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte ohne frühzeitige Beteiligung nur eine Mitteilung nach Absatz 2 Satz 1 erhält. Fristbeginn ist im ersten Fall die Kenntnis von der unterlassenen (frühzeitigen) Beteiligung und im zweiten Fall der Zugang der Mitteilung. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte hat sicherzustellen, dass der Zeitpunkt ihrer Kenntnis dokumentiert wird, um den Fristbeginn nachvollziehbar und rechtssicher feststellen zu können.

§ 17 Absatz 4 Satz 2 sieht eine Höchstfrist für die Möglichkeit eines Einspruches von einem Jahr vor. Dies dient der Rechtssicherheit.

§ 17 Abs. 5

Gemäß § 17 Absatz 5 müssen Einsprüche, anders als nach alter Rechtslage, künftig ausdrücklich schriftlich oder elektronisch eingelegt werden.

Absatz 5 Satz 2 dient der Klarstellung, dass der Einspruch – in Anlehnung an § 80 Abs. 1 VwGO – bis zur Entscheidung aufschiebende Wirkung besitzt. Diese entfällt lediglich in den Fällen, in denen die sofortige Vollziehung im öffentlichen Interesse oder im überwiegenden Interesse eines Beteiligten von der Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen oder über den Einspruch zu entscheiden hat, besonders angeordnet wird, § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 VwGO. Entsprechend § 80 Abs. 3 VwGO ist das besondere Interesse an der sofortigen Vollziehung des Verwaltungsakts schriftlich zu begründen. Einer besonderen Begründung bedarf es nicht, wenn die Behörde bei Gefahr im Verzug, insbesondere bei drohenden Nachteilen für Leben, Gesundheit oder Eigentum vorsorglich eine als solche bezeichnete Notstandsmaßnahme im öffentlichen Interesse trifft.

Durch den Hinweis in Absatz 5 Satz 3, dass die Dienststelle die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich über die sofortige Vollziehung zu unterrichten haben, wird nicht nur sichergestellt, dass die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten umgehend Kenntnis erhalten; die Regelung schafft insoweit auch bei unaufschiebbaren Angelegenheiten Rechtsklarheit und Rechtssicherheit.

§ 17 Abs. 6

Gemäß Absatz 6 sollen die Behördenleitungen über den Einspruch innerhalb von 14 Tagen nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Halten sie den Einspruch für begründet, sind die betreffenden Entscheidungen und Maßnahmen sowie ihre Folgen zu berichtigen und die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen.

Die Festlegung einer kurzen Prüfungsfrist der Dienststellenleitungen – im Vergleich zum Widerspruchsverfahren der VwGO – korrespondiert mit der verkürzten Einspruchsfrist der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und dient im Ergebnis einer zügigen Bearbeitung und Entscheidungsfindung. Sie ist zum anderen auch verhältnismäßig, da die obersten Landesbehörden und das Landesverwaltungsamt sowie das Landesschulamt als Ausgangsbehörden selbst über den Einspruch zu entscheiden haben.

Nach Satz 3 haben die Dienststellen – sofern sie den Einspruch für unbegründet halten – diese Entscheidung zu begründen und der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich zu übermitteln.

Mit dieser Regelung soll die Arbeit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten erleichtert werden, indem diese zeitnah Kenntnis über die Einspruchsentscheidung der Dienststellen erhalten. Hierdurch können gegebenenfalls Klageverfahren vor dem Verwaltungsgericht vermieden werden, die unter Umständen nur deshalb eingeleitet würden, weil den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten die Gründe für die Ablehnung ihres Einspruchs nicht zügig bekannt gegeben werden und somit nicht nachvollziehbar sind.

§ 17 Abs. 7

Absatz 7 Satz 1 regelt die formellen Voraussetzungen und den Zeitpunkt, ab wann die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht anrufen kann. Danach kann sie – sofern ihr Einspruch erfolglos bleibt – in Anlehnung an § 74 VwGO innerhalb ei-

nes Monats ab Zugang der schriftlichen oder elektronischen Begründung Klage beim Verwaltungsgericht erheben.

Entgegen der Regelung in § 80 Abs. 1 VwGO, wonach die Klageerhebung aufschiebende Wirkung besitzt, regelt Absatz 8 Satz 2, dass die Anrufung des Verwaltungsgerichts keinen Suspensiveffekt besitzt. Hierdurch soll die Handlungsfähigkeit der Verwaltung bis zur gerichtlichen Entscheidung gewahrt bleiben.

Die erforderliche Klagebefugnis nach § 42 Abs. 2 VwGO resultiert im Übrigen bereits aus der Tatsache, dass die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zwar als Stabsstellen direkt den Behördenleitungen unterstellt, aber nicht an fachliche Aufträge und Weisungen gebunden sind. Zudem besitzen sie (wie schon nach alter Rechtslage) eine Einspruchsbefugnis, so dass sie als eigenständiges, innerhalb der Verwaltung tätiges Organ zu qualifizieren sind, das selbständig seine Rechte wahrnehmen und geltend machen kann. Es handelt sich insoweit um ein Organstreitverfahren, das die Rechtsbeziehungen innerhalb der juristischen Person zum Gegenstand hat.

§ 17 Abs. 8

Absatz 8 legt fest, auf welche konkreten Klagebegehren die Anrufung des Verwaltungsgerichts gestützt werden kann. In Anlehnung an den § 34 Bundesgleichstellungsgesetz sind diese nicht so umfassend ausgestaltet wie das Einspruchsrecht der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 1. Allerdings beziehen sie sich auf die zwei Schwerpunktbereiche, nämlich die Verletzung ihrer Rechte aus § 16 Abs. 1 und 2 (Nummer 1) sowie die Nichteinhaltung der Vorgaben aus § 23 Abs. 2 bei der Erstellung des Gleichstellungsplans (Nummer 2).

§ 17 Abs. 9

Ausweislich des Absatzes 9 Satz 1 ist – abweichend von Absatz 8 – die Anrufung des Verwaltungsgerichts auch zulässig, wenn über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist. Geregelt wird somit die Möglichkeit der Erhebung einer Untätigkeitsklage.

Entsprechend stellt Absatz 9 Satz 2 klar, dass § 75 Satz 2 bis 4 VwGO entsprechend gilt. Die Untätigkeitsklage kann folglich nicht vor Ablauf von drei Monaten seit der Einlegung des Einspruchs erhoben werden, außer wenn wegen besonderer Umstände des Falles eine kürzere Frist geboten ist. Liegt ein zureichender Grund dafür vor, dass über den Einspruch noch nicht entschieden wurde, so setzt das Verwaltungsgericht das Verfahren bis zum Ablauf einer von ihm bestimmten Frist, die verlängert werden kann, aus. Wird dem Einspruch innerhalb der vom Verwaltungsgericht gesetzten Frist stattgegeben, so ist die Hauptsache für erledigt zu erklären.

§ 17 Abs. 10

Absatz 10 regelt die Kostentragungspflicht für den Fall der Anrufung des Verwaltungsgerichts nach den Absätzen 7 bis 9. Festgelegt wird, dass die jeweilige Dienststelle der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten die Kosten zu tragen hat. Dies war zu regeln, da die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten über keine eigenen zugewiesenen Mittel verfügen, aus denen solche Kosten beglichen werden könnten und nicht finanzielle Zwänge die

rechtlichen Möglichkeiten der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beschränken sollen.

§ 18 Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte

§ 18 regelt die Wahl der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretungen.

Bislang kam den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gegenüber den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten lediglich eine ergänzende und unterstützende Hilfsfunktion zu. So hatten sie – im Rahmen der gesetzlich geforderten Zusammenarbeit – die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nur über frauenrelevante Missstände und Benachteiligungen in den Dienststellen zu unterrichten und die weiblichen Beschäftigten im Einzelfall bei ihrer beruflichen Förderung und der Beseitigung von Benachteiligungen zu beraten und zu unterstützen. Um den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten künftig eine stärkere Rechtsposition zu verleihen, sind deren Rechte in § 19 erweitert worden.

Ungeachtet dessen, dass mit der Beibehaltung ihrer Funktion eine bessere Abstimmung zwischen den obersten und den nachgeordneten Landesbehörden erhalten bleibt, kommt ihnen als Interessenvertretung und eigenständigem Kontrollorgan gegenüber der Dienststelle ein besonderes Gewicht bei frauen- und gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Entscheidungen zu.

Vor dem Hintergrund der Angleichung an die Personalvertretungsregelungen und einer Minimierung des Aufwandes für Wahlen sind Beginn und Länge der Amtszeit der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten mit denen der Personalräte vereinheitlicht worden. Allerdings werden auch in Zukunft – im Gegensatz zu den Personal- und Schwerbehindertenvertretungen – nur weibliche Beschäftigte aktiv wahlberechtigt sein, zu denen auch alle teilzeitbeschäftigten, abgeordneten, beurlaubten oder anderen Einrichtungen zugewiesenen Frauen einschließlich der Auszubildenden gehören.

Die Beschränkung des aktiven Wahlrechts auf die Frauen einer Dienststelle stellt dabei keine unmittelbare Diskriminierung der männlichen Beschäftigten wegen des Geschlechts dar, da sie – im Kontext der europarechtlichen und verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote – durch Vorliegen besonderer Rechtfertigungsgründe gedeckt ist (vgl. hierzu Urteil des LVerfG MV vom 10.10.2017, Az.: LVerfG 7/16). Diese sind zum einen im Charakter der Gleichstellungsregelungen als Schutzgesetz insbesondere zugunsten berufstätiger Frauen zu sehen, zum anderen in der unverändert fortbestehenden Tatsache, dass die abzubauen- den Benachteiligungen infolge gesellschaftlicher Ressourcenverteilung und bestehenden Rollenbildern von Frau und Mann noch immer auf Seiten der Frauen bestehen.

Aus diesem Grunde ist der Gesetzgeber berechtigt, faktische Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, durch begünstigende Regelungen auszugleichen. Indem die Gleichstellungsbeauftragte allein aus und durch die Gruppe derjenigen Beschäftigten gewählt wird, deren Gleichberechtigung tatsächlich sichergestellt werden soll, können die Ziele des Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG gefördert werden. Dies folgt schon daraus, dass eine Einflussnahme durch die Gruppe der nach Auffassung des Gesetzgebers bevorzugten Dienstkräfte hierdurch ausgeschlossen wird. Dies kommt faktisch vor allem Frauen zugute, weil bislang allein mit Blick auf sie eine strukturelle Benachteiligung und darauf beruhende Unterrepräsentanz in Führungs-

positionen festgestellt werden kann. Mit der Beschränkung des aktiven Wahlrechts auf weibliche Bedienstete wird diesem Umstand Rechnung getragen.

§ 18 Abs. 1

Absatz 1 entspricht weitestgehend der früheren Regelung aus § 17 Abs. 1 FrFG LSA. Es wird nunmehr allerdings die Möglichkeit geben, eine Nachrückerin oder einen Nachrücker zu wählen, sodass im Fall des Ausscheidens der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder des ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sowie deren Stellvertretung nicht neu gewählt werden muss. Auch dies reduziert den Verwaltungsaufwand, da keine Nachwahl notwendig ist. Dabei kann sowohl eine Nachrückerin oder ein Nachrücker für die ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten als auch für die Stellvertretung gewählt werden.

§ 18 Abs. 2

In Anlehnung an § 6 Abs. 3 PersVG wird geregelt, dass insbesondere große Nebenstellen oder sonstige Dienststellen zu eigenständigen Dienststellen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes erklärt werden können. Demnach können auch in diesen ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte gewählt werden. Wahlberechtigt sind die weiblichen Beschäftigten, da auch nur diese wahlberechtigt für die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind.

§ 18 Abs. 3

Absatz 3 entspricht in modifizierter Form der Regelungen aus § 13 Abs. 1 und Abs. 6 PersVG LSA.

§ 18 Abs. 4

Absatz 4 entspricht § 17 Abs. 4 FrFG LSA und erhält den neuen Satz 2, dass von Satz 1 weibliche Beschäftigte nicht erfasst sind, die an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen.

§ 18 Abs. 5

Absatz 5 entspricht in modifizierter Form der Regelung aus § 14 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 und 3 PersVG LSA.

§ 18 Abs. 6

Absatz 6 entspricht im Wesentlichen der früheren Regelung aus § 17 Abs. 8 FrFG LSA. Klarstellend wurde aufgenommen, dass die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretungen getrennt voneinander, allerdings in einem Wahlgang gewählt werden und bei Stimmengleichheit das Los entscheidet.

§ 18 Abs. 7

Absatz 7 entspricht in modifizierter Form der Regelung aus § 25 Abs. 1 PersVG LSA und dient der Angleichung, da auch die Wahlen gleichzeitig stattfinden.

§ 18 Abs. 8

Absatz 8 entspricht in modifizierter Form der Regelung aus § 104 Abs. 1 Satz 1 PersVG LSA.

§ 18 Abs. 9

Absatz 9 Satz 1 entspricht der früheren Regelung aus § 17 Abs. 10 FrFG LSA.

Satz 2 nimmt zur Wahrung der Handlungsfähigkeit kleiner Dienststellen mit weniger als zehn Beschäftigten die Möglichkeit einer Einschränkung der Schutzrechte der Stellvertreterinnen im Einzelfall vor. Die Schutzrechte umfassen unter anderem, dass sie gegen ihren Willen nur versetzt, zugewiesen, zu einem Dritten gestellt, abgeordnet oder in mit einem Wechsel des Dienstortes verbundener Weise umgesetzt werden können, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Stellung als Gleichstellungsbeauftragter aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist. Für die Aushebelung dieser Schutzrechte bedarf es jedoch immer der Zustimmung der Stufenvertretung des Personalrates.

§ 18 Abs. 10

Absatz 10 entspricht der früheren Regelung aus § 17 Abs. 11 FrFG LSA, wobei im Fall der vorherigen Wahl einer Nachrückerin oder eines Nachrückers keine Wahlen stattfinden.

§ 18 Abs. 11

Absatz 11 entspricht der früheren Regelung aus § 17 Abs. 12 FrFG LSA.

§ 18 Abs. 12

Absatz 12 entspricht der früheren Regelung aus § 17 Abs. 13 FrFG LSA und erfährt lediglich eine redaktionelle Änderung durch Anpassung an die fortlaufende Nummerierung.

§ 19 Aufgaben und Rechte der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

Die Rechte und Einflussmöglichkeiten der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten werden künftig gestärkt. Durch die Erweiterung des Aufgabenkatalogs erfährt das Amt der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder des ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Dienststelle eine Festigung der Rechtsposition und zusätzliches Gewicht als Interessenvertretung.

§ 19 Abs. 1

Absatz 1 Satz 1 erfährt eine inhaltliche Konkretisierung bedingt durch die Ziele des Gesetzes nach § 1 Abs. 1 und Abs. 2. Oberste Zielsetzung ist die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt gemäß Art. 34 der Landesverfassung. Die vorliegende Regelung zur Beseitigung bestehender Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und Verhinderung künftiger Benachteiligungen folgt einem modernen Verständnis von Gleichstellungspolitik. Frauen erfahren allerdings nach wie vor strukturelle Benachteiligung. Aus diesem Grund statuiert § 1 Abs. 2 das zweite Ziel des Gesetzes: die gezielte Förderung von Frauen zur Verbesserung ihrer beruflichen Entwicklung und gesellschaftlichen Teilhabe, sowie der Abbau von Nachteilen. Diese zwei Zielsetzungen werden in § 19 Abs. 1 Satz 1 fortgeschrieben. Beide Geschlechter sollen bei der Beseitigung von Benachteiligung-

gen unterstützt werden. Die weiblichen Beschäftigten sollen darüber hinaus auch berufliche Förderung erhalten.

Gemäß Satz 2 sind alle ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten – wie die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten – bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben an fachliche Aufträge und Weisungen nicht gebunden und sind ebenso verpflichtet, über die ihnen bei ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Zudem arbeiten sie mit den Schwerbehindertenvertretungen zusammen.

Nur in Dienststellen, in denen keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist, haben die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten dieselben Rechte wie die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und sind frühzeitig zu beteiligen. Diese Einschränkung vermeidet eine Doppelbeteiligung sowohl der hauptamtlichen als auch der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in derselben Dienststelle und macht auch das Verhältnis beider Gleichstellungsbeauftragter deutlich.

§ 19 Abs. 2

Nach Absatz 2 stehen den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten folgende Rechte zu, die, wie das Wort „insbesondere“ klarstellt, nicht abschließend sind.

Abs. 2 Nr. 1

Nach Absatz 2 Nr. 1 obliegt den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zunächst die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren Dienststellen durch geeignete Maßnahmen. Entsprechend den eingeräumten Handlungsspielräumen, kann dies beispielsweise durch die Einbringung frauen- und gleichstellungsrelevanter Anliegen, Empfehlungen, Initiativen und Forderungen erfolgen.

Abs. 2 Nr. 2

Durch das nach Absatz 2 Nr. 2 gesetzlich normierte Recht zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, wird den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten erstmals ein entsprechender Rechtsanspruch zugestanden. Zur Begründung wird auf die Ausführungen zu § 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 8 verwiesen.

Um diese Aufgaben fach- und sachgerecht wahrnehmen zu können, sind ihnen künftig auf Verlangen die hierfür erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Abs. 2 Nr. 3

Absatz 2 Nr. 3 statuiert einen weiteren Rechtsanspruch der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten. Danach sind sie über sämtliche anstehende Beförderungen, zu übertragende höherwertige Tätigkeiten und Maßnahmen zur Qualifikation von Beschäftigten zu unterrichten. Hierdurch soll ihnen ebenfalls die Möglichkeit eröffnet werden, frühzeitig entscheidungserheblichen Einfluss auf frauen- und gleichstellungsrelevante Maßnahmen zu nehmen und insbesondere die Förderung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, voranzutreiben.

Abs. 2 Nr. 4

Wie schon nach alter Rechtslage (§ 20 Abs. 2 Satz 1 FrFG LSA), haben die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 2 Nr. 4 bei der Erstellung und Umsetzung der Gleichstellungspläne mitzuwirken. Ebenso wirken sie bei der Abfassung der abschließenden Stellungnahme der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten mit.

§19 Abs. 3

Absatz 3 entspricht inhaltlich weitgehend § 18 Abs. 3 FrFG LSA und erfährt eine redaktionelle Änderung, indem die bisherige Bezeichnung „Ihre“ konkretisiert wird in „Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten“. In Satz 4 wird konkretisiert, welche der Entlastungsregelung der Personalratsmitglieder für die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gilt. Satz 4 entspricht § 44 Abs. 4 PersVG LSA und regelt eine Entlastung im Einzelfall zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben.

§ 19 Abs. 4

Absatz 4 entspricht inhaltlich dem § 18 Abs. 4 FrFG LSA und erfährt lediglich eine inhaltliche Änderung, indem sich der Anspruch der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten auf Freistellung vom Dienst zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen während ihrer regelmäßigen Amtszeit unter Fortzahlung der Bezüge für mindestens eine Woche im Jahr künftig auf allgemein und nicht mehr nur ausdrücklich auf von der Landeszentrale für politische Bildung anerkannte Maßnahmen erstreckt, soweit sie für die Tätigkeit als ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte förderlich sind. Diese Einschränkung stellt klar, dass es einen inhaltlichen Bezug der Fortbildung zum Amt der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder des ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten geben muss.

§ 19 Abs. 5

Absatz 5 Satz 1 entspricht § 18 Abs. 2 Satz 1 FrFG LSA, wobei bislang die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nur über Missstände und Benachteiligungen in der Dienststelle, die die Gleichberechtigung betreffen, zu unterrichten waren. In Zukunft umfasst die Unterrichtung dagegen alle frauen- und gleichstellungspolitische Angelegenheiten in den Dienststellen. Hierdurch ist sichergestellt, dass die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zeitnah und umfassend über alle relevanten Angelegenheiten aus diesem Bereich in Kenntnis gesetzt werden und im Bedarfsfall rechtzeitig intervenieren können.

Satz 2 regelt zudem die Möglichkeit, dass die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Einzelfall und im Einvernehmen mit der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder dem ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten deren Aufgaben übernehmen kann. Dies folgt aus dem Umstand, dass es in Einzelfällen notwendig und sinnvoll sein kann, wenn die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte direkt in der betreffenden Dienststelle tätig wird und stärkt auch ihre Rechtsposition in den nachgeordneten Dienststellen.

§ 20 Einspruchsrecht der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten

§ 20 statuiert entsprechend § 17 ein Einspruchsrecht der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, um auch ihnen erweiterte Einflussmöglichkeiten zu gewähren. Zudem wird ihnen die Möglichkeit eingeräumt, sich an die für sie zuständige hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu wenden, damit diese im Wege einer Prozessstandschaft klagt.

§ 20 Abs. 1

§ 20 Absatz 1 entspricht in leicht modifizierter Form dem neu gefassten § 17 Abs. 1. Das Einspruchsrecht der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beschränkt sich auch hier auf die Geltendmachung der in Nummer 1 bis 5 aufgeführten Verstöße der Dienststelle. Zudem ist das Einspruchsrecht, entsprechend § 19 Abs. 1 Satz 3 auf die Dienststellen beschränkt, in denen keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist.

§ 20 Abs. 2

Absatz 2 ordnet – um Wiederholungen zu vermeiden – die entsprechende Anwendung des § 17 Abs. 2 bis 6 an. Auf die dortigen Ausführungen zur Begründung wird verwiesen. Das System des Einspruchs, der Fristen sowie des sonstigen Verfahrens soll für beide Formen der Gleichstellungsbeauftragten identisch sein, um eine unterschiedliche Behandlung auszuschließen.

§ 20 Abs. 3

Im Unterschied zu den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten besitzen die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten keine eigene Klagebefugnis. Da das Klagerecht ausschließlich den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten vorbehalten ist, können sich die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten daher nur – sofern ihr Einspruch erfolglos geblieben ist – gemäß § 20 Absatz 3 nach Zugang der Einspruchsbegründung mit den für sie zuständigen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ins Benehmen setzen. Die zuständigen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten können dann ihrerseits – innerhalb eines Monats nach Zugang der Einspruchsbegründung bei den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten – entscheiden, ob sie das Verwaltungsgericht in der Sache anrufen wollen.

Es wird klargestellt, dass auch im Falle einer beabsichtigten Überprüfung der streitbefangenen Angelegenheit durch das Verwaltungsgericht seitens der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten § 17 Abs. 8 und 9 entsprechend gilt. Mithin können die konkreten Klagebegehren auch hier nur auf die Verletzung der Rechte der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und die Nichteinhaltung der Vorgaben aus § 23 Abs. 2 bei der Erstellung des Gleichstellungsplans gestützt werden. Daneben kann das Verwaltungsgericht auch angerufen werden, wenn über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist, wobei – über den § 17 Abs. 9 – § 75 Satz 2 bis 4 VwGO entsprechend zur Anwendung gelangt, der die einzuhaltenden Formvorschriften hinsichtlich der möglichen Erhebung einer Untätigkeitsklage regelt.

Der nach Satz 3 fehlende Suspensiveffekt der Klage sowie die in Anlehnung an § 74 VwGO normierte Monatsfrist zur Entscheidungsfindung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, dienen auch hier im Ergebnis dem Ziel, die Funktionsfähigkeit der Verwaltung aufrechtzuerhalten.

§ 20 Abs.4

Absatz 4 eröffnet die Möglichkeit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, im Wege einer Prozessstandschaft für die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten Klage vor dem Verwaltungsgericht einzureichen. Demzufolge wirken die von den hauptamtlichen Gleichstel-

lungsbeauftragten errungenen gerichtlichen Entscheidungen auch für und gegen die jeweiligen ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.

§ 20 Abs. 5

Absatz 5 regelt entsprechend § 17 Abs. 10, dass die Kosten die den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wegen der Anrufung des Verwaltungsgerichtes nach Absatz 3 entstehen, von den Dienststellen der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zu tragen sind. Damit sollen die Dienststellen belastet werden, die Grund für die Anrufung des Verwaltungsgerichtes sind. Im Übrigen gelten die Ausführungen zu § 17 Abs. 10 entsprechend.

§ 20 Abs. 6

Absatz 6 Satz 1 enthält eine Zuständigkeitsbestimmung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten für das Klagerecht. Zuständig ist die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte, zu deren nachgeordnetem Dienstbereich die Dienststelle oder Einrichtung nach § 2 Abs. 1 der oder des ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gehört. Der nachgeordnete Dienstbereich umfasst dabei auch die mittelbare Landesverwaltung, insbesondere auch Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts. Satz 2 regelt die Auffangzuständigkeit für den Fall, dass sich eine zuständige Gleichstellungsbeauftragte nach Satz 1 nicht bestimmen lässt. In dem Fall ist wegen des dann bestehenden nächsten Sachzusammenhangs die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der obersten Landesbehörde zuständig, die auch für Gleichstellung zuständig ist.

§ 20 Abs. 7

Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der öffentlich-rechtlichen Stiftungen erhalten im Gegensatz zu den anderen ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ein eigenes Klagerecht, da eine Prozessführungsbefugnis der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten unvereinbar mit dem Stiftungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (StiftG LSA) ist. Da die jeweiligen obersten Landesbehörden, zu deren nachgeordneten Dienstbereich die Stiftungen gehören, keine oder nur eine beschränkte Fachaufsicht haben, führte eine Prozessführungsbefugnis der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zu einer § 10 StiftG LSA widersprechenden Überprüfung von Stiftungsangelegenheiten der inneren Verwaltung. Dies wäre ein Eingriff in die Autonomie der öffentlich-rechtlichen Stiftungen. Auf sie sind die Vorschriften des Klagerechts der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend anzuwenden.

§ 21 Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen

§ 21 Abs. 1

Absatz 1 stellt weiterhin eine Verweisungsnorm für die zu bestellenden kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (kGB) dar. Danach nehmen die zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 78 des Kommunalverfassungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (KVG LSA) neben den ihnen in den Kommunen übertragenen Aufgaben die Rechte entsprechend § 16 Abs. 2 wahr. § 15 Abs. 3, § 16 Abs. 3 und 4 sowie § 17 gelten entsprechend. Als Dienststellenleitung ist in diesem Zusammenhang die Hauptverwaltungsbeamtin oder der Hauptverwaltungsbeamte als Leiterin oder Leiter der Verwaltung gemäß § 60 Abs. 1 Satz 1 KVG LSA anzusehen.

Der bisherige § 18a FrFG LSA verwies als lex specialis hinsichtlich der Bestellung kommunaler Gleichstellungsbeauftragter auf § 74 Gemeindeordnung für das Land Sachsen-Anhalt und § 64 Landkreisordnung für das Land Sachsen-Anhalt. Im Zuge der Gemeindegebietsreform sind diese Vorschriften jedoch zum 1. Juli 2014 außer Kraft und das Kommunalverfassungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (KVG LSA) in Kraft getreten. Rechtsgrundlage für die Bestellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten ist seitdem § 78 i. V. m. § 159 KVG LSA. Danach haben Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden sind, eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen. In Gemeinden mit mindestens 25.000 Einwohnern sind diese hauptamtlich tätig. In Kommunen mit weniger als 25.000 Einwohnern wird eine in der Verwaltung hauptberuflich Tätige oder ein in der Verwaltung hauptberuflich Tätiger mit der Gleichstellungsarbeit betraut. Diese sind zur Wahrnehmung der Aufgaben nach diesem Gesetz von ihren sonstigen Arbeitsaufgaben in angemessenem Umfang zu entlasten. In Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden werden die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten von der Gleichstellungsbeauftragten der Verbandsgemeinden wahrgenommen.

In Anpassung an die Regelung in § 15 Abs. 1 ist die Interessensvertretung durch die Gruppe der nach Auffassung des Gesetzgebers vorrangig benachteiligten Dienstkräfte sicherzustellen (vgl. hierzu Urteil des LVerfG MV vom 10.10.2017, Az.: LVerfG 7/16), daher sollen zukünftig nur Frauen als kGB bestellt werden können. Hierzu werden im KVG LSA die entsprechenden Änderungen in § 159 vorgenommen.

Da es sich bei den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 78 KVG LSA um hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte handelt, stehen ihnen – neben dem Recht auf die Ausstattung mit notwendigen sachlichen und personellen Mitteln zur Erfüllung ihrer Aufgaben analog § 15 Abs. 3 – die gleichen Rechte wie den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden, im Landesverwaltungsamt und im Landesschulamt gemäß § 16 Abs. 2 zu. Ungeachtet dessen sind sie – wie schon nach alter Rechtslage – gemäß § 16 Abs. 3 verpflichtet, über die ihnen bekanntgewordenen Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. Zudem arbeiten sie mit den Schwerbehindertenvertretungen zusammen. Zur Stärkung ihrer Stellung und Rechte profitieren sie schließlich auch von dem Einspruchsrecht sowie dem neu eingeführten Klagerecht im Sinne des § 17.

Im Ergebnis wird somit die Rechtstellung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten in gleicher Weise gestärkt wie die der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden, beim Landesverwaltungsamt und beim Landesschulamt.

§ 21 Abs. 2

Die Pflicht zur Finanzierung der Rechtsbehelfe der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststellen und demnach durch die Kommunen selbst stellt einen konnexitätsrelevanten Sachverhalt dar, sodass den Kommunen hierfür ein finanzieller Ausgleich zu gewähren ist. Eine Finanzierung über den kommunalen Finanzausgleich scheidet zunächst aus, sodass hier eine Erstattungsregelung in das Gesetz aufzunehmen ist.

§ 21 Abs. 3

Da nunmehr auch Stellvertretungen in den Kommunen zu bestellen sind, sieht Absatz 3 vor, dass der hierfür erforderliche Finanzbedarf nach zwei Jahren evaluiert wird, um das Konnexitätsprinzip zu wahren. Das Erfordernis, nunmehr auch Stellvertretungen zu bestellen, wird

durch Art. 2 dieses Änderungsgesetzes statuiert, der eine Änderung von § 78 Abs. 1 KVG LSA vorsieht.

Zuständige Fachaufsichtsbehörde ist die für Gleichstellung zuständige oberste Landesbehörde.

§ 22 Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen und Universitätskliniken

§ 22 entspricht § 19 FrFG LSA und erfährt eine redaktionelle Änderung, indem neben dem Begriff „Hochschulen“ künftig auch der Begriff „Universitätsklinika“ ausdrücklich in der Überschrift und im Gesetzestext erwähnt werden.

Universitätsklinika sind Krankenhäuser, die an die medizinischen Fakultäten von Universitäten zugeordnet sind. Neben der medizinischen Behandlung dienen sie daher auch der Forschung und Lehre im Bereich der Medizin. Im nördlichen Sachsen-Anhalt ist das Universitätsklinikum Magdeburg das der Medizinischen Fakultät der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg zugeordnete Krankenhaus. Im südlichen Sachsen-Anhalt ist das Universitätsklinikum Halle (Saale) das der Medizinischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg zugeordnete Krankenhaus. Beide Universitätsklinika sind Anstalten des öffentlichen Rechts und mithin vom Geltungsbereich des § 2 Abs. 1 umfasst.

Allerdings unterfallen sowohl die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg als auch die Otto-von-Guericke-Universität, denen die beiden Krankenhäuser jeweils zugeordnet sind, gemäß § 1 Absatz 1 Nr. 1 und 2 dem Geltungsbereich des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt – HSG LSA (in der Fassung vom 14.12.2010; Gl.-Nr. 2211.62) als *lex specialis*. Das GleG LSA gelangt daher – wie schon das FrFG LSA – nur subsidiär zur Anwendung.

§ 23 Gleichstellungsplan

Mit Blick auf die in § 1 Abs. 2 normierte Zielsetzung ist beabsichtigt, die Gleichstellungspläne stärker als bisher als Planungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrument zu nutzen. Dazu gehört einerseits, dass die Gleichstellungspläne die Ziele und Maßnahmen zur Erreichung des Ziels der Erhöhung des Frauenanteils (gerade auch auf Vorgesetzten- oder Führungsebene) vorzusehen haben. Andererseits bedarf es detaillierterer Vorgaben im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Erstellung von Gleichstellungsplänen. Gleichstellungspläne müssen gewissen Mindestanforderungen entsprechen, sollen jedoch in Abhängigkeit ressortspezifischer Bedürfnisse flexibel gestaltet werden können. Den Dienststellen soll Gestaltungsspielraum eingeräumt werden. Diese sollen Handlungsfelder frei identifizieren und praxisnah entscheiden können, welche Ziele im Rahmen der verbindlichen Vorgaben wie erreicht werden können. Die Mindestanforderungen werden in einer Verordnung geregelt. Auf diesem Wege wird diejenige Rechtssicherheit geschaffen, die es den Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht, etwaige Verstöße einer Dienststelle gerichtlich überprüfen zu lassen.

Überschrift, Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1

Die Überschrift, Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 erfährt eine redaktionelle Überarbeitung, indem der Begriff „Frauenförderplan“ ersetzt wird durch das Wort „Gleichstellungsplan“.

§ 23 Abs. 1 Satz 2

Zunächst ist die Frist zur Fortschreibung der Gleichstellungspläne im Gegensatz zur früheren Rechtslage in Absatz 1 Satz 2 des Gesetzes verlängert worden. Statt wie bisher alle zwei Jahre, sind sie künftig nur noch alle fünf Jahre fortzuschreiben. Die Fristverlängerung basiert auf den Erfahrungen der letzten beiden Jahrzehnte. Da sich Maßnahmen zur Personalentwicklung in der Regel nicht kurzfristig umsetzen lassen, hat sich der Zeitraum von zwei Jahren zur Erstellung von Frauenförderplänen in der Vergangenheit als zu kurz erwiesen. Ungeachtet dessen besteht seit dem Jahr 2012 die Möglichkeit, sich regelmäßig über das jährlich zu erstellende Monitoring zur Stellenvergabe in gehobenen Führungspositionen der Landesverwaltung eine detaillierte Übersicht über die wesentlichen Daten zu verschaffen. Mit Inkrafttreten des GleG LSA wird zudem die Landesleitstelle für Bezügezahlungen verpflichtet werden, jährlich eine tabellarische Übersicht mit der Gesamtzahl der Beschäftigten sowie dem absoluten und dem prozentualen Frauen- und Männeranteil in den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen zu erstellen und vorzuhalten, so dass jederzeit Zugriff auf die darin enthaltenen Zahlen genommen werden kann. Um einen geordneten Übergang von den Frauenförderplänen zu den Gleichstellungsplänen zu gewährleisten, ist erstmals zum 30.06.2022 ein Gleichstellungsplan nach den Vorschriften des GleG zu erstellen. Dieses Datum beruht auf der Überlegung, dass derzeit (März 2020) die Frauenförderpläne 2020/2021 erstellt werden und die Daten von der Landesleitstelle für Bezügezahlungen für das Jahr 2021 bis spätestens zum 31.03.2022 vorzulegen sind. Danach haben die Verpflichteten noch drei Monate Zeit, den ersten Gleichstellungsplan zu erstellen. Dies stellt eine angemessene Frist dar.

§ 23 Abs. 2

Der frühere § 20 Abs. 2 Satz 1 und 2 FrFG LSA wird gestrichen, da die darin normierte Mitwirkungspflicht bei der Erstellung und Umsetzung der Gleichstellungspläne für die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden und im Landesverwaltungsamt künftig in § 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 12 verortet ist. Bei den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten findet sich eine entsprechende Regelung in § 19 Abs. 2 Nr. 4. Darüber hinaus sind die abschließenden Stellungnahmen der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten – anders als noch in § 20 Abs. 1 Satz 3 FrFG LSA geregelt – nicht mehr erst auf deren Verlangen sondern aus Gründen der Klarstellung und Rechtssicherheit künftig immer beizufügen. Dies ist als ausdrückliche Pflicht in § 23 Abs. 2 Satz 4 statuiert.

Die Neufassung des § 23 Abs. 2 entspricht im Übrigen dem früheren § 20 Abs. 3 FrFG LSA. Im Gegensatz zur früheren Rechtslage hat Satz 1 jedoch – neben der redaktionellen Änderung durch Einfügung des Wortes „Gleichstellungspläne“ – auch eine inhaltliche Änderung erfahren. So wird die Frist zur Festlegung verbindlicher Zielvorgaben hinsichtlich der Erhöhung des Anteils der Frauen bei Einstellungen und Beförderung in den einzelnen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, von bisher zwei auf fünf Jahre erhöht, so dass der erforderliche Bürokratie- und Verwaltungsaufwand im Zusammenhang mit der Erstellung der Gleichstellungspläne erheblich reduziert wird. Allerdings enthält Satz 4 die verbindliche Verpflichtung, die aufgestellten Gleichstellungspläne nach zwei Jahren und sechs Monaten zu überprüfen und an die aktuelle Situation anzupassen, wenn und soweit Änderungsbedarf besteht. Dies soll die Balance zwischen Verringerung des Verwaltungsaufwandes und verbindlicher Erreichung der Ziele herstellen.

Übernommen wurde aus diesem Grund auch aus § 20 Abs. 3 Satz 2 FrFG LSA die Verpflichtung, in den Gleichstellungsplänen mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen innerhalb

der Bereiche nach § 3 Nr. 2 zur Besetzung durch Frauen vorzusehen (Satz 2) sowie die Festlegung konkreter Maßnahmen (Satz 3). Dies stellt ein weiteres wirksames Instrument zur Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in höheren Leitungsfunktionen, dar. Dabei wird klargestellt, dass vorgesehene Einstellungen und Beförderungen unter dem Vorbehalt der Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel stehen.

§ 23 Abs. 3

Absatz 3 enthält die Verordnungsermächtigung für die nähere Ausgestaltung und Mindestanforderungen der Gleichstellungspläne.

§ 23 Abs. 4

Mit dem neu eingeführten Absatz 4 Gleig LSA sind den obersten Landesbehörden durch die Landesleitstelle für Bezügezahlungen bis spätestens zum 31.03.2022 und dann alle fünf Jahre alle gleichstellungsrelevanten Daten mit Stichtag 31.12. des Vorjahres für die Erstellung der Gleichstellungspläne schriftlich oder elektronisch zur Verfügung zu stellen. Da die Aufsichtsbehörden den nachgeordneten Dienststellen ihres Geschäftsbereiches die jeweiligen relevanten Daten aufgeschlüsselt und in dem erforderlichen Umfang weiterleiten, ist der Adressatenkreis auf die obersten Landesbehörden und die Landtagsverwaltung zu beschränken. Die Wahl des Datums 31.03.2022 korrespondiert mit dem Erstellungsdatum des Gleichstellungsplanes wie zu Absatz 1 bereits dargestellt.

§ 23 Abs. 5

Daneben hat die Landesleitstelle für Bezügezahlungen ab Inkrafttreten des Gleig LSA gemäß Absatz 5 jährlich schriftlich oder elektronisch eine tabellarische Übersicht mit der Gesamtzahl der Beschäftigten sowie dem absoluten und prozentualen Frauen- und Männeranteil in den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen für die obersten Landesbehörden zu erstellen. Der Vordruck zur Erfassung der frauen- und gleichstellungsrelevanten Daten, der der Landesleitstelle für Bezügezahlungen hierfür vom Ministerium für Justiz und Gleichstellung zur Verfügung gestellt werden wird, entspricht der erstmals im 8. Bericht über die Umsetzung des Frauenfördergesetzes verwendeten Tabelle 2-3 zur Darstellung des prozentualen Frauen- und Männeranteils in den verschiedenen Besoldungs-/Entgeltgruppen.

§ 23 Abs. 6

Weiterhin ist in Absatz 6 Satz 1 neu geregelt, dass der Landesbeauftragte für Frauen- und Gleichstellungspolitik bis spätestens zum 30. Juni eines jeden Jahres, in dem ein Gleichstellungsplan nach Absatz 1 Satz 2 zu erstellen ist, demnach erstmalig zum 30.06.2022, die jeweils aktuell erstellten Gleichstellungspläne vorzulegen sind. Dies gilt nur für die Erstellung oder Fortschreibung, nicht aber für die Anpassung von Gleichstellungsplänen nach Absatz 2 Satz 4. In diesem Fall sind die angepassten Gleichstellungspläne nicht erneut der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik vorzulegen.

Die eingegangenen Informationen dienen der Einschätzung der gleichstellungspolitischen Entwicklung. Das Nähere zum weiteren Umgang mit den übersandten Plänen ist in der – ebenfalls zur Überarbeitung anstehenden – Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen (RdErl. des MS vom 19.03.2008, MBl. LSA, S. 371, zuletzt geändert durch RdErl. des MJ

vom 10.5.2013, MBl. LSA, S. 244) geregelt, die zukünftig durch eine Verordnung nach § 23 Abs. 3 ersetzt wird.

Sofern keine Gleichstellungspläne erstellt worden sind oder von den Zielvorgaben der vorausgegangenen Gleichstellungspläne abgewichen worden ist, sind der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik die Gründe entsprechend Absatz 5 Satz 2 schriftlich mitzuteilen.

§ 23 Abs. 7

Der neu eingefügte Absatz 7 soll sicherstellen, dass durch geeignete behördeninterne Bekanntmachung, z. B. am „schwarzen Brett“, sowie Veröffentlichung im Intranet gewährleistet ist, dass die Beschäftigten ohne weitere Umwege Kenntnis von dem für sie geltenden Gleichstellungsplan nehmen können.

§ 24 Staatliche Leistungsgewährung

§ 24 entspricht § 20b FrFG und erfährt mit Blick auf die in § 1 Abs. 3 normierte Zielsetzung eine redaktionelle Änderung, indem die Begriffe „Chancengleichheit für Frauen zur Familienförderung berücksichtigt“ ersetzt wird durch die Wörter „Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Pflegeaufgaben vorzuhalten“.

§ 25 Berichterstattung und Fortschreibung

§ 25, ehemals § 21 FrFG, wird sowohl inhaltlich als auch redaktionell überarbeitet und an die vorhergehenden Neuregelungen angepasst, indem die Wörter „alle fünf Jahre“ ersetzt werden durch die Wörter „spätestens 6 Monate vor Ablauf einer jeden Wahlperiode“ und nach dem Wort „vor“ die Wörter „ , der nach Unterrichtung des Landtages in geeigneter Form veröffentlicht wird“ angefügt werden.

Nach § 21 FrFG LSA hatte die Landesregierung dem Landtag alle fünf Jahre einen Bericht über die Umsetzung des FrFG LSA vorzulegen. Ungeachtet dessen, dass die Gleichstellung eine stete Aufgabe ist, die nicht an eine bestimmte Wahlperiode gebunden ist, hat sich der Bericht in der Vergangenheit als unverzichtbare Grundlage für eine faktenbasierte, gleichstellungspolitische Steuerung erweisen. Der Bericht spiegelt den Umsetzungsstand von Maßnahmen und dokumentiert das Erreichen von Zielvorgaben auf dem Gebiet der Frauen- und Gleichstellungspolitik im Land.

Aufgrund dessen ist es erforderlich, dass die Landesregierung dem Landtag auch künftig den Bericht über die Umsetzung dieses Gesetzes gemäß § 25 bis spätestens 6 Monate vor Ablauf einer jeden Wahlperiode vorlegt. Durch die Beibehaltung der 5-Jahres-Frist wird zum einen dem Umstand Rechnung getragen, dass für die Auswertung des Zahlenmaterials und die Erstellung des Berichts ein ausreichend langer Zeitraum für die Bewertung gleichstellungspolitischer Entwicklungen zugrunde gelegt werden kann. Zum andern kann durch die künftige Anpassung an die Wahlperioden jede Landesregierung am Ende ihrer Regierungszeit aussagekräftige und belastbare Ergebnisse zur Umsetzung ihrer frauen- und gleichstellungspolitischen Maßnahmen vorweisen.

Satz 2 trifft eine Regelung für den Fall, dass die Wahlperiode vorzeitig beendet wird. Um trotzdem eine Unterrichtung des Landtages zu gewährleisten, ist in diesem Fall durch die

neue Landesregierung sechs Monate nach der Wahl eines neuen Ministerpräsidenten durch den neuen Landtag der Bericht vorzulegen.

§ 26 Sprache

Neu aufgenommen wurde in Anlehnung an das Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache des Landes Sachsen-Anhalt vom 09.10.1992 – VwSprGleichstG ST – (GVBl. LSA 1992, 714, Gl.-Nr.15.1) eine Bestimmung, wonach die Gleichstellung der Geschlechter auch sprachlich zum Ausdruck zu bringen ist.

§ 27 Erstmalige Wahl und Amtszeit der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes

§ 27 regelt die erstmalige Wahl der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes. Um einen Gleichlauf der Wahlen mit den Wahlen zu den Personalvertretungen zu erreichen, ist die Amtszeit entsprechend zu verkürzen. Klarstellend wird darauf verwiesen, dass davon ausgegangen wird, dass die nächsten anstehenden Wahlen im Jahr 2025 stattfinden. Die Amtszeit der amtierenden ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten, die noch nach den Vorschriften des FrFG LSA gewählt wurden, endet mit der erstmaligen Wahl der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

Art. 2: Änderung des Kommunalverfassungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (Kommunalverfassungsgesetz - KVG LSA) vom 17. Juni 2014 (GVBl. LSA S. 288), zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. April 2019 (GVBl. LSA S. 66)

Zu Nr. 1:

§ 78 Abs. 1 KVG LSA wird dahingehend geändert, dass neben der Gleichstellungsbeauftragten nunmehr auch eine Stellvertreterin zu bestellen ist. Dies stellt eine Vereinheitlichung des Gleig und des KVG dar und berücksichtigt die Tatsache, dass nunmehr auch in den obersten Landesbehörden, dem Landesverwaltungsamt und dem Landesschulamt Stellvertreterinnen für die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen sind.

Zu Nr. 2:

Der neue Satz 3 regelt die Entlastung der Stellvertreterin der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen.

Zu Nr. 3:

Wie unter § 20 Gleig LSA bereits erläutert, sollen nunmehr nur Frauen kGB sein können. Daher war § 159 KVG entsprechend anzupassen und die sprachliche Gleichstellung insoweit für die Gleichstellungsbeauftragte auszunehmen.

Art. 3

Art. 3 regelt das Inkrafttreten dieses Gesetzes sowie das Außerkrafttreten des FrFG LSA. Vorbehaltlich Art. 1 § 25 tritt dieses Gesetz am Tag nach seiner Verkündung in Kraft und gleichzeitig das FrFG LSA außer Kraft.

Aufgrund der Neuregelung in § 25, wonach Berichte über die Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes nunmehr bis spätestens sechs Monate vor Ablauf des letzten Jahres einer jeden Wahlperiode dem Landtag vorzulegen sind, knüpft die Vorlagefrist künftig nicht mehr an den bisherigen 5-Jahres-Rhythmus an, sondern an die jeweilige reguläre Legislaturperiode. Demzufolge wäre der nächste (reguläre) Vorlagetermin im September 2020. Aufgrund des derzeitigen Stands des Gesetzgebungsverfahrens ist nicht absehbar, ob das Gesetz noch vor oder nach diesem Termin in Kraft treten wird. Um Rechtssicherheit zu haben, wann der nächste Bericht vorzulegen ist, wird daher an der bisherigen Regelung festgehalten.

Entwurf

Gesetzestitel Frauenfördergesetz des Landes Sachsen-Anhalt	Gleichstellungsgesetz für Frauen und Männer des Landes Sachsen-Anhalt (GleiG LSA) Stand 20. Mai 2020
Abschnitt 1 Allgemeine Vorschriften § 1 (Zielsetzung) 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.	Abschnitt 1 Allgemeine Vorschriften § 1 Zielsetzung (1) Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt wird entsprechend dem Auftrag des Artikels 34 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt nach Maßgabe dieses Gesetzes umgesetzt, insbesondere von dem für Gleichstellung zuständigen Ministerium in Zusammenarbeit mit den weiteren Ministerien. (2) Frauen sind zur Verbesserung ihrer beruflichen Situation und Entwicklung zu fördern, indem bestehende Nachteile und Entgeltungleichheit abgebaut werden. Ziel der Förderung ist es, den Anteil an Frauen in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. (3) Die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Pflegeaufgaben ist für Frauen und Männer zu fördern und Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen sind umzusetzen.
§ 2 (Geltungsbereich) 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 bestimmen.	§ 2 Geltungsbereich (1) Dieses Gesetz gilt für die Dienststellen im Sinne von § 6 Absatz 1 des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt und Einrichtungen des Landes Sachsen-Anhalt, der Gemeinden, Verbandsgemeinden und Landkreise und der anderen, der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die Landesbetriebe sowie für ihre Beschäftigten, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Für Richterinnen und Richter gilt dieses Gesetz entsprechend, soweit das Deutsche Richtergesetz und das Landesrichtergesetz nichts anderes bestimmen sowie für Hochschulen und ihre Beschäftigten, sofern das Hochschulgesetz und das Hochschulmedizingesetz des Landes Sachsen-Anhalt nichts anderes

	bestimmen. (2) Das Land und die kommunalen Körperschaften wirken darauf hin, dass privatwirtschaftliche Unternehmen, deren Anteile sich unmittelbar oder mittelbar ganz oder überwiegend in öffentlicher Hand befinden, die Ziele dieses Gesetzes berücksichtigen.
	§ 3 Begriffsbestimmungen Im Sinne dieses Gesetzes sind 1. Beschäftigte: alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt, es sei denn, das Beschäftigtenverhältnis beruht auf einer Wahl; 2. Bereiche: insbesondere Besoldungs- und Entgeltgruppen oder Laufbahngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen, Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes sowie Ebenen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, die durch die Ressorts oder Dienststellen im Sinne des § 6 Abs. 1 Satz 1 Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt als Handlungsfelder identifiziert werden und die im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern Steuerungsbedarf aufweisen; 3. Unterrepräsentanz: Status von Frauen oder Männern, wenn ihr jeweiliger Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in einem einzelnen Bereich nach Nummer 2 unter 50 v.H. liegt; bei einer ungeraden Gesamtzahl weiblicher und männlicher Beschäftigter sind Frauen oder Männer unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht zwischen beiden Geschlechtern mindestens zwei Personen des gleichen Geschlechts betrifft; maßgeblich für die Bestimmung einer Unterrepräsentanz ist die aktuelle Situation in demjenigen Bereich, wobei im Rahmen von Auswahlverfahren hiervon abweichend der Zeitpunkt der Veröffentlichung der Stellenausschreibung maßgeblich ist;

4. Strukturelle Benachteiligung: Status von Frauen oder Männern, wenn sie in einem Bereich nach Nummer 2 aufgrund von vorherrschenden gesellschaftlichen Strukturen und damit einhergehenden Rollenbildern und Vorurteilen unterrepräsentiert sind. Im Regelfall ist davon auszugehen, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in einem Bereich auf einer strukturellen Benachteiligung beruht. Im Falle der Unterrepräsentanz von Männern in einem Bereich ist im Regelfall davon auszugehen, dass diese nicht auf einer strukturellen Benachteiligung beruht;

5. Familienaufgaben: tatsächliche nicht erwerbsmäßige Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz ein;

6. Pflegeaufgaben: tatsächliche, nicht erwerbsmäßige häusliche Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61a Abs. 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person durch Beschäftigte; dies schließt auch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz sowie die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz oder § 65a des Landesbeamtengesetzes eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung wegen Pflege pflegebedürftiger Angehöriger gemäß § 65 des Landesbeamtengesetzes und Sonderurlaub zur Pflege naher Angehöriger nach § 22a der Urlaubsverordnung Sachsen-Anhalt ein;

7. Gremien:

a) Aufsichts- und wesentliche Gremien: Aufsichts- und Verwaltungsräte sowie vergleichbare Aufsicht führende Organe sowie Gremien, bei denen die Mitgliedschaft von mindestens einem seiner Mitglieder durch die Landesregierung zu beschließen oder zur Kenntnis zu nehmen ist, oder Gremien, die als wesentlich bestimmt worden sind; ein Gremium ist als wesentlich zu bestimmen, wenn es besondere tatsächliche, wissenschaftliche oder zukunftsrelevante Bedeutung hat; die Entscheidung

	hierüber obliegt der jeweils zuständigen obersten Landesbehörde; b) sonstige Gremien: Gremien, die nicht unter die Aufsichts- und wesentlichen Gremien im Sinne des Buchstabens a) fallen;
Abschnitt 2 Maßnahmen zur beruflichen Förderung § 3 (Stellenausschreibung) 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.	Abschnitt 2 Maßnahmen zur beruflichen Förderung und zum Ausgleich von Unterrepräsentanzen § 4 Stellenausschreibung Das in einem Bereich unterrepräsentierte Geschlecht wird in Stellenausschreibungen besonders aufgefordert, sich zu bewerben. Stellenausschreibungen sollen den Hinweis enthalten, dass sie in Teilzeit besetzt werden können.
§ 4 (Stellenbesetzung) (1) Bewerberinnen, die nach den Bewerbungsunterlagen über die in der Stellenausschreibung geforderten Qualifikationen einschließlich der erforderlichen Berufserfahrung verfügen, sind grundsätzlich zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. (2) Stellt die Einstellungsbehörde fest, dass eine Bewerberin und ein Bewerber für die auszuübende Tätigkeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichwertig qualifiziert sind, ist die Bewerberin ein-	§ 5 Stellenbesetzung (1) Wird bei Einstellungsverfahren in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Auswahl zwischen Bewerberinnen und Bewerbern, die die zwingenden Einstellungsanforderungen erfüllen (geeignete Bewerberinnen und Bewerber), unmittelbar auf Vorstellungsgespräche gestützt, sind von den geeigneten Bewerberinnen grundsätzlich entweder alle zu diesen Vorstellungsgesprächen einzuladen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer. Werden zu Vorstellungsgesprächen zunächst nur geeignete Bewerberinnen und Bewerber eingeladen, die zusätzlich auch die sich aus der Stellenausschreibung ergebenden fakultativen Anforderungen erfüllen, gilt Satz 1 entsprechend. Zu Auswahlverfahren wie Eignungstests oder Assessment Centern in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind alle geeigneten Bewerberinnen einzuladen. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend im Falle der Unterrepräsentanz von Männern. (2) Stellt die Einstellungsbehörde fest, dass eine Bewerberin und ein Bewerber für die auszuübende Tätigkeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichwertig qualifiziert sind, ist die Bewerberin ein-

zustellen, wenn der Anteil der Frauen in der Funktion, in der Vergütungs- oder Besoldungsgruppe geringer ist als der der Männer. Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe vorliegen, die auch unter Beachtung der Verpflichtung zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern überwiegen. (3) Wegen einer bestehenden oder gewünschten Schwangerschaft darf niemand von einer Stellenbesetzung ausgeschlossen werden. (4) Für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung sind Fähigkeiten und Erfahrungen aus der familiären oder sozialen Arbeit zu berücksichtigen, soweit ihnen für die zu übertragenden Aufgaben Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet wurde. Sozial und familiär bedingte Ausfallzeiten dürfen sich nicht nachteilig auswirken.	zustellen, wenn der Anteil der Frauen in der Funktion, in der Entgelt- oder Besoldungsgruppe geringer ist als der der Männer. Dies gilt nicht, wenn in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe vorliegen, die auch unter Beachtung der Verpflichtung zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern überwiegen. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Männer, sofern sie in der Funktion, in der Entgelt- oder Besoldungsgruppe unterrepräsentiert sind und die Unterrepräsentanz auf einer strukturellen Benachteiligung beruht. (3) Wegen einer bestehenden oder gewünschten Schwangerschaft, der Inanspruchnahme von Elternzeit oder der Wahrnehmung von Pflegeaufgaben darf niemand von einer Stellenbesetzung ausgeschlossen werden. (4) Für die Beurteilung der Eignung, Leistung und Befähigung sind Fähigkeiten und Erfahrungen aus der familiären, pflegerischen oder sozialen Arbeit zu berücksichtigen, soweit ihnen für die zu übertragenden Aufgaben Bedeutung zukommt. Dies gilt auch, wenn Familien- und Pflegeaufgaben neben der Erwerbsarbeit geleistet wurden. Sozial-, familiär- und pflegebedingte Ausfallzeiten dürfen sich nicht nachteilig auswirken.
§ 5 (Übertragung höherwertiger Tätigkeit, Beförderung, Höhergruppierung) (1) Für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, bei Beförderung und Höhergruppierung gilt § 4 entsprechend. (2) Teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern sind die gleichen beruflichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen.	§ 6 Übertragung höherwertiger Tätigkeit, Beförderung, Höhergruppierung (1) Für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, bei Beförderung und Höhergruppierung gilt § 5 entsprechend. (2) Teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern sind die gleichen beruflichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten einzuräumen.
§ 6 (Ausbildung) Für die Berufsausbildungsgänge gelten die §§ 3 und 4 entsprechend.	§ 7 Ausbildung Für die Berufsausbildungsgänge gelten die §§ 4 und 5 entsprechend.
§ 7 (Fort- und Weiterbildung)	§ 8 Fort- und Weiterbildung

(1) Frauen ist die Gelegenheit zu geben, sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation an geeigneten Bildungsmaßnahmen zu beteiligen. Dies gilt besonders für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. (2) Frauen sind als Referentinnen und Lehrgangsleiterinnen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verstärkt einzusetzen. (3) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind verstärkt als Möglichkeit zu nutzen, dem Gleichstellungsauftrag mehr Beachtung zu verschaffen. Dies gilt vor allem für Bildungsmaßnahmen, die sich an Beschäftigte der Organisations- und Personalstellen, an Beschäftigte in leitenden Positionen und an Personalräte richten, sowie für Veranstaltungen, die auf Leitungsaufgaben vorbereiten und für die Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung. (4) Beschäftigten mit Familienaufgaben und Teilzeitbeschäftigten sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen so anzubieten, dass ihnen eine Teilnahme erleichtert wird.	(1) Frauen ist besonders in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, die Gelegenheit zu geben, sich im Interesse ihrer beruflichen Qualifikation an geeigneten Bildungsmaßnahmen zu beteiligen. ~~Dies gilt besonders für Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.~~ (2) Frauen sind als Referentinnen und Lehrgangsleiterinnen für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen verstärkt einzusetzen. (3) Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind verstärkt als Möglichkeit zu nutzen, dem Gleichstellungsauftrag mehr Beachtung zu verschaffen. Dies gilt vor allem für Bildungsmaßnahmen, die sich an Beschäftigte der Organisations- und Personalstellen, an Beschäftigte in leitenden Positionen und an Personalräte richten, sowie für Veranstaltungen, die auf Leitungsaufgaben vorbereiten und für die Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung. (4) Beschäftigten mit Familien- und Pflegeaufgaben und Teilzeitbeschäftigten sind Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen so anzubieten, dass ihnen eine Teilnahme erleichtert wird.
§ 7 a (Personalabbau) 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 Belange des Einzelfalles zu berücksichtigen. Als Maßnahmen des Personalabbaus gelten auch Änderungskündigungen unter Vereinbarung einer niedrigeren Vergütung oder einer geringeren Arbeitszeit.	§ 9 Personalabbau Der Anteil von Frauen bei Maßnahmen des Personalabbaus innerhalb einer Dienststelle oder Einrichtung darf nicht ihren Anteil an den Beschäftigten innerhalb der Funktion, der Entgelt- oder Besoldungsgruppe überschreiten. Dabei sind die Belange des Einzelfalles zu berücksichtigen. Als Maßnahmen des Personalabbaus gelten auch Änderungskündigungen unter Vereinbarung eines niedrigeren Entgeltes oder einer geringeren Arbeitszeit.
Abschnitt 3 Berücksichtigung von Familienaufgaben § 8 (Arbeitszeit)	Abschnitt 3 Berücksichtigung von Familien- und Pflegeaufgaben § 10 Arbeitszeit

(1) Flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigungen sind zu schaffen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, soweit zwingende dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. (2) Im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen. (3) Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, auch von Beschäftigten in leitenden Positionen mit Familienpflichten, ist nach Maßgabe des Absatzes 1 zu entsprechen. Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen schriftlich begründen. (4) Teilzeitbeschäftigte mit Familienpflichten, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden. (5) Dem Antrag von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ist im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten zu entsprechen.	(1) Flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigungen sind zu schaffen, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Pflegeaufgaben zu gewährleisten, soweit zwingende dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Dabei können auch Telearbeit und mobiles Arbeiten vereinbart werden, wenn die am Arbeitsplatz zu erledigenden Aufgaben dafür geeignet sind, die notwendigen technischen Voraussetzungen bestehen und die antragstellende Person geeignet ist. (2) Im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind im Einzelfall Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen. (3) Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, auch von Beschäftigten in leitenden Positionen mit Familien- oder Pflegeaufgaben, ist nach Maßgabe des Absatzes 1 zu entsprechen. Anträgen auf Telearbeit und mobiles Arbeiten, auch von Beschäftigten in leitenden Positionen mit Familien- oder Pflegeaufgaben, soll nach Maßgabe des Absatzes 1 entsprochen werden. Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen schriftlich oder elektronisch begründen. (4) Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollen bei der Besetzung von Vollzeitstellen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden. (5) Dem Antrag von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstockung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit ist im Rahmen der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten zu entsprechen.
§ 9 (Beurlaubung) (1) Beschäftigten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, ist durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Mög-	§ 11 Beurlaubung (1) Beschäftigten, die zur Betreuung oder Pflege von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, ist durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnah-

lichkeit einzuräumen, Verbindung zum Beruf aufrechtzuhalten, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. Die Teilnahme an einer überwiegend in dienstlichem Interesse liegenden Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienstbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienstbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Mit den Beurlaubten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden. (2) Den Beurlaubten ist möglichst häufig eine Vertretungs- oder Aushilfstätigkeit anzubieten. (3) Längerfristig beurlaubten Beschäftigten, die bereits mehr als zwei Jahre beurlaubt sind, ist die Teilnahme an beruflichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen 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. (4) Nach Ende der Beurlaubung ist die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit unter Wahrung dienstlicher Interessen durch Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten, soweit erwünscht, zu fördern.	men, die Möglichkeit einzuräumen, Verbindung zum Beruf aufrechtzuhalten, um die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu erleichtern. Die Teilnahme an einer überwiegend in dienstlichem Interesse liegenden Fortbildungsveranstaltung während der Beurlaubung begründet einen Anspruch auf bezahlte Dienstbefreiung nach Ende der Beurlaubung. Die Dauer der bezahlten Dienstbefreiung richtet sich nach der Dauer der Fortbildung. Mit den Beurlaubten sind rechtzeitig vor Ablauf einer Beurlaubung Beratungsgespräche zu führen, in denen sie über die Möglichkeiten ihrer Beschäftigung nach der Beurlaubung informiert werden. (2) Den Beurlaubten ist möglichst häufig eine Vertretungs- oder Aushilfstätigkeit anzubieten. (3) Längerfristig beurlaubten Beschäftigten, die bereits mehr als zwei Jahre beurlaubt sind, ist die Teilnahme an beruflichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen 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 Betreuungs- oder Pflegekosten bewilligen. Durch die Teilnahme an einer beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahme wird die Beurlaubung nicht unterbrochen. (4) Nach Ende der Beurlaubung ist die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit unter Wahrung dienstlicher Interessen durch Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten, soweit erwünscht, zu fördern.
Abschnitt 4 Gremien § 10 (Vertretung von Frauen und Männern in Gremien) (1) Die Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 haben darauf hinzuwirken, dass eine hälftige Besetzung von Frauen und Männern in Gremien geschaffen oder erhalten wird. Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind insbesondere Vorstände, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte,	Abschnitt 4 Gremien § 12 Vertretung von Frauen und Männern in Gremien Die Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 Abs. 1 haben darauf hinzuwirken, dass eine hälftige Besetzung von Frauen und Männern in Gremien nach § 3 Nr. 7 geschaffen oder erhalten wird. Im Falle der Mitgliedschaft von Personen in einem Gremium, die nicht weiblich oder

kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unabhängig von ihrer Bezeichnung, soweit die Dienststellen und Einrichtungen für deren Mitglieder Berufungs- und Entsendungsrechte haben. (2) (weggefallen)	männlich sind, bezieht sich die hälftige Besetzung im Sinne von Satz 1 auf die nicht mit diesen Personen besetzten Mandate. Bei einer ungeraden Anzahl an mit Frauen und Männern zu besetzenden Mandaten, ist darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer für das überhängende Mandat alternierend berücksichtigt werden. ~~Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind insbesondere Vorstände, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, kollegiale Organe und vergleichbare Gruppierungen unabhängig von ihrer Bezeichnung, soweit die Dienststellen und Einrichtungen für deren Mitglieder Berufungs- und Entsendungsrechte haben.~~
§ 11 (Berufung in Gremien innerhalb des Landes, Vorschlagsrecht) (1) Bei der Berufung von Mitgliedern in Gremien sollen die Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 (berufende Stelle), die die Mitgliedschaft von Personen in einem Gremium im eigenen oder im Geschäftsbereich einer anderen Dienststelle oder Einrichtung durch Berufsakt unmittelbar begründet, Frauen und Männer hälftig berücksichtigen. Bestehen Berufsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird. (2) Ist für die Berufung ein Beschluss der Landesregierung erforderlich, gilt der Beschluss als die Mitgliedschaft unmittelbar begründender Akt. (3) Erfolgt eine Berufung auf Grund der Benennung oder des Vor-	§ 13 Berufung und Entsendung in Aufsichts- und wesentliche Gremien innerhalb des Landes, Vorschlagsrecht (1) Bei der Berufung von Mitgliedern in Aufsichts- und wesentliche Gremien sollen die Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 Abs. 1 (berufende Stelle), die die Mitgliedschaft von Personen in einem solchen Gremium im eigenen oder im Geschäftsbereich einer anderen Dienststelle oder Einrichtung durch Berufsakt unmittelbar begründet, Frauen und Männer hälftig berücksichtigen. Bestehen Berufsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Aufsichts- oder wesentliche Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird. Wird in einem Zeitraum eine Person berufen, die nicht männlich oder weiblich ist, soll in dem darauffolgenden Zeitraum an die alternierende Besetzung des davorliegenden Zeitraums angeknüpft werden. (2) Bei mehreren berufenden Stellen ist die Gesamtzahl der zu besetzenden Mandate zu betrachten. Bei einer ungeraden Anzahl an Mandaten ist für ein Mandat Absatz 1 Satz 2 anzuwenden. (3) Ist für die Berufung ein Beschluss der Landesregierung erforderlich, gilt der Beschluss als die Mitgliedschaft unmittelbar begründender Akt. (4) Erfolgt eine Berufung auf Grund der Benennung oder des Vor-

schlags einer vorschlagsberechtigten Stelle, so hat diese für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann mit der persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zu benennen oder vorzuschlagen (Doppelbenennung). Sie ist rechtzeitig zur Doppelbenennung von der berufenden Stelle aufzufordern. Sollte eine Doppelbenennung nicht erfolgen, ist dies schriftlich zu begründen. Die Doppelbenennung kann unterbleiben, wenn

1. einer vorschlagsberechtigten Stelle mehrere Sitze in einem Gremium zustehen und sie gleich viele Frauen und Männer benennt oder vorschlägt; bei einer ungeraden Anzahl von Sitzen bleibt für einen Sitz die Pflicht zur Doppelbenennung bestehen,
2. der vorschlagsberechtigten Stelle eine Doppelbenennung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich oder aus sachlichen, nicht auf das Geschlecht bezogenen Gründen unzumutbar ist; in diesem Fall hat sie der berufenden Stelle die Gründe hierfür schriftlich darzulegen,
3. der berufenden Stelle auf Grund eines Gesetzes ein Auswahlrecht nicht zusteht.

(4) Vorschlagsberechtigte Stellen gemäß Absatz 3 sind

1. gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen,
2. die in § 2 genannten Dienststellen und Einrichtungen,
3. sonstige Stellen, die auf Grund von Rechtsnormen berechtigt sind, Personen als Mitglieder für Gremien zu benennen oder vorzuschlagen.

schlags einer vorschlagsberechtigten Stelle, so hat diese für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann mit der persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zu benennen oder vorzuschlagen (Doppelbenennung). Sie ist rechtzeitig zur Doppelbenennung von der berufenden Stelle aufzufordern. Sollte eine Doppelbenennung nicht erfolgen, ist dies schriftlich oder elektronisch zu begründen. Die Doppelbenennung kann unterbleiben, wenn

1. einer vorschlagsberechtigten Stelle mehrere Sitze in einem Aufsichts- oder wesentlichen Gremium zustehen und sie gleich viele Frauen und Männer benennt oder vorschlägt; bei einer ungeraden Anzahl von Sitzen bleibt für einen Sitz die Pflicht zur Doppelbenennung bestehen,
2. der vorschlagsberechtigten Stelle eine Doppelbenennung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich oder aus sachlichen, nicht auf das Geschlecht bezogenen Gründen unzumutbar ist; in diesem Fall hat sie der berufenden Stelle die Gründe hierfür schriftlich **oder elektronisch** darzulegen,
3. der berufenden Stelle auf Grund eines Gesetzes ein Auswahlrecht nicht zusteht **oder**
4. das Mandat im Rahmen der alternierenden Besetzung mit einer Person des jeweils anderen Geschlechts besetzt werden soll. Stehen mehreren vorschlagsberechtigten Stellen gemeinsam mehrere Sitze in einem Aufsichts- oder wesentlichem Gremium zu, findet Nummer 1 entsprechende Anwendung.

(5) Vorschlagsberechtigte Stelle gemäß Absatz 4 ist jede Stelle, die aufgrund einer Rechtsnorm oder eines Vertrags berechtigt ist, Personen als Mitglieder für Aufsichts- oder wesentliche Gremien zu benennen oder vorzuschlagen, auch wenn es sich dabei um solche handelt, die nicht in den Anwendungsbereich des § 2 Abs. 1 fallen.

~~Vorschlagsberechtigte Stellen gemäß Absatz 3 sind~~

- ~~1. gesellschaftliche Institutionen, Organisationen, Verbände und Gruppen;~~
- ~~2. die in § 2 genannten Dienststellen und Einrichtungen;~~
- ~~3. sonstige Stellen, die auf Grund von Rechtsnormen berechtigt sind, Personen als Mitglieder für Gremien zu benennen oder vorzuschlagen.~~

(5) Benennt eine Stelle Personen als Mitglieder für ein Gremium, für das sie selbst berufende Stelle ist, so findet anstelle des Verfahrens nach Absatz 3 das Verfahren nach § 12 Abs. 2 Anwendung.	(6) Benennt eine vorschlagsberechtigte Stelle Personen als Mitglieder für ein Aufsichts- oder wesentliches Gremium, für das sie selbst berufende Stelle ist, so findet ~~anstelle des Verfahrens~~ das Verfahren nach Absatz 4 ~~das Verfahren nach § 12 Abs. 2~~ sinngemäß Anwendung. (7) Für Entsendungen in Aufsichts- und wesentliche Gremien gelten die Absätze 1, 2, 4 und 5 entsprechend.
§ 12 (Berufung in Gremien außerhalb des Landes, Entsendung) (1) Die Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 (entsendende Stelle) sollen bei der Entsendung von Mitgliedern in Gremien außerhalb des Landes Frauen und Männer hälftig berücksichtigen. Bestehen Entsendungsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird. (2) Bei den Vorschlägen ist für jeden auf die entsendende Stelle entfallenden Sitz jeweils eine Frau und ein Mann zu benennen, soweit Frauen und Männer mit der persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen. § 11 Abs. 3 Satz 4 Nrn. 1 und 2 gilt entsprechend. Den für die Entsendung Zuständigen sind durch die Vorschlagsberechtigten schriftliche Vorschläge zu unterbreiten.	~~§ 12 Berufung in Gremien außerhalb des Landes, Entsendung~~ ~~(1) Die Dienststellen und Einrichtungen gemäß § 2 (entsendende Stelle) sollen bei der Entsendung von Mitgliedern in Aufsichts- und wesentlichen Gremien außerhalb des Landes Frauen und Männer hälftig berücksichtigen. Bestehen Entsendungsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Aufsichts- oder wesentliche Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird.~~ ~~(2) Bei den Vorschlägen ist für jeden auf die entsendende Stelle entfallenden Sitz jeweils eine Frau und ein Mann zu benennen, soweit Frauen und Männer mit der persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen. § 11 Abs. 3 Satz 4 Nrn. 1 und 2 gilt entsprechend. Den für die Entsendung Zuständigen sind durch die Vorschlagsberechtigten schriftliche oder elektronische Vorschläge zu unterbreiten.~~
§ 13 (Durchführungsbestimmungen) Die Landesregierung kann durch Rechtsverordnung Bedingungen über das Berufungs-, Vorschlags- und Entsendungsverfahren erlassen.	§ 14 Durchführungsbestimmungen Die Landesregierung kann durch Rechtsverordnung Bedingungen über das Berufungs-, Vorschlags- und Entsendungsverfahren erlassen.
Abschnitt 5 Gleichstellungsbeauftragte § 14 (Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte)	Abschnitt 5 Gleichstellungsbeauftragte § 15 Hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte in den obersten Landesbehörden, im Landesverwaltungsamt und im Landesschulamt

(1) Bei jeder obersten Landesbehörde mit mehr als 300 Beschäftigten im Geschäftsbereich–und beim Landesverwaltungsamt ist eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. (2) Kann bei einer obersten Landesbehörde keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte nach Absatz 1 bestellt werden, hat die oberste Landesbehörde geeignete Maßnahmen zu treffen, dass die Aufgaben nach diesem Gesetz wahrgenommen werden. Sie kann insbesondere die Aufgaben der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten einer anderen obersten Landesbehörde in deren Einvernehmen zuordnen. (3) Die Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sachlichen und personellen Mitteln auszustatten.	(1) Bei jeder obersten Landesbehörde, beim Landesverwaltungsamt und beim Landesschulamt sind hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterinnen zu bestellen. (2) Kann bei einer obersten Landesbehörde, im Landesverwaltungsamt oder im Landesschulamt keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreterin nach Absatz 1 bestellt werden, überträgt die oberste Landesbehörde, das Landesverwaltungsamt oder das Landesschulamt für sechs Monate die Rechte der oder dem örtlichen ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten. Danach sind die Aufgaben der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten einer anderen obersten Landesbehörde in deren Einvernehmen zuordnen. (3) Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sachlichen und personellen Mitteln auszustatten.
§ 15 (Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden) (1) Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden wirken bei der Durchführung dieses Gesetzes mit. Sie arbeiten mit der Leitstelle für Frauenpolitik des Landes Sachsen-Anhalt in Angelegenheiten, die die Zielvorstellung des Gesetzes betreffen, zusammen. Sie sind als Stabsstellen direkt der Behördenleitung nachgeordnet. (2) Die Gleichstellungsbeauftragten sind bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen umfassend und rechtzeitig zu in-	§ 16 Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden, des Landesverwaltungsamtes und des Landesschulamtes (1) Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden, im Landesverwaltungsamt und im Landesschulamt wirken bei der Durchführung dieses Gesetzes mit. Sie arbeiten mit der Leitstelle für Frauen- und Gleichstellungspolitik des Landes Sachsen-Anhalt in Angelegenheiten, die die Zielvorstellung des Gesetzes betreffen, zusammen. Sie sind als Stabsstellen direkt der Behördenleitung nachgeordnet. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Landesschulamt ist dabei ausschließlich für das Landespersonal an öffentlichen Schulen zuständig. (2) Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind auf Verlangen bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen um-

formieren und auf Verlangen zu beteiligen. Sie sind hinsichtlich der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben mit Ausnahme von Satz 3 Nrn. 7 und 8 an fachliche Aufträge und Weisungen nicht gebunden. Die Gleichstellungsbeauftragten haben insbesondere folgende Aufgaben und Rechte:

1. Einbringung frauenrelevanter Anliegen und Forderungen in die Verwaltung,
2. Erarbeitung von Empfehlungen und Initiativen zur Verbesserung der Situation von Frauen,
3. Initiierung von Frauenfördermaßnahmen, Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, Beratungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit,
4. Direktes Zugangs- und Vortragsrecht bei der Behördenleitung,
5. Beteiligung bei Vorlagen bereits in der Planungsphase und Mitzeichnungsrecht,
6. Sie sind bei Stellenausschreibungen zu beteiligen,
7. Sie können Bewerbungsunterlagen einsehen,
8. Sie können an Vorstellungsgesprächen teilnehmen.

fassend und ~~rechtzeitig~~ frühzeitig schriftlich oder elektronisch zu beteiligen. ~~Sie erhalten vor jeder Entscheidung die Gelegenheit zur Anhörung.~~ Dabei liegt eine frühzeitige Beteiligung nach Satz 1 vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn und bis zum Ende des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und zu Beginn die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist. Sie sind hinsichtlich der Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben an fachliche Aufträge und Weisungen nicht gebunden. Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten haben insbesondere folgende Aufgaben und Rechte:

1. Sie bringen frauen- und gleichstellungsrelevante Anliegen und Forderungen in die Verwaltung ein.
2. Sie erarbeiten Empfehlungen und Initiativen zur Verbesserung der Gleichstellung.
3. Sie initiieren Frauenfördermaßnahmen, Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und machen Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit.
4. Sie haben ein direktes Zugangs- und Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung.
5. Sie werden bei Vorlagen bereits in der Planungsphase beteiligt und haben ein Akteneinsichts- und Mitzeichnungsrecht; soweit Einsicht in Personalakten genommen werden soll, müssen die Beschäftigten zustimmen.
6. Sie sind bei Stellenausschreibungen frühzeitig zu beteiligen und erhalten vor jeder diesbezüglichen Entscheidung die Gelegenheit zur Anhörung.
7. Sie können Bewerbungsunterlagen und die dazugehörigen Teile von Personalakten mit Zustimmung der Bewerberin oder des Bewerbers oder der Beschäftigten einsehen, soweit die Kenntnis des Akteninhalts

9. Sie sind über anstehende Beförderungen sowie zu übertragende höherwertige Tätigkeiten zu unterrichten.

10. Sie sind über Maßnahmen zur Qualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (zum Beispiel Bildungsmaßnahmen) zu informieren.

11. Sie arbeiten mit den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zusammen. Sie können diesen auf deren Anforderung bei der Beratung und Unterstützung weiblicher Beschäftigter zu deren beruflicher Förderung und zur Vermeidung und Beseitigung von Benachteiligungen behilflich sein.

12. Sie nehmen Beschwerden über sexuelle Belästigungen entgegen, beraten die Betroffenen und leiten mit deren Einverständnis Mitteilungen über sexuelle Belästigung der Behördenleitung zu.

(3) Den Gleichstellungsbeauftragten sind auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Aus Personalakten sind ihnen die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Bei Nichteinhaltung ihrer Rechte nach Absatz 2, bei Nichtbeachtung von Formvorschriften dieses Gesetzes oder bei Nichteinhaltung von Zielvorgaben des Frauenförderplanes können die Gleichstellungsbeauftragten bei der Behördenleitung Widerspruch, der aufschiebende Wirkung hat, einlegen. Über den Widerspruch ist innerhalb von zwei Wochen erneut zu beraten und endgültig zu entscheiden.

zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist.

8. Sie können an allen Vorstellungsgesprächen in ihrer Dienststelle und an Besprechungen, die die einheitliche Anwendung von Beurteilungsrichtlinien sicherstellen sollen, teilnehmen und sind bei der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien frühzeitig zu beteiligen.

9. Sie sind bei anstehenden Beförderungen sowie zu übertragenden höherwertigen Tätigkeiten frühzeitig zu beteiligen und erhalten vor jeder diesbezüglichen Entscheidung die Gelegenheit zur Anhörung.

10. Sie sind über Maßnahmen zur Qualifikation von ~~Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern~~ Beschäftigten (zum Beispiel Bildungsmaßnahmen) zu informieren.

11. Sie nehmen Beschwerden über Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts sowie sexueller Belästigungen am Arbeitsplatz entgegen, beraten die Betroffenen und leiten mit deren Einverständnis Mitteilungen über Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder Mitteilungen über sexuelle Belästigung der Dienststellenleitung Behördenleitung zu.

12. Sie wirken bei der Erstellung und Umsetzung der Gleichstellungspläne mit und berücksichtigen in ihrer abschließenden Stellungnahme, die dem Gleichstellungsplan beizufügen ist, die Stellungnahmen der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.

13. Auf Einladung des Bezirks-, Stufen- und Hauptpersonalrats in ihrem jeweiligen Geschäftsbereich können sie an den Sitzungen mit beratender Stimme teilnehmen. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte des Landesschulamts kann auf Einladung an den Sitzungen der Lehrerbezirkspersonalräte und des Lehrerhauptpersonalrates mit beratender Stimme teilnehmen.

14. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte des Landesverwal-

(4) Die Gleichstellungsbeauftragten sind verpflichtet, über die ihnen bei ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren.	tungsamtes arbeitet eng mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten zur Um- und Durchsetzung frauen- und gleichstellungspolitischer Fragen zusammen. 15. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte des Landesschulamtes arbeitet eng mit der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten des für Bildung zuständigen Ministeriums zur Um- und Durchsetzung frauen- und gleichstellungspolitischer Fragen zusammen. (3) Die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sind verpflichtet, über die ihnen bei ihrer Tätigkeit bekanntgewordenen Angelegenheiten und Tatsachen Stillschweigen zu bewahren. (4) Um auch den speziellen Bedürfnissen von Frauen mit Behinderung gerecht zu werden, arbeiten die hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten mit den Schwerbehindertenvertretungen zusammen.
§ 16 (Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Landesverwaltungsamt) (1) Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte nimmt innerhalb ihrer Dienststelle die Aufgaben und Rechte entsprechend § 15 wahr. (2) Sie bringt eigene Initiativen und Anregungen in das Verwaltungshandeln ein und achtet darauf, dass Verwaltungsentscheidungen dem Ziel dieses Gesetzes gerecht werden. (3) - weggefallen - (4) Sie steht den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten auf deren Anforderung bei Fragen zur Umsetzung und Durchsetzung der Frauenpolitik zur fachlichen Beratung zur Verfügung. (5) Sie nimmt nach außen gerichtete Tätigkeiten wahr. Dazu gehören insbesondere:	§ 17 Einspruchs- und Klagerecht der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den obersten Landesbehörden, im Landesverwaltungsamt und im Landesschulamt (1) Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte hat ein Einspruchsrecht gegenüber der Dienststelle, wenn sie geltend machen kann, die Dienststelle habe 6. entgegen § 23 Abs. 1 Satz 1 einen Gleichstellungsplan nicht erstellt oder die Frist nach § 23 Abs. 1 Satz 2 erheblich verletzt, 7. einen Gleichstellungsplan erstellt, der nicht den Vorgaben des § 23 Abs. 2 entspricht, 8. sie entgegen § 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 12 bei der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans nicht beteiligt, 9. ihre abschließende Stellungnahme entgegen § 16 Abs. 2 Satz 4 Nr. 12 dem Gleichstellungsplan nicht beigelegt oder 10. ihre sonstigen Rechte im Sinne des § 16 Abs. 1 und 2 verletzt.

1. die Initiierung von Frauenfördermaßnahmen und
2. die Zusammenarbeit mit anderen Institutionen.

(2) Die Dienststellen sind verpflichtet, Maßnahmen oder Entscheidungen, die der Beteiligung der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten unterworfen und die Dritten gegenüber bekannt zu geben sind, zuvor der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten mitzuteilen. Satz 1 gilt nicht im Falle einer tatsächlich erfolgten frühzeitigen Beteiligung. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte kann im Einzelfall schriftlich oder elektronisch auf die Mitteilung und ihr Einspruchsrecht verzichten.

(3) Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, innerhalb von sieben Tagen ab dem Zeitpunkt der frühzeitigen Beteiligung und Entscheidung in der Sache Einspruch einzulegen. In besonders dringenden Fällen kann die Dienststelle die Frist auf drei Arbeitstage verkürzen. Die Fristverkürzung ist zugleich schriftlich oder elektronisch zu begründen. Ein Einspruch ist unzulässig, wenn die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte gemäß Absatz 2 Satz 3 verzichtet hat.

(4) In allen anderen Fällen, insbesondere wenn die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte nicht frühzeitig oder gar nicht beteiligt wurde oder ihr nur die Mitteilung entsprechend Absatz 2 Satz 1 gemacht wurde, ist der Einspruch innerhalb von 14 Tagen ab Kenntnis der bestellten Gleichstellungsbeauftragten von dieser Rechtsverletzung oder Zugang der Mitteilung nach Absatz 2 Satz 1 einzulegen. Ist seit der Rechtsverletzung mehr als ein Jahr vergangen, besteht kein Einspruchsrecht mehr.

(5) Der Einspruch ist schriftlich oder elektronisch bei der Dienststelle einzulegen. Er ist zu begründen, wobei sich aus der Begründung ergeben muss, inwiefern die Maßnahme oder Entscheidung für unvereinbar mit diesem Gesetz gehalten wird. Er hat aufschiebende Wirkung. § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 und Abs. 3 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend. Im Falle der sofortigen Vollziehung unterrichtet die Dienststelle die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte unverzüglich.

(6) Die Dienststelle soll über den Einspruch innerhalb von 14 Tagen nach Zugang des Einspruchs entscheiden. Hält sie den Einspruch für

	begründet, sind die Entscheidungen und Maßnahmen sowie ihre Folgen zu berichtigen und die Ergebnisse des Einspruchs bei weiteren vergleichbaren Fällen zu berücksichtigen. Hält die Dienststelle den Einspruch für unbegründet, ist die Entscheidung über dessen Zurückweisung schriftlich oder elektronisch zu begründen und der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten unverzüglich zu übermitteln. (7) Bleibt der Einspruch erfolglos, kann die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte das Verwaltungsgericht innerhalb eines Monats ab Zugang der schriftlichen oder elektronischen Begründung anrufen. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung. (8) Die Anrufung des Gerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle 1. Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten im Sinne des § 16 Abs. 1 und 2 verletzt hat oder 2. keinen Gleichstellungsplan oder einen Gleichstellungsplan erstellt hat, der nicht den Vorgaben des § 23 Abs. 2 entspricht. (9) Die Anrufung des Gerichts ist auch zulässig, wenn über den Einspruch ohne zureichenden Grund in angemessener Frist sachlich nicht entschieden worden ist. § 75 Satz 2 bis 4 der Verwaltungsgerichtsordnung gilt entsprechend. (10) Die Dienststelle trägt die notwendigen Kosten, die der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten auf Grund von Rechtsbehelfen nach den Absätzen 7 bis 9 entstehen.
§ 17 (Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte) (1) Bei den Dienststellen und Einrichtungen nach § 2 mit mindestens fünf weiblichen Beschäftigten wird eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder ein ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter sowie deren Stellvertreterin oder Stellvertreter von den weiblichen Beschäftig-	§ 18 Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte (1) In den Dienststellen und Einrichtungen nach § 2 Abs. 1 mit mindestens fünf weiblichen Beschäftigten wird eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder ein ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter sowie deren Stellvertreterin oder Stellvertreter gewählt. Im freien Er-

ten gewählt. Auf die Wahl von ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten kann in Kommunen und Verwaltungsgemeinschaften, die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben, verzichtet werden.

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

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

(4) 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 wird.

messen einer Dienststelle kann zudem eine Nachrückerin oder ein Nachrücker für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens des oder der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder Stellvertretung gewählt werden. In Gerichten und Staatsanwaltschaften wird von allen Beschäftigten nur eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder ein ehrenamtlicher Gleichstellungsbeauftragter sowie deren Stellvertreterin oder Stellvertreter gewählt. Auf die Wahl von ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten kann in Gemeinden, Verbandsgemeinden und Landkreisen, die Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben, verzichtet werden. Sind bei einer Dienststelle weniger als fünf Frauen beschäftigt, so sind sie bei der übergeordneten Dienststelle wahlberechtigt.

(2) Nebenstellen oder sonstige Dienststellenteile, deren Leitung Befugnisse hat, die der Beteiligung der Personalvertretung unterliegen oder die räumlich weit von der Hauptdienststelle entfernt liegen, sind von der obersten Dienstbehörde zu Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes zu erklären, wenn die Mehrheit ihrer wahlberechtigten weiblichen Beschäftigten dies in geheimer Abstimmung beschließt. In gleicher Weise ist zu verfahren, wenn die Erklärung zur Dienststelle aufgehoben werden soll. Der Beschluss ist für die folgende Wahl und die Amtszeit der aus ihr hervorgegangenen ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wirksam. Satz 1 gilt nicht für die Polizeidienststellen im Sinne von § 80 Abs. 1 Satz 1 des Personalvertretungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt.

(3) Wahlberechtigt sind alle weiblichen Beschäftigten der jeweiligen Dienststellen, es sei denn, dass sie infolge Richterspruchs das Recht, in öffentlichen Angelegenheiten zu wählen oder zu stimmen, nicht besitzen. Weibliche Beschäftigte, die am Wahltage bereits länger als sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, sind nicht wahlberechtigt, es sei denn, sie werden spätestens innerhalb von sechs Monaten in die bisherige Dienststelle zurückkehren.

(4) Zu einer Dienststelle abgeordnete weibliche Beschäftigte werden

(5) Wählbar sind alle Beschäftigten im Sinne des § 14 Abs. 1 und 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt

(6) Die Dienststelle hat eine Personalversammlung der weiblichen Beschäftigten einzuberufen, in der die Wahlvorschläge formlos eingebracht werden.

(7) 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.

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

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

dort wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat; im gleichen Zeitpunkt erlischt das Wahlrecht bei der bisherigen Dienststelle. Dies gilt nicht für weibliche Beschäftigte, die an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Satz 1 gilt ferner nicht, wenn feststeht, dass die weiblichen Beschäftigten spätestens innerhalb von weiteren sechs Monaten in die bisherige Dienststelle zurückkehren werden.

(5) Wählbar sind alle Beschäftigten, die am Wahltag seit einem Jahr im öffentlichen Dienst beschäftigt sind und sechs Monate dem Geschäftsbereich ihrer obersten Dienstbehörde angehören. Nicht wählbar ist, wer infolge Richterspruchs die Fähigkeit verloren hat, Rechte aus öffentlichen Wahlen zu erlangen, sowie Beschäftigte, die am Wahltag bereits länger als sechs Monate unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind. Nicht wählbar sind zudem die Vertretungen der Dienststellen im Sinne des § 7 Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt sowie Beschäftigte, die zu selbständigen Entscheidungen in Personalangelegenheiten der Dienststelle befugt sind.

(6) Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertretungen werden getrennt voneinander in einem Wahlgang in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Gewählt ist, wer die meisten Stimmen erhält. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

(7) Die Amtszeit der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretungen beträgt fünf Jahre. Sie beginnt mit dem Tag der Wahl oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertretungen gewählt sind, mit dem Ablauf von deren Amtszeit. Sie endet am 31. Mai des Jahres, in dem nach Satz 4 die nächsten regelmäßigen Wahlen stattfinden. Die Wahlen werden zusammen mit den Wahlen der Personalvertretungen durchgeführt und finden in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt.

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

(11) Für die Fälle des vorzeitigen Ausscheidens der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertreterin, insbesondere bei

1. Bestellung der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zur hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten,
 2. Abordnung für einen sechs Monate überschreitenden Zeitraum,
 3. Rücktritt,
 4. Ausscheiden aus der Dienststelle,
- sind Nachwahlen durchzuführen. Die Nachwahlen beziehen sich nur auf das freigewordene Amt.

(12) Für die Fälle der Zusammenlegung oder Trennung von Dienststellen sind Neuwahlen durchzuführen.

(13) Für die nach den Absätzen 11 und 12 erforderlichen Wahlen gelten die Absätze 1 bis 9 entsprechend. Nachwahlen erstrecken sich zeitlich auf die verbleibende Wahlperiode.

(14) Von den weiblichen Beschäftigten des Verfassungsschutzes wird in der dafür zuständigen Abteilung im Ministerium des Innern eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder ein ehrenamtlicher Gleichstel-

(8) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Verordnung eine Wahlordnung für die Wahlen zur oder zum ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten sowie zur oder zum stellvertretenden ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zu erlassen.

(9) Die für Personalratsmitglieder geltenden Schutzbestimmungen sind für die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten **und ihre Stellvertretungen** entsprechend anzuwenden. **In Dienststellen mit weniger als 10 Beschäftigten können diese Schutzbestimmungen für die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten im Einzelfall bei Zustimmung der Stufenvertretung des Personalrates ausgesetzt werden.**

(10) Für die Fälle des vorzeitigen Ausscheidens **der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten oder ihrer Stellvertretungen**, insbesondere bei

1. Bestellung der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zur hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten,
 2. Abordnung für einen sechs Monate überschreitenden Zeitraum,
 3. Rücktritt **oder**
 4. Ausscheiden aus der Dienststelle
- sind Nachwahlen durchzuführen. Die Nachwahlen beziehen sich nur auf das freigewordene Amt. **Dies gilt nicht, wenn nach Absatz 1 Satz 2 eine Nachrückerin oder ein Nachrücker gewählt wurde.**

(11) Für die Fälle der Zusammenlegung oder Trennung von Dienststellen sind Neuwahlen durchzuführen.

(12) Für die nach den Absätzen **10 und 11** erforderlichen Wahlen gelten die Absätze **1 und 3 bis 6** entsprechend. Nachwahlen erstrecken sich auf die verbleibende Wahlperiode.

~~(14) Von den weiblichen Beschäftigten des Verfassungsschutzes wird in der dafür zuständigen Abteilung im Ministerium des Innern eine ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte oder ein ehrenamtlicher Gleichstel-~~

lungsbeauftragter sowie deren Stellvertreterin oder Stellvertreter gewählt.	~~lungsbeauftragter sowie deren Stellvertreterin oder Stellvertreter gewählt.~~
§ 18 (Aufgaben und Rechte der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten) (1) Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die weiblichen Beschäftigten in Einzelfällen zur beruflichen Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen. (2) Sie arbeiten mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zusammen und unterrichten diese über Missstände und Benachteiligungen in der Dienststelle, die die Gleichberechtigung betreffen.	§ 19 Aufgaben und Rechte der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (1) Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen die ~~weiblichen~~ Beschäftigten bei der Beseitigung von Benachteiligungen, in Einzelfällen beraten und unterstützen sie die berufliche Förderung weiblicher Beschäftigter. Für sie gelten § 16 Abs. 2 Satz 3, Abs. 3 und 4 entsprechend. In Dienststellen, in denen keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist, gilt für sie § 16 Abs. 2 Satz 1 und 2 entsprechend. (2) In Dienststellen, in denen keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist, haben die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten insbesondere folgende Rechte: 1. Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in ihren Dienststellen, 2. Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, wobei ihnen auf Verlangen die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen sind, 3. Unterrichtung über anstehende Beförderungen, zu übertragende höherwertige Tätigkeiten und Maßnahmen zur Qualifikation von Beschäftigten und 4. Mitwirkung bei der Erstellung und Umsetzung der Gleichstellungspläne sowie bei der Abfassung der abschließenden Stellungnahme der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten. Ist eine Dienststelle im Sinne von § 18 Abs. 2 Satz 1 Teil einer obersten Landesbehörde, dem Landesverwaltungsamt oder dem Landesschulamt, so ist die oder der dortige ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertretung den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gleichgestellt, in deren Dienststelle eine hauptamtliche Gleich-

(3) Ihre Aufgaben und Rechte nach diesem Gesetz nehmen sie während der Dienstzeit wahr. Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten üben die Aufgaben nach diesem Gesetz unentgeltlich aus. Die Dienststelle hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Ihre Tätigkeit darf nicht zur Beeinträchtigung ihres beruflichen Werdeganges führen. Die für Personalratsmitglieder geltenden Entlastungsregelungen sind für die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten entsprechend anzuwenden. (4) Sie haben während ihrer regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung 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.	stellungsbeauftragte bestellt ist. (3) Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nehmen ihre Aufgaben und Rechte nach diesem Gesetz während der Dienstzeit wahr. Sie üben die Aufgaben nach diesem Gesetz unentgeltlich aus. Die Dienststelle hat sie bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen. Ihre Tätigkeit darf nicht zur Beeinträchtigung ihres beruflichen Werdeganges führen. Sie sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit zu entlasten, soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. (4) Sie haben während ihrer regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf Freistellung vom Dienst unter Fortzahlung der Bezüge für mindestens eine Woche im Jahr zur Teilnahme an anerkannten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Tätigkeit als ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte förderlich sind. (5) Sie arbeiten vertrauensvoll mit den hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten zusammen und unterrichten diese über frauen- und gleichstellungspolitische Angelegenheiten in den Dienststellen. Im Einzelfall und Einvernehmen kann die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte Aufgaben der oder des ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten übernehmen.
	§ 20 Einspruchsrecht der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten (1) Die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten haben in Dienststellen, in denen keine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist, ein Einspruchsrecht gegenüber der Dienststelle wenn sie geltend machen können, die Dienststelle habe: 1. entgegen § 23 Abs. 1 Satz 1 einen Gleichstellungsplan nicht erstellt oder die Frist nach § 23 Abs. 1 Satz 2 erheblich verletzt, 2. einen Gleichstellungsplan erstellt, der nicht den Vorgaben des §

23 Abs. 2 entspricht,
3. sie entgegen § 19 Abs. 2 Nr. 4 bei der Erstellung und Umsetzung des Gleichstellungsplans nicht beteiligt oder
4. ihre sonstigen Rechte nach § 19 Abs. 1 und 2 verletzt.
Die Dienststellenleitung kann sich im Fall der Verhinderung durch die sie ständig vertretenden Beschäftigten vertreten lassen.

(2) § 17 Abs. 2 bis 6 gilt entsprechend.

(3) Bleibt der Einspruch erfolglos, können sich die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach Zugang der schriftlichen oder elektronischen Begründung mit der für sie zuständigen hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ins Benehmen setzen. Diese kann innerhalb eines Monats nach Zugang der schriftlichen oder elektronischen Begründung bei den ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten das Verwaltungsgericht anrufen. § 17 Abs. 8 und 9 gilt entsprechend. Die Anrufung hat keine aufschiebende Wirkung.

(4) Mit der Anrufung geht das Recht der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten auf die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte über. Die nach Absatz 3 von der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten erwirkten gerichtlichen Entscheidungen wirken auch für und gegen die jeweiligen ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten.

(5) Die Dienststelle der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten trägt die notwendigen Kosten, die der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten auf Grund von Rechtsbehelfen nach Absatz 3 entstehen.

(6) Zuständig nach Absatz 3 ist die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte, zu deren nachgeordnetem Dienstbereich die Dienststelle oder Einrichtung nach § 2 Abs. 1 der oder des ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gehört. Lässt sich die oberste Landesbehörde nicht bestimmen, ist die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte der obersten Landesbehörde zuständig, die für Gleichstellung zuständig ist.

	(7) Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte in Stiftungen des öffentlichen Rechts haben ein eigenes Klagerecht. Die Absätze 3 bis 6 finden keine Anwendung; § 17 Abs. 7 bis 10 sind entsprechend anwendbar.
§ 18 a (Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen) Die gemäß § 74 Gemeindeordnung für das Land Sachsen-Anhalt und § 64 Landkreisordnung für das Land Sachsen-Anhalt zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten nehmen neben den ihnen in den Kommunen übertragenen Aufgaben die Aufgaben und Rechte nach § 15 Abs. 2 wahr. § 15 Abs. 3 und 4 gilt entsprechend.	§ 21 Gleichstellungsbeauftragte in den Kommunen (1) Die gemäß § 78 des Kommunalverfassungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten nehmen neben den ihnen in den Kommunen übertragenen Aufgaben die ~~Aufgaben~~ und Rechte entsprechend § 16 Abs. 2 wahr. § 15 Abs. 3, § 16 Abs. 3 und 4 sowie § 17 gelten entsprechend. (2) Die zuständige Fachaufsichtsbehörde erstattet den Kommunen auf Antrag und Nachweis die Kosten, die ihnen aufgrund der notwendigen Kostenübernahme gemäß § 17 Abs. 10 entstehen. Der Antrag ist bis zum 31. März eines jeden Jahres für das zurückliegende Kalenderjahr bei der zuständigen Fachaufsichtsbehörde zu stellen. Eine Erstattung erfolgt durch die zuständige Fachaufsichtsbehörde bis zum 30. Juni des Jahres. (3) Die finanziellen Auswirkungen der Bestellung stellvertretender kommunaler Gleichstellungsbeauftragter werden zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes evaluiert.
§ 19 (Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen) Für die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen gilt dieses Gesetz, soweit keine besonderen Regelungen vorliegen. Der berufliche Werdegang von Gleichstellungsbeauftragten darf durch die Ausübung ihrer Funktion nicht beeinträchtigt werden.	§ 22 Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen und Universitätsklinika Für die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen und den Universitätsklinika gilt dieses Gesetz, soweit keine besonderen Regelungen vorliegen. Der berufliche Werdegang von Gleichstellungsbeauftragten darf durch die Ausübung ihrer Funktion nicht beeinträchtigt werden.

Abschnitt 6
Frauenförderplan
§ 20 (Frauenförderplan)

(1) Oberste Landesbehörden sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit eigener Verwaltung im 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 Frauenförderplanes 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 der 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.

Abschnitt 6
Gleichstellungsplan
§ 23 Gleichstellungsplan

(1) Oberste Landesbehörden sowie Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts mit eigener Verwaltung im Geltungsbereich des § 2, die nicht in den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde fallen, haben für ihren Geschäftsbereich einen **Gleichstellungsplan** zu erstellen. Er ist **erstmalig zum 30. Juni 2022 zu erstellen und alle fünf Jahre fortzuschreiben.**

~~(2) Die haupt- und ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten wirken bei der Erstellung und Umsetzung des Frauenförderplanes mit. Mit der bestellten Gleichstellungsbeauftragten ist das Benehmen herzustellen. Auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten ist ihre Stellungnahme dem Frauenförderplan beizufügen.~~

(2) **Gleichstellungspläne** enthalten für jeweils **fünf Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf die Erhöhung des Anteils der Frauen oder Männer bei Einstellungen und Beförderungen in den einzelnen Bereichen nach § 3 Nr. 2, in denen sie aufgrund struktureller Benachteiligungen unterrepräsentiert sind, wobei diese unter dem Vorbehalt der Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel stehen.** Zudem sind mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen innerhalb **dieser Bereiche** zur Besetzung durch **das jeweils aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentierte Geschlecht** vorzusehen. Es ist festzulegen, mit welchen konkreten Maßnahmen der Frauen- bzw. Männeranteil erhöht werden soll. Die abschließende Stellungnahme der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten ist dem Gleichstellungsplan beizufügen. Nach zwei Jahren und sechs Monaten sind die aufgestellten Gleichstellungspläne zu überprüfen und an die aktuelle Situation anzupassen, soweit Änderungsbedarf besteht.

(3) **Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Verordnung die Mindestanforderungen an die Erstellung und die Umsetzung von Gleichstel-**

	lungsplänen zu regeln. (4) Bis spätestens zum 31. März 2022 und dann alle fünf Jahre stellt die Landesleitstelle für Bezügezahlungen den obersten Landesbehörden alle gleichstellungsrelevanten Daten mit Stichtag 31. Dezember des Vorjahres für die Erstellung der Gleichstellungspläne schriftlich oder elektronisch zur Verfügung. (5) Darüber hinaus erstellt die Landesleitstelle für Bezügezahlungen jährlich zum Stichtag 31. Dezember für die obersten Landesbehörden schriftlich oder elektronisch eine tabellarische Übersicht mit der Gesamtzahl der Beschäftigten sowie dem absoluten und dem prozentualen Frauen- und Männeranteil in den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen. (6) Zum 30. Juni eines jeden Jahres, in dem gemäß Absatz 1 Satz 2 ein Gleichstellungsplan zu erstellen oder fortzuschreiben ist, sind der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik durch die obersten Landesbehörden schriftlich oder elektronisch die jeweils aktuell erstellten Gleichstellungspläne vorzulegen. Bei Nichterstellung von Gleichstellungsplänen oder Abweichungen von den Zielvorgaben der vorausgegangenen Gleichstellungspläne sind der Landesbeauftragten für Frauen- und Gleichstellungspolitik die Gründe hierfür schriftlich oder elektronisch mitzuteilen. (7) Die Gleichstellungspläne werden nach Erstellung in den Behörden in geeigneter Weise bekannt gemacht und im jeweiligen behördeninternen Intranet veröffentlicht.
Abschnitt 6 a Chancengleichheit von Frauen in der Privatwirtschaft § 20 a (aufgehoben)	~~Abschnitt 6a~~ ~~Chancengleichheit von Frauen in der Privatwirtschaft~~
§ 20 b (Staatliche Leistungsgewährung)	§ 24 Staatliche Leistungsgewährung

Bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen auf der Grundlage von Landesgesetzen und bei der Neuauflage von Förderprogrammen werden Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und zur Familienförderung berücksichtigt.	Bei der Gewährung von freiwilligen Leistungen auf der Grundlage von Landesgesetzen und bei der Neuauflage von Förderprogrammen sind Maßnahmen zur Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern, Entgeltgleichheit sowie zur Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Pflegeaufgaben vorzuhalten.
Abschnitt 7 Schlussvorschriften § 21 (Berichterstattung und Fortschreibung) Die Landesregierung legt dem Landtag alle fünf Jahre einen Bericht über die Umsetzung dieses Gesetzes vor.	Abschnitt 7 Übergangs- und Schlussvorschriften § 25 Berichterstattung und Fortschreibung Die Landesregierung legt dem Landtag spätestens sechs Monate vor Ablauf einer jeden regulären Wahlperiode einen Bericht über die Umsetzung dieses Gesetzes vor, der nach Unterrichtung des Landtages in geeigneter Form veröffentlicht wird. Im Fall der vorzeitigen Beendigung der Wahlperiode ist dieser Bericht binnen sechs Monaten nach Zusammentritt des neuen Landtages und Wahl eines Ministerpräsidenten dem Landtag vorzulegen.
	§ 26 Sprache Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durch Anwendung einer geschlechtergerechten Sprache zum Ausdruck zu bringen.
	§ 27 Erstmalige Wahl und Amtszeit der ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes Ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte sind erstmals binnen sechs Monaten nach Inkrafttreten dieses Gesetzes zu wählen. Abweichend von § 18 Abs. 7 Satz 1 läuft ihre Amtszeit bis zu den nächsten regulär nach § 18 Abs. 7 Satz 4 stattfindenden Wahlen.

Gesetzestitel Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (KVG LSA)	Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (KVG LSA) Stand 20. Mai 2020
§ 78 Gleichstellungsbeauftragte (1) Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden sind, haben zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen; das Nähere regelt die Hauptsatzung. (2) In Kommunen mit mindestens 25 000 Einwohnern ist die Gleichstellungsbeauftragte hauptamtlich tätig. In Kommunen mit weniger als 25 000 Einwohnern wird eine in der Verwaltung hauptberuflich Tätige mit der Gleichstellungsarbeit betraut, die zur Wahrnehmung dieser Aufgabe von ihren sonstigen Arbeitsaufgaben entsprechend zu entlasten ist. In Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden werden die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten von der Gleichstellungsbeauftragten der Verbandsgemeinde wahrgenommen. (3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar dem Hauptverwaltungsbeamten unterstellt. Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit ist sie nicht weisungsgebunden. (4) Die Hauptsatzung hat zu bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen der Vertretung und der Ausschüsse teilnehmen kann, soweit ihr Aufgabenbereich betroffen ist. Ihr ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches auf Verlangen das Wort zu erteilen.	§ 78 Gleichstellungsbeauftragte (1) Kommunen, die nicht Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden sind, haben zur Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin zu bestellen; das Nähere regelt die Hauptsatzung. (2) In Kommunen mit mindestens 25 000 Einwohnern ist die Gleichstellungsbeauftragte hauptamtlich tätig. In Kommunen mit weniger als 25 000 Einwohnern wird eine in der Verwaltung hauptberuflich Tätige mit der Gleichstellungsarbeit betraut, die zur Wahrnehmung dieser Aufgabe von ihren sonstigen Arbeitsaufgaben entsprechend zu entlasten ist. Satz 2 gilt für die Stellvertreterinnen unabhängig von der Einwohnerzahl entsprechend. In Mitgliedsgemeinden von Verbandsgemeinden werden die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten von der Gleichstellungsbeauftragten der Verbandsgemeinde wahrgenommen. (3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist unmittelbar dem Hauptverwaltungsbeamten unterstellt. Bei der Ausübung ihrer Tätigkeit ist sie nicht weisungsgebunden. (4) Die Hauptsatzung hat zu bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragte an den Sitzungen der Vertretung und der Ausschüsse teilnehmen kann, soweit ihr Aufgabenbereich betroffen ist. Ihr ist in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches auf Verlangen das Wort zu erteilen.

§ 159

Sprachliche Gleichstellung

Personen- und Funktionsbezeichnungen in diesem Gesetz gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

§ 159

Sprachliche Gleichstellung

Personen- und Funktionsbezeichnungen in diesem Gesetz, **mit Ausnahme der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 78**, gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

Entwurf