

ERSTER TEIL Allgemeine Vorschriften

1 Ziel Verfassungsauftrag erfüllen
Abbau von Benachteiligungen
Doppelstrategie
Frauenförderung/ Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts
GM im Rahmen jeglichen Verwaltungshandelns

2 Geltungsbereich
alle Vw des Landes, der Gemeinden, Gemeindefreibünde, Eigenbetriebe
alle auf Landesrecht beruhenden Vw
Mehrheitsbeteiligungen
bei Minderheitsbeteiligungen: vertraglich aktiv/hinwirken
Umwandlungen in private Rechtsform

3 Begriffsbestimmungen
- Dienststellen
- Beschäftigte (auch Wahl- und Politische Beamte)
- Unterrepräsentanz
- Berücksichtigung TZ nach Volumen
- Hauptamtlich, hauptberuflich
- Bereiche (zusätzliche Bereiche bilden mit Zustimmung der GB)

4 Grundsätze
Verpflichtung aus dem Gesetz richtet sich an alle Beschäftigten in der Vw (insbes. Leitfunktion)
Gesetz gibt nur einige Handlungsfelder/ Maßnahmen vor. Alles zur Zielerreichung muss getan werden.
Gesamte Verwaltung auf Gleichstellung ausrichten - über Gesetzesregelungen hinaus.
Geschlechterparität In allen Handlungsfeldern ist mit allen geeigneten Instrumenten alles zu unternehmen, um Geschlechterparität (50:50) zu erreichen
Leistungsbeurteilung der Führungskräfte berücksichtigt die Zielerfüllung des Gesetzes

ZWEITER TEIL Handlungsfelder

Allgemeines Verwaltungshandeln
5 Geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung GB als Beratungsinstanz
Geschlechterpolitischer Rahmenplan Umsetzung von GM (4 Jahreszeiträume)
Genderfolgenabschätzung Darlegung der Auswirkungen
6 Gender Budgeting
7 Gremienbesetzung, inkl. Sanktionen
• Voraus. für Beschlussfähigkeit
• eigene Gremien
• eigene Gremien in die andere entsenden
• fremde Gremien, in die die Vw entsendet
8 Sprache und Darstellung (Verpflichtung)
Frauenförderung als Bestandteil Maßnahmen + Ziele des GSPanes verbindlich
9 Vielfalt der Gesellschaft (Diversity + Vielfalt)
muss in Diskussions- und Entscheidungsprozesse einbezogen werden

Personal- und Organisationsentwicklung
Verpflichtung alles zu tun, um Unterrepräsentanz abzubauen
10 Quotenregelung
bevorzugte Berücksichtigung von Frauen
Begründungspflicht ggü. der nächsthöheren Stelle, warum nicht berücksichtigt worden ist
11 Entgeltgleichheit
- Grundsatz Entgeltgleichheit beachten
- Instrumente auswählen
- mit Zustimmung der GB
- Fobi für Beteiligte an Stellenbewertungen

12 Personalentwicklung
• Verpflichtung der Vw Personalentwicklung zur Herstellung von Gleichberechtigung und Abbau von Unterrepräsentanz
13 Stellenbesetzung
Ausschreibung
- intern, gds. öffentlich (Ausn. mit Zustimmung der GB)
- TZ immer rein - Zustimmung der GB
- Festschreibungen GSPan beachten
- Aufforderung zur Bewerbung
- Zweite Ausschreibung
- gezielte Ansprache
Auswahlverfahren
- Regelungen gelten immer
- Besetzung Auswahlgremium
- transparentes Verfahren
- Einladung 50:50
- Frageverbote

Auswahlkriterien
- vergleichbar
- Festlegung (Ausschreibung)
- Fam. Stand etc. nicht zu berücksichtigen
- oberfachliche Kompetenzen
- Achtung bei Alter
Auswahlentscheidung
- Beurteilung anhand Anforderungen
- Festschreibungen des GSPanes beachten
- gleiche Eignung bei Unterrepräsentanz
- Frauen bevorzugen (Einzelfallbetrachtung)

14 Teilzeit
Gds. Verbot von "Minijobs"
Keine Benachteiligung
- Teilzeiteignung gds. für alle Stellen
- Ausnahmen schriftlich begründen
- Zustimmung der GB
- Stelleneinste besetzen
- Reduzierung der Arbeitszeit befristet
- Bei Ausweitung der TZ ist ein gleichwertiger Arbeitsplatz anzubieten.
15 Beurlaubung
Aufklärung: Risiken + Auswirkungen
- keine dienstl. Benachteiligungen
Wiedereinstieg
- Förderung
- Bevorzugung bei vorzeitiger Rückkehr
- nach Abmaß gleichwertigen Platz anbieten.

16 Personalplanung
Personalentwicklungsplan
Verpflichtung für jede Personalverwaltende Dienststelle: Personalentwicklungsplan Frauenförderung als Bestandteil Maßnahmen + Ziele des GSPanes verbindlich
Fortbildungen
- Personalentwicklung
- Genderthemen
- diskriminierungsfreie Führungskultur
- Pflicht für Führungskräfte und Fachzuständige Angebote sind im GSPan aufzunehmen

17 Personalförderung
Grundsatz: konkrete Einzelförderung ausdrücklich möglich/erwünscht
18 Leistungsbeurteilung
Erweiterung des Kriterienkatalogs
- geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung (Genderpraxis)
- geschlechtergerechte Sprache
- Förderung von Frauen/ unterrepräsentiertes Geschlecht

19 Organisationsentwicklung
- Bedingungen, die Gleichstellung herstellen
- Instrumente entwickeln

20 Arbeitsbedingungen
Arbeitsbedingungen gewährleisten existenzsichernde Erwerbstatigkeit mit gleichzeitiger Verantwortung Minder/Pflege
führt (automatisch) zur Vereinbarkeit
Arbeitszeit/Arbeitsort
alle Möglichkeiten sind auszuschöpfen
Stellenbemessung
transparent + vergleichbar
Beteiligung der GB bei Auswahl und Anwendung geeigneter Instrumente
Arbeitsbewertung
Beurteilungs- u. Stellenbewertungspraxis geschlechtergerecht, transparent, vergleichbar

Vertragsbeziehungen/ Vergabe
21 Auftragsvergabe
ab 25.000,- : Verpflichtung zur gds. Umsetzung von Gleichberechtigung
22 Leistungsgewährung/ Mittelvergabe
freiwillige Leistungen
- zur Förderung der Gleichberechtigung
- Umsetzung von Gleichberechtigung

DRITTER TEIL Instrumente

23 Gleichstellungsbeauftragte (GB)
Regelungen für behördliche + kommunale GB
Verknüpfung
zusätzliche Regelungen zur kommunalen GB ggfs. in den Kommunalverfassungen
Verpflichtung für alle Dienststellen, die Umsetzung des Verfassungsauftrags und dieses Gesetzes durch eine GB zu begleiten.
Kommunen mit eigener Verwaltung bestellen verpflichtend ab 20.000 Einw. bzw. 100 Beschäftigten eine hauptamtl. GB.
Kommunen unter 20.000 Einw. oder mit weniger als 100 Beschäftigten können eine hauptamtl. GB bestellen.
In Kommunen in denen keine GB hauptamtl. zu beschäftigen ist, müssen individuelle Lösungen gefunden werden, um eine hauptamtliche Wahrnehmung der Aufgabe zu ermöglichen. Diese können in Zweckerklärungen, kommunalen Zusammenschlüssen oder einer Zusammenarbeit auf Landkreisebene liegen.
Sonstige Dienststellen ab 100 Beschäftigte bestellen eine hauptamtl. GB.
Sonstige Dienststellen mit weniger als 100 Beschäftigte bestellen eine GB mit mindestens 25% einer Vollzeitkraft.
Ab 400 Beschäftigte volle Stelle.

24 Bestellung/ Einstellung
Voraussetzung bewertete Planstelle (Kein "Personalratsmodell")
Unbefristete Bestellung, Abberufung nicht vorgesehen. (Instrumentarien Arbeitsrechts)
bes. Anforderungsprofil/ Fachaufgabe
GB kein Mitglied Personalvertretung oder sonst mit Personalangelegenheiten befasst
Eingruppierung entspr. Qualifikation

25 Status
Unmittelbar der Dienststellenleitung unterstellt
Weisungsunabhängigkeit der GB
Hauptamtlichkeit/ Hauptberuflichkeit (keine ehrenamtliche GB)
Recht sich unmittelbar zu wenden
- an das zuständige Ministerium
- an die nächsthöhere Stelle
Direktes Zugangsrecht aller Beschäftigten zur GB
Schweigepflicht
Schutz der GB
- Keine Behinderung der GB bei Erfüllung ihrer Pflichten
- Keine Benachteiligung wegen der Ausübung der Tätigkeit
- Schutz bei Änderungen des Arbeitsverhältnisses oder der Arbeitsbedingungen
- Umfassende Schutzrechte bei Kündigung, Versetzung und Abordnung
Vertreterin
Stellvertreterin verpflichtet! Im Vertretungsfall dieselben Rechte + Pflichten

Personalmessung
Personelle Ausstattung richtet sich nach:
• Beschäftigtenzahl
• bei Kommunen zusätzlich entspr. Groß- oder Kleinstkommune, beginnend mit 50 % einer Stelle.
• Ab 400 Beschäftigten volle Stelle
Organisatorische Ausstattung
Erforderliche Ausstattung in finanzieller + organisatorischer Hinsicht; angemessene Höhe + Budgetverantwortung

26 Aufgaben
Zuständig für die Umsetzung des Verfassungsauftrags in allen Angelegenheiten der Dienststelle
GB erfüllt eine Fachaufgabe
- sie wirkt strukturell zur Schaffung von Bedingungen und Verhältnissen, die eine tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreichen sollen.
Im Rahmen der Personal- und Organisationsmaßnahmen wie auch im nach außen gerichteten Aufgabenbereich
Überprüfung der Gesetzesumsetzung
Zuständige Stelle im Schutz vor sexueller Belästigung in der Dienststelle und im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts (AGG).

27 Rechte
• Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte
• Teilnahme- Beteiligungsrechte
• Anregungs- und Initiativrechte
• Rederecht
• unmittelbares Vortragsrecht
• Recht auf Öffentlichkeitsarbeit
• InfoRecht
• Akteneinsichtsrecht
• Recht auf Unterstützung
• Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit
• Fobi
• Widerspruchs-, Mägerecht
unabhängige Stelle zur Beratung und fachlicher Unterstützung der GB

28 Gleichstellungsplan (GSPan)
Inhalt
• Jede Personalverwaltende Dienststelle erstellt GSPan.
• Er hat im Personalentwicklungsplan aufzugehen (kein Parallelplan).
verbindliche Zielquoten für den Geltungszeitraum
• Zwingende Bestandteile des GSPanes Bestandsaufnahme, Zielquoten und konkrete personelle, organisatorische, fortbildende Maßnahmen. (Sonst kein GSPan i.S.d. Gesetzes.)

29 Verfahren - Zuständigkeit
• Der GSPan gilt jeweils für vier Jahre.
• Nach zwei Jahren ist der Umsetzungsstand zu ermitteln. Auswertung im Hinblick auf die festgelegten Ziele und Anpassung an aktuelle Entwicklung.
• Auswertung nach Ablauf der Geltungsdauer.
Mitwirkung der GB
Fünf Schritte
Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur in den jeweiligen Bereichen
fundierte Analyse - Ursachenermittlung
Fluktuationsschätzung zur Potentialermittlung
verbindliche Zielquoten (Vorgaben) festlegen
konkrete, zielführende Maßnahmen entwickeln und benennen

30 Inkrafttreten
Kommune: Beschlussfassung der Vertretung, sonst Dienststellenleitung
Stellungnahme der GB: abweichende Stellungnahme berücksichtigen
bei fehlendem Einvernehmen kann GB die nächsthöhere Behörde anrufen
Inhalte öffentlich und Beschäftigten zur Kenntnis
Stellungnahme der GB
31 Verbindlichkeit
kein GSPan: keine Personalentscheidungen zu Ungunsten von Frauen/des unterrepräsentierten Geschlechts
kein GSPan im Einvernehmen (zustimmende Stellungnahme) mit der GB: Jede Personal- und Organisationsmaßnahme, die Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis haben kann, nur Zustimmung der GB.
Zielquoten sind verbindlich! Im Einzelfall schriftl. Begründung ggü. GB, warum eine geplante Personalmaßnahme nicht zu Erreichung der Zielquote dient. Umsetzung der Maßnahme nur mit Zustimmung der GB.
Zielvorgaben GSPanes nicht erfüllt: Personalentscheidung nur mit Zustimmung der GB.
Zielkontrolle nach Ablauf Planungszeitraumes mit schriftlicher Begründung der Leitung ggü. der nächsthöheren Behörde/ Kommune: Aufsichtsbehörde warum etwas nicht erreicht wurde. Stellungnahme der GB beifügen.

32 Anreizsysteme
Das Land unterstützt durch Anreizsysteme die Zielerreichung dieses Gesetzes.
Kostenersatzung/ Kostenübernahme
Label/Zertifizierung
Landesprogramme

33 Sanktionen
Aufsichtsbehörde stellt sicher, dass in den Dienststellen dieses Gesetz beachtet wird.
Ohne ordnungsgemäße Beteiligung der GB sind Personalmaßnahmen + Maßnahmen der Personalentwicklung unwirksam.
Keine Genehmigung des Stellenplanes, wenn kein gültiger GSPan vorliegt.
Keine Personalmaßnahmen zu Ungunsten von Frauen, wenn kein gültiger GSPan vorliegt.
Keine Genehmigung des Stellenplanes, wenn nicht nachgewiesen werden kann, dass geeignete Instrumente "Engleichheit" eingesetzt wurden.

34 Widerspruchsrecht
Widerspruchsrecht der GB wenn
- ihre Rechte nicht gewahrt werden,
- sie in ihrem Aufgabenbereich beeinträchtigt wird/ihnen,
- wenn sie durch Entscheidungen der Dienststelle oder Beschlüsse von Gremien die Erfüllung dieses Gesetzes, die Ziele des GSPanes oder das Gdrecht auf Gleichberechtigung verletzt oder gefährdet sieht.
- Gegenstand des Widerspruchs: Beschlüsse/Entscheidungen der Vertretung, kommunaler Gremien sowie Dienststetlg.
- In dieser Zeit darf die Maßnahme nicht vollzogen werden.
Ggü. der Dienststelle, kommunale GB ggü. Rat, schriftlich, begründet, innerhalb von 2 Wo
Wirkungen
Entscheidung trifft die nächsthöhere Stelle - (für kommunale GB Vertretung oder die Kommunalaufsicht) schriftl. innerhalb 1 Monats
Maßnahmen bis zur Entscheidung aussetzen.

35 Klagerecht
Klagerecht der GB wenn:
- sie durch die Dienststellenleitung in ihren eigenen Rechten verletzt ist/sieht,
- Entscheidungen/Beschlüsse/ Unterlassung gg. dieses Gesetz verstoßen
Voraussetzung Widerspruchsverfahren. Frist: innerhalb 1 Mo nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens.
Die Klage hat i.d.R. aufschiebende Wirkung. Kosten der GB trägt die Dienststelle.

36 Berichtspflichten
Berichtspflicht der Dienststelle gegenüber der Landesregierung, den Beschäftigten, der GB
insbesondere eingehen auf:
- die Situation der Beschäftigten
- auf die Zusammenarbeit der Gremien
- Verfahren zur Stellenbewertung
- die Umsetzung des Gleichstellungsplanes
- die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung
- die Umsetzung von Gender Budgeting
- die Auftragsvergabe
Stellungnahme der GB beifügen.

37 VIERTER TEIL Schlussbestimmungen
--