

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, Gemeinderäte, Eigenbetriebe
- alle auf Landesrecht beruhenden Vw
- Mehrheitbeteiligungen
- 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. Leitfunktionen)
- 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

**4 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

**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 GSP/Plan 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
- überfachliche Kompetenzen
- Achtung bei Alter

**Auswahlentscheidung**

- Beurteilung anhand Anforderungen
- Festschreibungen des GSP/Planes 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  
Stellenreste 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 GSP/Planes verbindlich

**Fortbildungen**

- Personalentwicklung
- Genderthemen
- diskriminierungsfreie Führungskultur
- Pflicht für Führungskräfte und Fachzuständige
- Angebote sind im GSP/Plan 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  
-existenzielle Erwerbstätigkeit mit gleichzeitiger Verantwortung /Mütter/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 hauptamtlich zu beschäftigen ist, müssen individuelle Lösungen gefunden werden, um eine hauptamtliche Wahrnehmung der Aufgabe zu ermöglichen. Diese können in Zweckvereinbarungen, kommunalen Zusammenschlüssen oder einer Zusammenarbeit auf Landkreisebene liegen.

Sonstige Dienststellen ab 100 Beschäftigte bestellen 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
- Umfassender Schutzrechte bei Kündigung, Versetzung und Abordnung

**Vertreterin**

Stellvertreterin verpflichtet! Im Vertretungsfall dieselben Rechte + Pflichten

**Personalbemessung**

Personelle Ausstattung richtet sich nach:

- Beschäftigtenzahl
- bei Kommunen zusätzlich entspr. Groß- und Kleinstkommunen, 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 (GSP/Plan)**

**Inhalt**

- Jede Personalverwaltende Dienststelle erstellt GSP/Plan.
- Er hat im Personalentwicklungsplan aufzugehen (kein Parallelplan).

verbindliche Zielquoten für den Geltungszeitraum

- Zwingende Bestandteile des GSP/Planes: Bestandsaufnahme, Zielquoten und konkrete personelle, organisatorische, fortbildende Maßnahmen. (Sonst kein GSP/Plan i.S.d. Gesetzes.)

**29 Verfahren - Zuständigkeit**

- Der GSP/Plan 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 - Ursacheermittlung

Fluktuationsschätzung zur Potentialermittlung

verbindliche Zielquoten (Vorgaben) festlegen

konkrete, zielführende Maßnahmen entwickeln und benennen

**30 Inkrafttreten**

**Kommune:**  
Beschlusfassung 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 GSP/Plan: keine Personalentscheidungen zu Ungunsten von Frauen/des unterrepräsentierten Geschlechts

kein GSP/Plan 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 dienl. Umsetzung der Maßnahme nur mit Zustimmung der GB.

Zielvorgaben GSP/Planes nicht erfüllt: Personalentscheidung nur mit Zustimmung der GB.  
GB kann nächsthöhere Behörde anrufen.

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 GSP/Plan vorliegt.

Keine Personalmaßnahmen zu Ungunsten von Frauen, wenn kein gültiger GSP/Plan 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/hin,
- wenn die durch Entscheidungen der Dienststelle oder Beschlüsse von Gremien die Erfüllung dieses Gesetzes, die Ziele des GSP/Planes oder das Gdrecht auf Gleichberechtigung verletzt oder gefährdet sieht.

-Gegenstand des Widerspruchs: Beschlüsse/Entscheidungen der Vertretung, kommunaler Gremien sowie Dienststetig.

- 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 Zusammensetzung der Gremien
- Verfahren zur Stellenbewertung
- die Umsetzung des Gleichstellungsplanes
- die geschlechtergerechte Aufgabenwahrnehmung
- die Umsetzung von Gender Budgeting
- die Auftragsvergabe

Stellungnahme der GB beifügen.

Nächsthöhere Stelle würdigt Bericht.

**37 VIERTER TEIL Schlussbestimmungen**