

## Bestellung, Status und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten (GB) im öffentlichen Dienst - inkl. Kommunen

Bestellung	Status
<p>Verpflichtung für alle Dienststellen, die Umsetzung des Verfassungsauftrags und dieses Gesetzes <b>durch eine GB zu begleiten, 23.</b></p> <p><b>Kommunen</b> mit eigener Verwaltung bestellen verpflichtend ab <b>20.000 Einwohner/Einwohnerinnen bzw. ab 100 Beschäftigten</b> eine <b>hauptberufliche GB.</b></p> <p><b>Kommunen unter 20.000 Einw. oder mit weniger als 100 Beschäftigten können</b> eine <b>hauptberufliche GB bestellen.</b></p> <p>In <b>Kommunen in denen keine GB hauptberuflich zu beschäftigen ist, können Zusammenschlüsse mit dem Ziel der Beschäftigung einer hauptberuflichen GB gebildet werden.</b> Ansonsten nimmt die <b>GB der nächst höheren Dienststelle die Aufgabe wahr.</b></p> <p><b>Sonstige Dienststellen ab 100 Beschäftigte</b> bestellen verpflichtend eine <b>hauptberufliche GB</b></p> <p>Sonstige Dienststellen mit <b>weniger als 100 Beschäftigte</b> bestellen eine GB mit mindestens 25% einer Vollzeitstelle, <b>23</b></p>	<p><b>Unmittelbar der Dienststellenleitung unterstellt, 25.</b></p> <p><b>Weisungsunabhängigkeit, 25</b></p> <p><b>Recht</b> sich unmittelbar an das zuständige <b>Ministerium</b> zu wenden, <b>25</b></p> <p><b>Recht</b> sich unmittelbar an die nächst höhere <b>Behörde</b> zu wenden, <b>25</b></p> <p><b>Direktes Zugangsrecht</b> aller Beschäftigten zur GB, <b>25</b></p> <p><b>Schweigepflicht, 25</b></p> <p><b>Schutz der GB, 25</b></p> <p><b>Keine Behinderung</b> der GB bei Erfüllung ihrer Pflichten</p> <p><b>Keine Benachteiligung</b> wegen der Ausübung der Tätigkeit</p> <p>Schutz bei Änderungen des <b>Arbeitsverhältnisses oder der Arbeitsbedingungen</b></p> <p>Umfassende Schutzrechte entsprechend den Regelungen des Personalvertretungsgesetzes bei <b>Kündigung, Versetzung und Abordnung</b></p>
<p>Voraussetzung <b>bewertete Planstelle</b> (Kein "Personalratsmodell")</p> <p><b>Anforderungsprofil</b> besondere <b>fachliche Qualifikation</b></p> <p><b>Eingruppierung</b> entsprechend der Qualifikation, <b>24</b></p> <p>GB darf keiner <b>Personalvertretung angehören</b> oder sonst mit Personalangelegenheiten befasst sein, <b>24</b></p> <p><b>Unbefristete Bestellung, 24</b></p> <p>Eine Abberufung ist nicht vorgesehen. Es gelten die Instrumentarien des Arbeitsrechts.</p> <p><b>Stellvertreterin verpflichtend</b> Im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten, <b>25</b></p>	<p><b>Ausstattung</b></p> <p><b>Personalbemessung, 25</b></p> <p><b>Die personelle Ausstattung</b> der GB erfolgt entsprechend der Beschäftigtenzahl und bei Kommunen zusätzlich entspr. der Größenklasse der Kommune, beginnend mit 50% einer Vollzeitstelle. Ab 400 Beschäftigten ist eine volle Stelle einzurichten.</p> <p><b>Erforderliche Ausstattung</b> in finanzieller und organisatorischer Hinsicht in angemessener Höhe, Budgetverantwortung, <b>25</b></p> <p><b>Recht auf Fortbildung, 27</b> GB und Vertreterin</p>

## Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragten (GB) haben vielfältige Möglichkeiten, gleichstellungspolitische Fragestellungen zu thematisieren und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in den öffentlichen Verwaltungen und in der (örtlichen) Gemeinschaft umzusetzen.

Aufgaben	Rechte	Rechte	Rechte
<p><b>Umsetzung des Verfassungsauftrages</b> (tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung) <b>in allen Angelegenheiten der Dienststelle, 26</b></p> <p>- <b>im Rahmen der Personal- und Organisationsmaßnahmen</b></p> <p>- <b>im nach außen gerichteten Aufgabengebiet der Behörde</b></p> <p><b>GB erfüllt eine Fachaufgabe</b></p> <p>- sie wirkt <b>strukturell</b> zur <b>Schaffung von Bedingungen und Verhältnissen</b>, die eine tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern erreichen sollen.</p> <p><b>Überprüfung der Umsetzung der gesetzlichen Regelungen zur Herstellung von Gleichberechtigung</b></p> <p><b>GB berät die Dienststellenleitung als Fachfrau, 26</b></p> <p><b>Zuständige Stelle im Schutz vor sexueller Belästigung, 26</b></p> <p>Die GB fördert und überwacht die Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (<b>AGG</b>) im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligung wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle.</p> <p><b>Stellungnahmen der GB</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erstellung und Anpassung des GSPlanes, <b>30</b></li> <li>- wenn Leitung/HVB die Aufsichtsbehörde über das Nichterreichen der Zielquoten informiert, <b>31.</b></li> <li>- zum Bericht der Leitung/HVB nach <b>36</b></li> </ul>	<p><b>Mitwirkungsrechte der GB</b> erstrecken sich auf alle Angelegenheiten die den Aufgabenbereich der GB betreffen, <b>27</b></p> <p><b>Recht auf rechtzeitige Beteiligung</b></p> <p>- an allen Angelegenheiten, die ihren Aufgabenbereich betreffen</p> <p><b>Rechtzeitig:</b></p> <p>- Anregungen der GB müssen im Entscheidungsprozess berücksichtigt werden können.</p> <p><b>Beteiligungsrecht in Personal- und Organisationsmaßnahmen</b></p> <p>Die GB ist als Mitglied der Verwaltung unverzüglich und umfassend - vor der Beteiligung des Personalrates - zu beteiligen, <b>27</b></p> <p><b>Zweite Stellenausschreibung</b> kann von der GB verlangt werden, <b>13</b></p> <p><b>Unterlassene Beteiligung, 27</b></p> <p>Ist die GB <b>nicht oder nicht rechtzeitig</b> beteiligt worden, so ist die <b>Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.</b></p> <p><b>Recht auf Teilnahme, 27</b></p> <p>- GB ist Gelegenheit zur Teilnahme an <b>allen Besprechungen Ihrer Dienststelle</b> zu geben</p> <p>- sowie der <b>kommunalen Gremien (Kommunale GB).</b></p> <p>Die GB hat <b>Zugang zu allen Entscheidungsprozessen</b> der Dienststelle.</p> <p><b>Recht auf Information, 27</b></p> <p>- rechtzeitig und umfassend <b>über alle Angelegenheiten</b> der Dienststelle</p> <p>- in <b>Personal- und Organisationsmaßnahmen</b> unverzüglich und umfassend als Mitglied der Verwaltung vor Beteiligung der Personalvertretung</p> <p><b>Akteneinsichtsrecht, 27</b></p> <p>hierzu gehören auch die Personalakten.</p> <p><b>Recht auf schriftliche Begründung der Dienststellenleitung/HVB</b></p> <p>- warum eine geplante Maßnahme von der vereinbarten Zielquote abweicht bzw. diese nicht direkt verfolgt, <b>31</b></p>	<p><b>Recht auf eigenständige Öffentlichkeitsarbeit, 27</b></p> <p><b>Rederecht</b></p> <p>Die GB das Recht, sich zu allen Angelegenheiten aus Gleichstellungssicht zu äußern, <b>27</b></p> <p><b>Recht auf Unterstützung durch die Dienststellenleitung, 27</b></p> <p>Verpflichtung der Dienststellenleitung, die GB in ihrer Aufgabenerfüllung in jeder Hinsicht zu unterstützen.</p> <p><b>Unmittelbares Vortragsrecht</b></p> <p>Die GB hat ein unmittelbares Vortragsrecht ggü. der Dienststellenleitung/ HVB, <b>27</b></p> <p><b>Anregungs- und Initiativrecht</b></p> <p>Die GB kann <b>Maßnahmen anregen</b>, die zur Umsetzung der Gleichberechtigung beitragen, <b>27.</b></p> <p>Die zuständige Stelle hat sich mit der Anregung der GB zu <b>befassen.</b></p> <p>Die GB kann verlangen, dass ein bestimmter <b>Beratungsgegenstand</b> auf die Tagesordnung der kommunalen Gremien gesetzt wird.</p> <p><b>Rechtzeitige Beteiligung</b> an der Erstellung des <b>Gleichstellungsplans, 29</b></p> <p><b>Mitbestimmungsrecht in allen Personalentscheidungen</b> der Dienststelle, die das Geschlechterverhältnis betreffen können, wenn der Gleichstellungsplan abweichend von der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten in Kraft gesetzt worden ist, <b>27</b></p> <p><b>Mitbestimmungsrecht in allen Personal- und Organisationsentscheidungen</b> der Dienststelle, in denen von den festgelegten Zielen abgewichen werden soll oder die die festgelegten Ziele des GSPlanes nicht direkt verfolgen, <b>27</b></p> <p><b>weitere Mitbestimmungsrechte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bei der <b>Definition weiterer Bereiche, 3</b></li> <li>- bei der Auswahl der <b>Instrumente Entgeltgleichheit, 11</b></li> <li>- beim <b>Absehen von einer öffentlichen Ausschreibung, 13</b></li> <li>- bei der Festlegung von <b>Ausnahmen der Teilzeiteignung, 14</b></li> </ul>	<p><b>Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit, 27</b></p> <p><b>Widerspruchsrecht, 34</b></p> <p>Die GB kann Beschlüssen und <b>Entscheidungen der Vertretung</b>, der Dienststellenleitung und der kommunalen Gremien widersprechen, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Rechte der GB nicht gewahrt werden,</li> <li>- die GB in ihrem Aufgabenbereich beeinträchtigt wird/führt oder die GB durch <b>Entscheidungen der Dienststelle</b> od. Beschlüsse der Gremien</li> <li>- die Erfüllung dieses Gesetzes,</li> <li>- die Ziele des Gleichstellungsplanes</li> <li>- oder das Grundrecht auf Gleichberechtigung <b>verletzt oder gefährdet sieht.</b></li> </ul> <p><b>Frist: schriftlich innerhalb von zwei Wochen</b> nach Unterrichtung, <b>34</b> Verkürzte Frist bei unaufschiebbaren Maßnahmen denkbar.</p> <p><b>Entscheidung</b> durch die nächst höhere Stelle, schriftlich innerhalb eines Monats</p> <p><b>Aussetzung der Vollziehung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- während der Widerspruchsfrist</li> <li>- die Umsetzung der beabsichtigten Maßnahmen ist bis zur Entscheidung aufzuschieben</li> </ul> <p><b>Klagerecht, 35</b></p> <p><b>Klagebefugnis</b>, wenn die GB durch die Dienststellenleitung/HVB</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- in ihren eigenen Rechten verletzt ist/sich verletzt sieht oder</li> <li>- durch Entscheidungen und Beschlüsse oder durch Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen wird.</li> </ul> <p><b>Voraussetzung</b> ist das vorangegangene Widerspruchsverfahren.</p> <p><b>Frist: binnen eines Monats</b> nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens. Verkürzte Frist bei unaufschiebbaren Maßnahmen denkbar.</p> <p><b>Aussetzung der Vollziehung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- während der Klagefrist</li> <li>- die Klage hat i. d. R. aufschiebende Wirkung</li> </ul> <p>Kosten der GB einschließlich Rechtsbeistand trägt die Dienststelle</p> <p><b>Unabhängige Stelle, 27</b></p> <p>zur Beratung und fachlichen Unterstützung der GB.</p>