



Arbeitszeit

Frauenförderplan

Widerspruchsrecht

Gesetz zur
Gleichstellung der Frauen
im öffentlichen Dienst

Herausgeber:

Ministerium für Bildung und Frauen
des Landes Schleswig-Holstein
Theodor-Heuss-Ring 49
24113 Kiel

Herstellung:

Grafik + Druck, Kiel

Oktober 2005

ISSN 0935-4646

Diese Broschüre wurde aus
Recyclingpapier hergestellt.

Diese Druckschrift wird im Rahmen der
Öffentlichkeitsarbeit der schleswig-hol-
steinischen Landesregierung herausge-
geben. Sie darf weder von Parteien
noch von Personen, die Wahlwerbung
oder Wahlhilfe betreiben, im Wahl-
kampf zum Zwecke der Wahlwerbung
verwendet werden. Auch ohne zeitli-
chen Bezug zu einer bevorstehenden
Wahl darf die Druckschrift nicht in einer
Weise verwendet werden, die als Par-
teinahme der Landesregierung zuguns-
ten einzelner Gruppen verstanden wer-
den könnte. Den Parteien ist es gestat-
tet, die Druckschrift ihrer eigenen Mit-
glieder zu versenden.

Die Landesregierung jetzt auch im Internet:
<http://www.schleswig-holstein.de/landsh>

Inhalt

Einleitung	3
Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz – GstG) – mit Begründung	5
Stichwortverzeichnis	55
Abkürzungsverzeichnis	59

Einleitung

„Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ – um diesen Satz ist Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes seit dem 15. November 1994 ergänzt worden. Gleichberechtigung darf also nicht nur auf dem Papier garantiert werden, sondern der Staat ist in die Pflicht genommen, Gleichberechtigung zu einer gesellschaftlichen Realität zu machen. Diesen Verfassungsauftrag folgte Schleswig-Holstein mit dem Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst vom 13. Dezember 1994.

Ziel des Gesetzes ist die Förderung der Gleichstellung in der gesamten öffentlichen Verwaltung in Schleswig-Holstein, die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, der Abbau von Nachteilen für Frauen im Arbeitsleben und eine gerechte Beteiligung von Frauen in allen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen sowie in Gremien.

Durch seine Vorschriften hilft das Gleichstellungsgesetz, die Modernisierung der öffentlichen Verwaltung mit voranzutreiben. So bietet die im Gleichstellungsgesetz enthaltene Pflicht, freie Arbeitsplätze auszuschreiben, nicht nur geeigneten Frauen die Möglichkeit, sich zu bewerben, sondern jede Person wird über freie Stellen informiert. Die Personalauswahl erhält damit eine breitere Basis, und die Chancen, dass die Qualifiziertesten zum Zuge kommen, erhöhen sich.

Dies gilt auch für künftige Beförderungsentscheidungen. Während das bis vor kurzem ausgeführte Beförderungssystem dem Dienstalter eine erhebliche Bedeutung zukommen ließ, hat nunmehr die fachliche Leistung entscheidende Auswirkung auf die Beförderungschancen. Die gravierende Benachteiligung von Frauen, deren berufliche Biographie typischerweise durch Zeiten der Kindererziehung unterbrochen wird, verbessert sich somit. Bei Auswahlentscheidungen muss in Erfüllung des Ver-

fassungsauftrages aus Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz das Geschlecht in Konkurrenzsituationen berücksichtigt werden: Frauen sind bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorrangig zu befördern, sofern nicht die Härtefallregelung zugunsten des männlichen Mitbewerbers eingreift.

Auch die durch das Gleichstellungsgesetz vorgesehene Teilzeitbeschäftigung selbst in gehobenen und Leitungsfunktionen trägt der Frauenförderung und der Modernisierung zugleich Rechnung. Erst wenn auch qualifizierte Arbeitsplätze teilbar sind, werden sich nämlich Beruf und Familie für beide Geschlechter vereinbaren lassen. Die grundsätzliche Teilbarkeit aller Arbeitsplätze verlangt überdies Änderungen der herkömmlichen Arbeitsorganisation und gibt damit einen Anstoß für Neuerungen.

Ein weiterer zentraler Regelungsbereich des Gleichstellungsgesetzes betrifft die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten. Seit Bestehen dieses Gesetzes am 13. Dezember 1994 wirken nun neben den Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten in den Kommunalverwaltungen auch über 1.400 ehrenamtlich tätige Gleichstellungsbeauftragte in den Dienststellen des Landes, in Körperschaften, Anstalten und Stiftungen an der tatsächlichen Gleichbehandlung der Frauen im öffentlichen Dienst mit. Ohne diese Gleichstellungsbeauftragten wäre eine wirksame Frauenförderung nicht denkbar. Ihnen ist es mit zu verdanken, dass die Förderung der Frauen als gesetzliche Pflicht immer wieder in das Bewusstsein der Entscheidungsträger gerufen und Veränderungen angemahnt werden.

Es wird auch weiterhin noch viel Energie und Ausdauer nötig sein, um die Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst zu verwirklichen und damit Frauen zur Hälfte in Leitungsebenen – wie eigentlich selbstverständlich – anzutreffen. Dieses Gesetz war und ist hierfür jedoch eine Grundvoraussetzung.

Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst

(Gleichstellungsgesetz - GstG)

Vom 13. Dezember 1994

GS Schl.-H. II, GL. Nr.: 2033-1

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I

Einleitende Vorschriften

- § 1 Gesetzeszweck
- § 2 Geltungsbereich

Abschnitt II

Maßnahmen zur Gleichstellung

- § 3 Vergabe von Ausbildungsplätzen
- § 4 Einstellung
- § 5 Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten
- § 6 Härteklausele
- § 7 Arbeitsplatzausschreibung
- § 8 Auswahlgrundsätze
- § 9 Höchstaltersgrenzen
- § 10 Fort- und Weiterbildung
- § 11 Frauenförderplan
- § 12 Teilzeitbeschäftigung
- § 13 Beurlaubung
- § 14 Familiengerechte Arbeitszeit
- § 15 Gremienbesetzung
- § 16 Verbot sexueller Belästigung

Abschnitt III

Gleichstellungsbeauftragte

- § 17 Geltungsbereich
- § 18 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten
- § 19 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Fachangelegenheiten
- § 20 Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten
- § 21 Fachliche Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten

- § 22 Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten
§ 23 Geltung für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden, Kreise und Ämter und für die Frauenbeauftragten der Hochschulen

Abschnitt IV

Schlussvorschriften

- § 24 Berichtspflicht
§ 25 Änderung des Landesbeamtengesetzes
§ 26 Übergangsvorschriften
§ 27 Inkrafttreten

Der Landtag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Abschnitt I

Einleitende Vorschriften

Begründung

Allgemeines

I. Erforderlichkeit gesetzlicher Maßnahmen

Nach mehr als 40 Jahren seit Inkrafttreten des Grundgesetzes ist der Grundsatz der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in weiten Bereichen nicht verwirklicht. Der öffentliche Dienst bildet hierbei keine Ausnahme: Leitende Positionen werden noch immer nahezu ausschließlich von Männern eingenommen. Im höheren Dienst und in höheren Beförderungssämtern des gehobenen Verwaltungsdienstes sind Frauen durchgängig unterrepräsentiert. In bestimmten Tätigkeitsfeldern – so etwa im gesamten Wissenschaftsbereich – sind Frauen nur mit einem verschwindend geringen Anteil vertreten.

Mangelnde Repräsentanz in Positionen mit höherer Reputation und Dotierung einerseits, „Frauendomänen“ wie Schreib- und Vorzimmerdienst andererseits lassen sich auf eine Vielzahl gesellschaftlicher Einflussfaktoren zurückführen, die allein durch gesetzliche Maßnahmen nicht beseitigt werden können. Gesetzliche Regelungen sind jedoch geeignet und erforderlich, um bestehende Defizite bei der Verwirklichung des Gleichstellungsgrundsatzes zu verringern und den Prozess in Richtung auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben zu unterstützen.

Dem öffentlichen Dienst kommt bei der Umsetzung des Verfassungsgebotes aus Artikel 3 Abs. 2 GG Vorbildfunktion zu. Das Gesetz, dessen Geltungsbereich sich auf das Land Schleswig-Holstein sowie auf die seiner Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts erstreckt, sieht daher Maßnahmen vor, die strukturelle Benachteiligung von Frauen bei der Vergabe von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sowie bei der weiteren beruflichen Entwicklung ausgleichen oder jedenfalls mindern sollen.

Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen

1. Leistungsbezogene Quotierung

Einen Schwerpunkt der gesetzlichen Regelungen bilden leistungsabhängige Quotierungsbestimmungen bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie für die Vergabe von Ausbildungsplätzen. Danach sind Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleichwertiger Qualifikation gegenüber männlichen Mitbewerbern vorrangig zu berücksichtigen.

a) Verfassungsrechtliche Zulässigkeit

Eine solch strikt qualifikationsabhängige Quotierung ist mit Artikel 33 Abs. 2 GG, der die Vergabe eines öffentlichen Amtes zwingend von bestmöglicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung abhängig macht, vereinbar, weil diese Voraussetzungen zunächst erfüllt sein müssen, bevor die Vorrangregelung greifen kann (vgl. grundlegend Benda, Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst, Hamburg 1986).

Als kompensatorische Maßnahme zugunsten von Frauen ist eine derartige Quotierung auch im Hinblick auf Artikel 3 GG unbedenklich, weil der Gleichberechtigungsgrundsatz des Art. 3 Abs. 2 GG als Gruppengrundrecht zu verstehen ist und darüber hinaus auch eine objektive Wertentscheidung zugunsten der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen in der gesellschaftlichen Wirklichkeit enthält. Der Gesetzgeber ist daher befugt, Gleichberechtigungsdefizite zu kompensieren. Faktische

Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, dürfen durch begünstigende Regelungen ausgeglichen werden (BverfG, NJW 92, S. 964/965). Derartige Regelungen beinhalten nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts keine Ungleichbehandlung „wegen des Geschlechts“ (BverfGE 74, 163 /180). Konkordanz nach dem Individualgrundrecht aus Artikel 3 Abs. 3 GG lässt sich dadurch herstellen, dass im Einzelfall schwerwiegende Belange auch zur Berücksichtigung des männlichen Mitbewerbers führen können. Die Zulässigkeit besonderer, kompensatorischer Maßnahmen zur Förderung von Frauen wird ausdrücklich auch durch Artikel 2 Abs. 4 der EG-Richtlinie 76/207 aus dem Jahre 1976 bestätigt, die die Mitgliedsstaaten auf den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen verpflichtet. Ebenso erklärt Artikel 4 Teil I des UN-Abkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau aus dem Jahre 1979, durch die Bundesregierung ratifiziert mit Gesetz vom 25.04.1985 (BGBl. II S. 647), zeitweilige Maßnahmen der Vertragsstaaten zur beschleunigten Herbeiführung der de-facto-Gleichberechtigung von Mann und Frau ausdrücklich für zulässig.

Bei den Quotierungsbestimmungen dieses Gesetzes handelt es sich um zeitlich begrenzte Maßnahmen, ohne dass es erforderlich wäre, sie explizit zu befristen: Die Regelungen werden ohne weiteres obsolet, sobald Frauen in den jeweiligen Bezugsgruppen nicht mehr unterrepräsentiert sind. Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn sich bei einem öffentlichen Dienstherrn oder Arbeitgeber innerhalb der jeweiligen Laufbahn bzw. innerhalb der jeweiligen Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppe weniger Frauen befinden als Männer. Das damit gesetzlich geförderte paritätische Verhältnis von 50 : 50 zwischen den Geschlechtern entspricht in etwa dem Anteil von Frauen an der Gesamtbevölkerung und ferner ihrem Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Jede andere Bezugsgröße, insbesondere etwa eine Quotierung am jeweiligen Frauenanteil bei den Beschäftigten, liefe dagegen Gefahr, vorangegangene Benachteiligungen fortzuschreiben oder den

Status quo zu zementieren. Ebenso ungeeignet wäre der Frauenanteil unter den jeweils eingegangenen Bewerbungen als Maßstab für eine Quotierungsvorschrift: Beide Kriterien würden zu dem paradoxen Ergebnis führen, dass Frauen ausgerechnet auf Berufsfeldern, auf die sie sich herkömmlich konzentrieren bzw. in denen sie bereits gegenwärtig überrepräsentiert sind, etwa im Grundschulbereich, bevorzugt berücksichtigt wären. Dagegen wäre umgekehrt in Bereichen, in denen der Frauenanteil traditionell niedrig liegt, z.B. in den technischen Berufen, eine bevorzugte Berücksichtigung nur in Anlehnung an den geringen prozentualen Frauenanteil unter den Beschäftigten bzw. unter den jeweiligen Bewerbungen möglich.

b) Gesetzgebungskompetenz des Landes

Wegen ihrer Grundrechtsrelevanz bedürfen leistungsbezogene Quoten einer gesetzlichen Grundlage (Benda, a.a.O., S. 154 f, ihm folgend OVG Münster, NJW 1989, S. 2560).

Die Zuständigkeit des Landesgesetzgebers für derartige Regelungen ergibt sich aus Artikel 70 Abs. 1 i. V. m. Artikel 75 Nr. 1 GG. Von seinem Recht, über die Rechtsverhältnisse der im Dienst der Länder, Gemeinden und anderen öffentlich-rechtlichen Körperschaften stehenden Personen Rahmenvorschriften zu erlassen, hat der Bund in diesem Zusammenhang nur für den Beamtenbereich Gebrauch gemacht. § 7 BRRG stellt insoweit jedoch keine Vollregelung dar, sondern greift lediglich den Regelungsgehalt der Artikel 33 Abs. 2 und Artikel 3 Abs. 3 GG wieder auf. Die Bestimmung steht damit ergänzenden Vorschriften über positive Förderungsmaßnahmen zugunsten von Frauen nicht entgegen.

Für den Arbeitnehmerbereich des öffentlichen Dienstes gilt im Ergebnis das gleiche: Das Verbot geschlechtsbezogener Benachteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach § 611 a BGB, das der Bund als Norm des Arbeitsrechts aufgrund seiner konkurrierenden Gesetzgebungszuständigkeit erlassen hat, schließt darüber hinausgehende positive Frauenförderungsmaßnahmen nicht aus (so ausdrücklich der Entwurf der Bundesregie-

rung für ein Gesetz zur Verbesserung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, Bt-Drs. 11/6946, S. 8). Bei Maßnahmen zur Förderung von Arbeitnehmerinnen im öffentlichen Dienst handelt es sich um Regelungen, die im Hinblick auf Artikel 33 Abs. 2 GG auf die speziellen Belange des öffentlichen Dienstes abgestellt sind und insoweit ebenfalls der Rahmengesetzgebung nach Artikel 75 Nr. 1 GG unterliegen. Auf diesem Gebiet hat der Bund aber von seiner Rahmenkompetenz bisher keinen Gebrauch gemacht.

1. Weitere Regelungen zur Verbesserung der Situation von Frauen im öffentlichen Dienst

Zur Verbesserung der Situation von Frauen im öffentlichen Dienst sollen daneben folgende Regelungen beitragen, zu denen der Landesgesetzgeber ebenfalls gemäß Artikel 70 Abs. 1 i. V. m. Artikel 75 Nr. 1 GG befugt ist:

In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen freie Arbeitsplätze künftig grundsätzlich ausgeschrieben werden, um Transparenz über die Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst, insbesondere auch über die Möglichkeiten zu beruflichem Fortkommen herzustellen. Altersgrenzen, wie sie vor allem zahlreiche Bestimmungen über den Zugang und Aufstieg im öffentlichen Dienst vorsehen, werden angemessen erhöht, wenn Bewerberinnen oder Bewerber wegen der Betreuung minderjähriger Kinder oder sonstiger pflegebedürftiger Angehöriger an einer rechtzeitigen Bewerbung gehindert waren.

Bei der Personalauswahl darf der Familienstand ebenso wenig wie die Möglichkeit einer Schwangerschaft nachteilig berücksichtigt werden. Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft sind im Einstellungsverfahren unzulässig. Dies ergibt sich bei konsequenter Anwendung von Artikel 33 Abs. 2 GG, der die Vergabe eines öffentlichen Amtes ausschließlich von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung abhängig macht und daher die Berücksichtigung eignungsfremder Umstände verbietet. Dementsprechend dürfen auch Dienst- oder Lebensalter nicht pauschal für Personalentscheidungen heran-

gezogen werden, sondern nur, wenn sie sich nachweisbar in größerer beruflicher Erfahrung niederschlagen.

Teilzeitbeschäftigung soll vor allem bei Vorgesetzten- und Führungspositionen vermehrt ermöglicht werden. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden Verbesserungen erreicht, indem die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Teilzeitbeschäftigung künftig auch im Arbeitnehmerbereich gelten.

Gleiches gilt für die Voraussetzungen einer Beurlaubung. Bei der beruflichen Fort- und Weiterbildung schließlich sollen künftig Frauen und Männer zu gleichen Anteilen berücksichtigt werden. Das Thema „Gleichstellung von Frauen“ ist vermehrt in Fort- und Weiterbildungsprogrammen einzubeziehen.

2. Gleichstellungsbeauftragte

Die Wirksamkeit von gesetzlichen Maßnahmen zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst soll wesentlich auch dadurch sichergestellt werden, dass an allen Dienststellen mit mindestens fünf Beschäftigten Gleichstellungsbeauftragte mit der dienstlichen Aufgabe betraut werden, bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen auf die Gleichstellung von Frauen, insbesondere auf die Umsetzung dieses Gesetzes, hinzuwirken. Von diesen im dritten Abschnitt des Gesetzes enthaltenen Regelungen sind die kommunalen Gebietskörperschaften und die Hochschulen grundsätzlich ausgenommen, weil für diese Bereiche bereits auf die jeweiligen Besonderheiten zugeschnittene gesetzliche Regelungen über Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragte bestehen. Lediglich bei bestimmten Einzelregelungen wie etwa der in datenschutzrechtlicher Hinsicht erheblichen Zuständigkeitszuweisung in personellen Angelegenheiten, sind kommunale Gleichstellungsbeauftragte in den Geltungsbereich ausdrücklich einbezogen.

Für die Stellung der Gleichstellungsbeauftragten ist kennzeichnend, dass sie nicht ein weiteres Repräsentativorgan von Arbeitnehmerinteressen neben dem Personalrat darstellt; vielmehr nimmt sie ihre Aufgaben als


dienstliche Aufgabe wahr und ist direkt der Dienststellenleitung zugeordnet. Aus dieser verwaltungsorganisatorischen Einordnung ergibt sich, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht von den weiblichen Beschäftigten gewählt, sondern durch die Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle bestellt wird. Eine Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten sehen auch die §§ 2 Abs. 3 GO, 2 Abs. 3 KrO vor, während die nach den §§ 66 Buchst. b und c HSG erforderliche Wahl der Frauenbeauftragten aus dem Hochschulbereich geltenden Prinzip der organisatorischen Selbstverwaltung folgt.

Damit die Gleichstellungsbeauftragte ihre Aufgabe, innerhalb der Verwaltung auf die Gleichstellung von Frauen und damit auf die Verwirklichung des Gleichberechtigungsgebotes in Artikel 3 Abs. 2 GG hinzuwirken, effizient erfüllen kann, muss ihre Unabhängigkeit gewährleistet sein. In Ausübung ihrer Tätigkeit ist die Gleichstellungsbeauftragte daher von fachlichen Weisungen frei. Ferner besteht ein ausdrückliches und generelles Verbot, sie wegen ihrer Tätigkeit zu benachteiligen. Um ihre Unabhängigkeit zu sichern, ist insbesondere ihre Abberufung nur über ein festgelegtes Verfahren möglich. Für Arbeitnehmerinnen besteht darüber hinaus besonderer Kündigungsschutz.

Der Gleichstellungsbeauftragten steht ferner ein eigenständiges Informationsrecht, auch in Form der Einsichtnahme in Akten, zu. Als Mitarbeiterin der Dienststelle, in deren Zuständigkeit Personalangelegenheiten nicht nur aufgrund eines entsprechenden Organisationsaktes bei der Geschäftsverteilung, sondern unmittelbar von Gesetzes wegen fallen, zählt die Gleichstellungsbeauftragte auch zu dem Personenkreis, der zur Einsichtnahme in Personalakten berechtigt ist.

§ 1

Gesetzeszweck

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

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

zu § 1

Die Vorschrift legt als Zielsetzung des Gesetzes fest, dass durch Gleichstellung von Frauen im öffentlichen Dienst ein Beitrag zur Verwirklichung des Gleichberechtigungsgebotes aus Artikel 3 Abs. 2 GG geleistet werden soll. Dem Gesetz liegt also die Annahme zugrunde, dass die soziale Wirklichkeit – auch im öffentlichen Dienst – dem Grundsatz der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern gegenwärtig nicht entspricht und dass sich dieses Wirklichkeitsdefizit strukturell zu Lasten eines Geschlechts, der Frauen nämlich, auswirkt. Entsprechend soll zu weitergehender Realisierung des Gleichberechtigungsgrundsatzes beigetragen werden, indem durch kompensatorische Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen gefördert wird. In erster Linie zielen diese Maßnahmen auf die Verringerung von beruflichen Nachteilen, die sich aus der Arbeit für Familie und Kinder ergeben. Über individuellen Nachteilsausgleich hinausgehend, ist jedoch die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am beruflichen Fortkommen und an sozialer Eigenständigkeit zu ermöglichen. Für den öffentlichen Dienst ist daher anzustreben, dass Frauen in allen Bereichen, auf allen Tätigkeitsfeldern und in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen zahlenmäßig ebenso wie Männer vertreten sein sollen (s. allgem. Begründung A.I, II, 1.a).

§ 2

Geltungsbereich

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

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

zu § 2

Absatz 1 erstreckt den Geltungsbereich des Gesetzes auf alle Träger der öffentlichen Verwaltung nach § 2 Abs. 1 und 2 LVwG. Auf gemeinsame Einrichtungen Schleswig-Holsteins mit anderen Ländern, die entsprechend nicht unter alleiniger Landesaufsicht Schleswig-Holsteins stehen, erstreckt sich der Geltungsbereich ausdrücklich nicht. Erfasst wird dagegen die Oberfinanzdirektion als Behörde des Landes und des Bundes, soweit Beschäftigte den Status von Landesbediensteten haben. Absatz 2 enthält eine Legaldefinition für den in Absatz 1 verwandten Begriff „Beschäftigte“. Ausgenommen sind danach Personen, die etwa auf Honorarbasis, namentlich aufgrund eines Werk- oder Dienstvertrages, für die in Absatz 1 genannten Träger der öffentlichen Verwaltung tätig sind sowie Ehrenbeamtinnen und –beamte und kommunale Wahlbeamtinnen und –beamte. Von einer gesetzlichen Legaldefinition für die einzelnen in Absatz 2 genannten Beschäftigungsgruppen wird abgesehen; insoweit kann auf die §§ 4 bis 6 MBG Schl.-H. verwiesen werden.

§ 3 Vergabe von Ausbildungsplätzen

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

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

zu § 3

Absatz 1 sieht die vorrangige Vergabe von Ausbildungsplätzen an weibliche Bewerberinnen vor, wenn Frauen in der betreffenden Laufbahn bzw. in dem betreffenden Ausbildungsberuf unterrepräsentiert sind. Voraussetzung für das Wirksamwerden dieser Regelung ist, dass im Vergleich zu männlichen Mitbewerbern gleichwertige Eignung, Befähigung und - soweit dies vor Beginn eines Ausbildungsverhältnisses in Betracht kommt - gleichwertige fachliche Leistungen vorliegen. Bei den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung, von denen Artikel 33 Abs. 2 GG den Zugang zum öffentlichen Dienst abhängig macht, handelt es sich jeweils um unbestimmte Rechtsbegriffe mit erheblichem Beurteilungsspielraum. Zudem verlangt auch die Gewichtung der drei Kriterien untereinander ein wertendes Urteil. Hierauf wird mit dem Begriff „gleichwertig“ abgestellt. Qualifikationsfremde Gesichtspunkte dürfen in diese Bewertung nicht einbezogen werden. In den Regelungsbereich des Artikels 33 Abs. 2 GG wird damit nicht eingegriffen. Die Regelung erstreckt sich sowohl auf die Vorbereitungsdienste für die einzelnen Beamtenlaufbahnen als auch auf die im öffentlichen Dienst durchgeführten Berufsbildungslehrgänge nach dem Berufsbildungsgesetz. Die Vorrangregelung greift nur ein, wenn sich in den jeweiligen Laufbahnen oder Ausbildungsberufen weniger Frauen als Männer befinden. Maßgebliche Bezugsgröße ist also das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern unter den im jeweiligen Ausbildungsberuf bei einem Verwal-

tungsträger Beschäftigten bzw. in der gesamten bei einem Verwaltungsträger eingerichteten Laufbahn.

Die Bestimmungen des Schwerbehindertengesetzes gehen dieser Vorrangregelung im Konfliktfalle vor, da Bundesrecht entgegenstehendes Landesrecht verdrängt. Jedoch besteht eine gesetzliche Verpflichtung zur Berücksichtigung von Schwerbehinderten nur im Rahmen des Leistungsprinzips; ein Konflikt mit Regelungen zur vorrangigen Berücksichtigung von Frauen ergibt sich daher nur, wenn auf Seiten eines Schwerbehinderten gleichwertige Qualifikation gegenüber der Mitbewerberin vorliegt. Diese Erwägungen gelten auch für Konkurrenzen zu § 11 a ArbPISchG.

Absatz 2 nimmt Ausbildungsgänge, deren Durchlaufen auch Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist, von der Regelung des Absatzes 1 aus. Wichtigste Fälle dieser Ausnahmenvorschrift sind der juristische Vorbereitungsdienst und das Lehrerreferendariat. Bei derartigen Monopolausbildungsgängen steht jeder Bewerberin und jedem Bewerber ein durch Artikel 12 GG verbürgter Ausbildungsanspruch zu.

§ 4

Einstellung

(1) Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses vorrangig zu berücksichtigen, wenn sich in der betreffenden Laufbahn im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle weniger Frauen als Männer befinden; bei laufbahnfreien Ämtern ist auf den Anteil in der jeweiligen Besoldungsgruppe abzustellen. Soweit die Einstellung von einer Dienststelle für mehrere Geschäftsbereiche durchgeführt wird, ist der Frauenanteil in diesen Geschäftsbereichen insgesamt zugrunde zu legen.

(2) Bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses sind Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, wenn sich in der betreffenden Fallgruppe einer Vergütungs- oder Lohngruppe im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl

zuständigen Dienststelle weniger Frauen befinden als Männer. Sind mehrere Fallgruppen von Vergütungs- oder Lohngruppen einer Laufbahn vergleichbar, ist der Anteil der Frauen in diesen Fallgruppen insgesamt maßgeblich. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

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

zu § 4

Absatz 1 bestimmt, dass bei der Begründung eines Beamtenverhältnisses oder eines Richterverhältnisses unter der Voraussetzung gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (s. insoweit Begründung zu § 3 Abs. 1) Frauen vorrangig einzustellen sind, wenn ihr Anteil in der betreffenden Laufbahn geringer ist als der der Männer. Wegen möglicher Konkurrenzen mit dem Schwerbehindertengesetz oder mit § 11 a ArbPISchG wird auf die Begründung zu § 3 Abs. 1 verwiesen.

Maßgeblich für die Feststellung des Frauenanteils ist grundsätzlich der Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle. Auf Landesebene wird dieser grundsätzlich dem Geschäftsbereich der für die Ordnung der Laufbahnen zuständigen obersten Dienstbehörde nach § 3 Abs. 3 SH.LVO entsprechen. Soweit das Recht zur Personenauswahl jedoch an eine nachgeordnete Dienststelle delegiert ist, ist zur Ermittlung des maßgeblichen Frauenanteils in der Laufbahn der Bereich zugrunde zu legen, für den die nachgeordnete Dienststelle zuständig ist. Im Regelfall ist der Frauenanteil in der gesamten Laufbahn des jeweiligen Geschäftsbereiches entscheidend. In Fällen, in denen eine Dienststelle Einstellungen zentral für mehrere Geschäftsbereiche durchführt, ist der Frauenanteil in der betreffenden Laufbahn in diesen Geschäftsbereichen insgesamt zugrunde zu legen. Handelt es sich wie bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern um laufbahnfreie Ämter, ist auf den Anteil der Frauen in der jeweiligen Besoldungsgruppe abzustellen.

Absatz 2 trifft eine gleichartige Regelung für den Arbeitnehmerbereich. Da das Laufbahnprinzip nur für den Be-

amentbereich gilt, ist bei Angestellten grundsätzlich auf den Anteil der Frauen in der Fallgruppe einer Vergütungsgruppe des BAT abzustellen, nach der das zu begründende Arbeitsverhältnis bezahlt werden soll. Für das Verhältnis von Arbeiterinnen und Arbeitern gilt Entsprechendes im Hinblick auf den MTL; der im BAT geregelte Begriff der Fallgruppen wird für den Bereich des MTL entsprechend verwendet. Sofern mehrere Fallgruppen von Vergütungs- und Lohngruppen in ähnlicher Weise aufeinander aufbauen, wie es bei Laufbahnen der Fall ist, bestimmt Satz 2, dass dann der Anteil von Frauen in diesen Fallgruppen insgesamt maßgeblich ist. Laufbahnähnlichkeit verlangt jedenfalls, dass die fraglichen Fallgruppen dieselbe Fachrichtung betreffen und dabei eine vergleichbare Vor- und Ausbildung voraussetzen. Hiervon kann beispielsweise in Fällen ausgegangen werden, in denen ein Bewährungsaufstieg vorgesehen ist.

Absatz 3 grenzt den Anwendungsbereich von § 3 und § 4 ab.

§ 5

Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen vorrangig zu befördern, wenn sich in dem angestrebten Beförderungsamte der Laufbahn im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle weniger Frauen als Männer befinden. Satz 1 gilt entsprechend, wenn, ohne dass sich die Amtsbezeichnung ändert, ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt übertragen wird.

(2) Bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen vorrangig höherwertige Tätigkeiten, die eine Höhergruppierung auslösen, zu übertragen, wenn sich in der damit verbundenen Fallgruppe einer Vergütungs- oder Lohngruppe im Geschäftsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle weniger Frauen als Männer befinden.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für eine Versetzung, Abordnung oder Umsetzung, für die Zulassung zum Aufstieg oder für sonstige personelle Maßnahmen.

men, die eine künftige Beförderung, eine ihr gleichgestellte Maßnahme oder eine Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ermöglichen.

zu § 5

Die Vorschrift regelt, unter welchen Voraussetzungen Frauen bei der weiteren beruflichen Entwicklung vorrangig zu berücksichtigen sind. Wegen des Vorbehaltes gleichwertiger Qualifikation kann auf die Begründung zu § 3 verwiesen werden. Bei Konkurrenzen mit dem Schwerbehindertengesetz oder dem Arbeitsplatzschutzgesetz gilt ebenfalls das in der Begründung zu § 3 Gesagte.

Absatz 1 bezieht sich auf den Beamtenbereich und Richterbereich und bindet den Richterwahlausschuss. Er trifft Regelungen für Beförderungen und personelle Maßnahmen, die zu einer beruflichen Besserstellung führen. Bei der Bestimmung des maßgeblichen Frauenanteils ist – anders als bei Einstellungen – nicht auf die Situation in der gesamten Laufbahn abzustellen; es kommt vielmehr darauf an, wie hoch der Frauenanteil in dem angestrebten Beförderungsamt der Laufbahn ist.

Absatz 2 trifft eine gleichartige Regelung für den Arbeitnehmerbereich. Maßgeblich ist der Frauenanteil in der angestrebten höherwertigen Vergütungs- oder Lohngruppe im Hinblick auf die jeweils einschlägige Fallgruppe.

Absatz 3 sieht die vorrangige Berücksichtigung von Frauen, sofern sie unterrepräsentiert und gleichwertig qualifiziert sind, auch für alle personellen Maßnahmen vor, die im Hinblick auf eine künftige Beförderung oder vergleichbare Personalmaßnahme sowie auf die künftige Übertragung höherwertiger Tätigkeiten getroffen werden.

§ 6

Härteklausel

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

zu § 6

Die Vorschrift sieht eine Ausnahmeregelung von den in §§ 3 bis 5 enthaltenen Vorrangregelungen vor, wenn in einem konkreten Einzelfall in der Person eines männlichen Mitbewerbers schwerwiegende Gründe vorliegen. Diese müssen so erheblich sein, dass die durch Artikel 6 der schleswig-holsteinischen Landesverfassung den Trägern der öffentlichen Verwaltung aufgegebene Förderung auch tatsächlicher Gleichstellung von Frauen ausnahmsweise zurücktreten muss. Die bevorzugte Berücksichtigung einer Frau muss für den männlichen Mitbewerber zu einer unzumutbaren Härte führen. Liegen lediglich Umstände vor, die im traditionellen Geschlechterrollenmuster begründet sind, etwa dass der Mann Alleinverdiener ist, wäre dies allein für eine unzumutbare Härte nicht ausreichend. Die Voraussetzungen der Vorschrift dürfen aber beispielsweise vorliegen, wenn die Nichtberücksichtigung des männlichen Mitbewerbers dazu führen würde, dass er endgültig nicht mehr als Beamter eingestellt werden kann, weil er vor weiteren möglichen Bewerbungen eine durch oder aufgrund eines Gesetzes festgelegte Altersgrenze erreicht hätte.

In der Abwägung der beteiligten Interessenten sind auch die persönlichen Belange der Bewerberin einzubeziehen, die ansonsten aufgrund §§ 3 bis 5 vorrangig zu berücksichtigen wären.

§ 7

Arbeitsplatzausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe der §§ 3 bis 5 unterrepräsentiert sind, müssen freie Arbeitsplätze ausgeschrieben werden. In der Ausschreibung sind die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes anzugeben. Sie ist so abzufassen, dass sie durchgängig Frauen und Männer gleichermaßen anspricht. Es ist darauf hinzuweisen, dass Frauen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden.

- (2) Freie Arbeitsplätze sind solche, die
1. neu geschaffen worden sind oder
 2. besetzbar geworden sind durch
 - a) Ausscheiden von Beschäftigten aus dem aktiven Dienst des jeweiligen Trägers der öffentlichen Verwaltung,
 - b) Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Teilzeittätigkeit von Beschäftigten für die Dauer dieser Zeit,
 - c) Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung von Beschäftigten.

(3) Die Ausschreibung muss mindestens dienststellenübergreifend erfolgen, soweit innerhalb des jeweiligen Trägers der öffentlichen Verwaltung Bewerbungen möglich sind, die den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes entsprechen; bei Führungspositionen soll grundsätzlich eine öffentliche Ausschreibung erfolgen.

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

(5) Mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten oder der Frauenbeauftragten der Hochschulen nach § 66 Buchst. b und c des Hochschulgesetzes kann

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

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

(6) Die Absätze 1 bis 3 gelten nicht für

1. Beamtinnen und Beamte nach § 48 Abs. 1, §§ 221 und 222 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes oder
2. Arbeitsplätze, die für Beschäftigte vorgesehen sind,
 - a) die nach einer Beurlaubung, einer Abordnung oder einer Zuweisung zurückkehren,
 - b) die für ihr berufliches Fortkommen erfolgreich an einem Auswahlverfahren teilgenommen haben,
 - c) die erstmalig einen Arbeitsplatz besetzen, nachdem sie vor Beginn einer bei dem jeweiligen Träger der

öffentlichen Verwaltung abgeschlossenen Ausbildung oder vor Einstellung an einem Vorstellungsgespräch oder an einem Auswahlverfahren erfolgreich teilgenommen haben oder

- d) deren bisherige Arbeitsplätze aufgrund von Organisationsentscheidungen entfallen sind bzw. sollen oder
- e) die auf der Grundlage eines mit Gleichstellungsbeauftragter und Personalrat sowie den für ressortübergreifende Personalentwicklungsmaßnahmen zuständigen Stellen abgestimmten Personalentwicklungskonzeptes versetzt, abgeordnet, zugewiesen oder umgesetzt werden.

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

zu § 7

Nach **Absatz 1** müssen freie Arbeitsplätze ausgeschrieben werden, wenn sie einen Bereich betreffen, in dem Frauen bisher geringer vertreten sind als Männer. Die Vorschrift konkretisiert damit § 10 Abs. 2 LBG für die Fälle der Unterrepräsentanz von Frauen.

Absatz 1 Satz 2 bestimmt, dass die Ausschreibung die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes verbindlich nennen muss. Damit soll gewährleistet werden, dass das Anforderungsprofil im weiteren Stellenbesetzungsverfahren nicht beliebig verändert werden kann. Für den richterlichen Bereich bleibt die Befugnis des Präsidiums, den Geschäftsverteilungsplan festzulegen bzw. zu ändern, unberührt. **Satz 3** verlangt, dass die Ausschreibung durchgängig Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen muss; sie muss nach Satz 4 ferner den Hinweis enthalten, dass Frauen unter den Voraussetzungen der §§ 3 bis 5 vorrangig berücksichtigt werden.

Absatz 2 regelt, wann von einem freien Arbeitsplatz im Sinne des Absatzes 1 auszugehen ist. Dies ist immer dann der Fall, wenn ein Arbeitsplatz – sei es durch Entscheidung des Haushaltsgesetzgebers, sei es durch organisatorische Veränderungen in der Dienststelle bzw. bei dem jeweiligen Träger der öffentlichen Verwaltung – neu geschaffen wird. Freie Arbeitsplätze entstehen ferner durch – auch zeitweiliges – Ausscheiden von Beschäftigten aus dem aktiven Dienst oder infolge des Wechsels von Beschäftigten auf andere Arbeitsplätze. Beförderungen, die ohne Arbeitsplatzwechsel erfolgen, werden von der Ausschreibungspflicht dagegen nicht erfasst.

Absatz 3 bestimmt, dass eine Stellenausschreibung grundsätzlich mindestens im Bereich des jeweiligen Verwaltungsträgers dienststellenübergreifend erfolgen muss. Eine Ausschreibung lediglich innerhalb der Dienststelle, bei der sich eine Vakanz ergeben hat, ist also nicht ausreichend. Führungspositionen sollen weitergehend öffentlich, d.h. über den Bereich des jeweiligen Verwaltungsträgers hinausgehend, ausgeschrieben werden. Wann eine Führungsposition vorliegt, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalles und kann auf kommunaler Ebene und bei nachgeordneten Behörden anders zu beurteilen sein als bei einer obersten Landesbehörde. Stets von einer Führungsposition auszugehen ist bei solchen, die nach der Besoldungsgruppe B vergütet werden sowie bei Dienststellenleitungen und deren Vertretung. Eine öffentliche Ausschreibung wird vielfach nicht sinnvoll auf das Amtsblatt beschränkt werden können, sondern sollte – je nach Bedeutung der Position – in regionalen und überregionalen Tageszeitungen sowie in Wochen- oder Fachzeitschriften erfolgen.

Durch **Absatz 4** wird die Ausschreibungspflicht nach Maßgabe der Absätze 1 bis 3 auch auf Ausbildungsplätze erstreckt. Dies ist nicht erforderlich, soweit wie bei Referendarstellen für den Justiz- und Lehrerbereich ohnedies ein Ausbildungsanspruch besteht.

Nach **Absatz 5** kann in den Fällen des Abs. 2 Nr. 2 b und c oder des Abs. 3 letzter Halbsatz mit Zustimmung der

Gleichstellungsbeauftragten von einer Ausschreibung bzw. von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Dadurch werden einzelfalladäquate, flexible Lösungen für solche Konstellationen ermöglicht, in denen – ohne die Belange der Frauenförderung zu verletzen – der Verzicht auf eine Ausschreibung sachgerecht erscheint. Zwecks Wahrung des Ressortprinzips werden bei verbleibendem Dissens zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststelle die Vorschriften über das Verfahren nach Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten für entsprechend anwendbar erklärt.

Generell von der Ausschreibungspflicht nicht erfasst sind nach **Absatz 6** die in § 48 Abs. 1 LBG genannten Positionen für so genannte politische Beamte sowie die in §§ 221 und 222 Abs. 1 LBG genannten*. Weitere generelle Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht müssen bei Arbeitsplätzen gelten, die für Beschäftigte vorgesehen sind, die nach einer Beurlaubung, einer Abordnung oder einer Zuweisung zurückkehren oder deren bisheriger Arbeitsplatz eingespart werden soll.

Nicht erforderlich ist eine Ausschreibung ferner bei Beschäftigten, die erstmalig einen Arbeitsplatz erhalten sollen, nachdem sie vor Beginn einer bei dem jeweiligen Träger der öffentlichen Verwaltung abgeschlossenen Ausbildung oder vor der Einstellung bereits ein Auswahlverfahren durchlaufen haben.

Ebenfalls nicht sachgerecht erscheint eine Ausschreibung bei Arbeitsplätzen, die für Beschäftigte vorgesehen sind, die sich – wie etwa im Falle des Aufstiegs – für ihr berufliches Fortkommen bereits einem besonderen Auswahlverfahren unterzogen haben. Eine Ausnahme von der Ausschreibungspflicht ist weiterhin vorgesehen, wenn Beschäftigte im Rahmen eines Personalentwicklungskonzeptes für bestimmte Arbeitsplätze vorgesehen werden. Um für die Beschäftigten jedoch Transparenz zu ermöglichen, ist ein mit Gleichstellungsbeauftragter und Personalrat sowie den für ressortübergreifende Personalentwicklungsmaßnahmen abgestimmtes Personalentwicklungskonzept erforderlich.

*Beachte: §§ 221, 222 LBG wurden zwischenzeitlich gestrichen

Nach **Absatz 7** ist künftig bei jeder Neubesetzung eines Arbeitsplatzes festzuhalten, ob er an eine Frau oder einen Mann vergeben wurde. Festzuhalten ist ferner, ob dem eine Ausschreibung vorausgegangen ist und – falls dies der Fall war – wie hoch der Frauenanteil unter den eingegangenen Bewerbungen und den zum Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen war. Die Zusammensetzung des Auswahlgremiums lässt Rückschlüsse darauf zu, inwieweit sich der Frauenanteil im Auswahlgremium auf die Frauenförderung auswirkt. Diese Angaben stellen eine wesentliche Voraussetzung dar, um die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur an einer Dienststelle verfolgen und Veränderungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, feststellen zu können.

§ 8

Auswahlgrundsätze

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

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

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

(4) Der Familienstand darf nicht nachteilig berücksichtigt werden.

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

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

Zu § 8

Absatz 1 greift deklaratorisch auf, dass sich Eignung, Befähigung und fachliche Leistung in Artikel 33 Abs. 2 GG nicht auf die Ausübung einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst überhaupt, sondern auf eine bestimmte Laufbahn oder einen konkreten Beruf beziehen müssen. Die nach §§ 3 bis 5 maßgebliche Qualifikation ist entsprechend zu ermitteln. Die Kriterien für die Beurteilung der Qualifikation sind nicht immer hinreichend objektiviert. Damit ist die Gefahr einer ergebnisorientierten Mischung und Gewichtung von beliebig deutbaren Kriterien gegeben, die von den Anforderungen der zu besetzenden Stelle im Vorhinein exakt und differenziert bestimmt werden. Nur so kann die Qualifikation der sich Bewerbenden verlässlich am Anforderungsprofil der Stelle gemessen werden. Insbesondere scheiden Zusatzqualifikationen aus, die mit der konkreten Aufgabenstellung in keinem fachlichen Zusammenhang stehen. Beispielsweise darf eine breitere berufliche Erfahrung nur dann zum Maßstab gemacht werden, wenn die Stelle dies erfordert.

Absatz 3 Satz 1 stellt ausdrücklich klar, dass Dienst- und Lebensalter als solche nicht Bestandteil von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sein können. Dagegen kann sich aus einem höheren Dienst- oder Lebensalter resultierende Erfahrung auf Eignung, Befähigung oder fachliche Leistung auswirken, wenn sie zu einer Erweiterung der beruflichen Kenntnisse führt. Hiervon kann jedoch nicht pauschalierend ausgegangen werden; Qualifikationsvorteile aufgrund des Dienst- und Lebensalters müssen vielmehr konkreter Feststellung zugänglich sein. Unabhängig hiervon zulässig bleiben gesetzliche oder sonstige laufbahnrechtliche Mindest- oder Höchstaltersgrenzen, die auf einer begründeten generellen Eignungsfeststellung fußen. Als Hilfskriterien sind Dienst- und Lebensalter nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts mit dem Leistungsprinzip des Artikel 33 Abs. 2 GG nur vereinbar, wenn es um individuelle Auswahlentscheidungen unter Beschäftigten bzw. Bewerberinnen und Bewerbern geht, die bereits nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im wesentlichen gleich beurteilt worden sind (BVerwGE 80, 123).

Satz 2 stellt ausdrücklich klar, dass die Heranziehung

dieser Hilfskriterien nur erfolgen darf, soweit die Vorrangregelung der §§ 3 bis 6 gewahrt bleibt.

Nach **Absatz 4**, der das entsprechende Diskriminierungsverbot in EG-Richtlinie 76/207 aufgreift, ist es untersagt, den Familienstand von Bewerberinnen oder Bewerbern nachteilig zu berücksichtigen. Der Begriff „Familienstand“ bezieht sich dabei nicht nur auf die Frage, ob eine Person etwa verheiratet oder ledig ist, sondern – weitergehend als der personenstandsrechtliche Terminus – auch darauf, ob jemand mit Kindern oder anderen betreuungsbedürftigen Angehörigen zusammenlebt. Unzulässig ist es danach etwa, bei Frauen wegen der Doppelbelastung durch Haushalt und Kinder auf geringere berufliche Einsatzbereitschaft zu schließen. Auch Vorbehalte, wie sie häufiger gegenüber Alleinerziehenden geäußert werden, unterliegen dem Diskriminierungsverbot.

Absatz 5 beinhaltet eine Konkretisierung des Diskriminierungsverbotes aus Art. 3 Abs. 3 GG „wegen des Geschlechts“. Danach darf etwa der Gesichtspunkt, eine Bewerberin könne alsbald Kinder bekommen und aus diesem Grunde ihre Berufstätigkeit unterbrechen oder aufgeben, bei einer Personalentscheidung keine nachteilige Rolle spielen. Aus Absatz 5 ergibt sich ebenfalls das grundsätzliche Verbot, im Einstellungsgespräch nach einer etwaigen Schwangerschaft zu fragen. Fragen nach einer Schwangerschaft haben grundsätzlich die Intention, die Einstellung einer schwangeren Frau zu verhindern. Sie enthalten regelmäßig eine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts. Der EuGH hat hierzu in seinem Urteil vom 08. November 1990 (Rs-C 177/88) entschieden, in der Ablehnung einer Bewerberin wegen ihrer Schwangerschaft liege eine unzulässige Diskriminierung wegen ihres Geschlechts.

§ 9

Höchstaltersgrenzen

(1) Höchstaltersgrenzen für den Zugang zum öffentlichen Dienst, die nicht unmittelbar durch Gesetz bestimmt sind, erhöhen sich für Bewerberinnen und Bewerber, die wegen der Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder einer oder eines sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen von einer Bewerbung vor Erreichen des ansonsten

maßgeblichen Höchstalters abgesehen haben, um 4 Jahre, bei Betreuung mehrerer Personen um höchstens 8 Jahre, jedoch nicht über das 50. Lebensjahr hinaus. Satz 1 gilt nur insoweit, als nicht bereits aufgrund anderer Rechtsvorschriften eine Überschreitung des regelmäßig geltenden Höchstalters zulässig ist.

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

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

Zu § 9:

Die Vorschrift ist § 14 Abs. 2 Satz 3 BLV nachgebildet. Die bezieht sich jedoch nicht nur auf die Höchstaltersgrenzen, die für den Zugang zu einem Vorbereitungsdienst nach § 12 Abs. 2 SH.LVO* und den entsprechenden Vorschriften in besonderen Laufbahnverordnungen maßgeblich sind, sondern erfasst in **Absatz 1** auch Höchstaltersgrenzen für die Einstellung als Beamtin oder Beamter auf Probe sowie für die Einstellung von Personen, die nicht Laufbahnbewerberinnen oder Laufbahnbewerber sind. Erweitert werden alle Höchstaltersgrenzen, die nicht durch Gesetz bestimmt sind. Unberührt bleiben damit die für eine Berufung in das Beamtenverhältnis allgemein geltende Altersgrenze des § 9 Abs. 1 Nr. 3 i. V. m. § 53 LBG und die für andere Bewerberinnen und Bewerber geltende Grenze des § 30 Abs.2 Satz 2 LBG. Erfasst wird dagegen unter anderem die nach § 48 LHO durch Verwaltungsvorschrift zu bestimmende, also nicht unmittelbar gesetzliche Höchstaltersgrenze.

*Beachte: zwischenzeitlich ersetzt durch § 13 Abs. 2 SH.LVO

Anders als § 14 Abs. 2 BLV, der nur Verzögerungen durch Kinderbetreuung betrifft, gilt die Erweiterung der Höchstaltersgrenzen durch das Gleichstellungsgesetz auch für Fälle, in denen ein anderer pflegebedürftiger Angehöriger betreut worden ist. Ebenso wie in der Bundeslaufbahnverordnung handelt es sich um eine pauschalierende Erweiterung des regelmäßig geltenden Höchstalters, ohne dass die Dauer der tatsächlichen Zugangsverzögerung im Einzelfall nachgewiesen werden müsste. Die Erhöhung wird jedoch nach **Satz 2** nur insoweit wirksam, als nicht bereits aufgrund anderer Rechtsvorschriften die Überschreitung des regelmäßigen Höchstalters ermöglicht wird.

Absatz 2 erstreckt die Regelung auch auf das berufliche Fortkommen im öffentlichen Dienst. Damit werden vor allem die Voraussetzungen für den Aufstieg in eine andere Laufbahn erfasst. Ausdrücklich unberührt bleibt nach **Satz 2** im Falle des Aufstiegs jedoch ein in den Laufbahnverordnungen vorgesehene Höchstalter von 58 Jahren.

Absatz 3 erfasst ferner Altersgrenzen, die das berufliche Fortkommen erschweren, ohne jedoch Höchstaltersgrenzen darzustellen. Gemeint sind damit beispielsweise Regelungen, die in Abhängigkeit vom Lebensalter die Teilnahmemöglichkeit an Prüfungen u. ä. an strengere Voraussetzungen knüpfen als bei lebensjüngeren Beschäftigten. Hierfür fehlt bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die wegen der Betreuung von Kindern oder sonstigen pflegebedürftigen Angehörigen an derartigen für das berufliche Fortkommen erheblichen Prüfungen erst später teilnehmen können, jeder rechtfertigende Grund.

§ 10

Fort- und Weiterbildung

(1) Zu beruflichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen sollen Frauen und Männer im Rahmen des angesprochenen Adressatenkreises zu gleichen Anteilen zugelassen werden; Frauen sind mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zuzulassen. Kann nicht nach Satz 1 verfahren werden, weil nur ein Teilnahmepplatz zu vergeben ist, müssen Frauen und Männer al-

ternierend berücksichtigt werden, wenn die Veranstaltung wiederholt angeboten wird; anderenfalls entscheidet das Los.

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

Zu § 10:

Absatz 1 Satz 1 bestimmt, dass Frauen und Männer künftig zu gleichen Anteilen Zugang zu Fortbildungsveranstaltungen im Rahmen des angesprochenen Adressatenkreises haben sollen. Mindestens müssen Frauen entsprechend ihrem Anteil an den jeweiligen Bewerbungen für eine Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung berücksichtigt werden. Unabhängig davon, wie das Verfahren für die Teilnehmerauslese im Einzelnen ausgestaltet ist, ist unter einer „Bewerbung“ jede ernsthafte Bekundung von Interesse an der Veranstaltung zu verstehen. Die Vorschrift bindet zunächst alle Veranstalterinnen und Veranstalter von Fort- und Weiterbildungsangeboten, soweit sie den Trägern der öffentlichen Verwaltung nach § 2 Abs. 1 zuzurechnen sind. Sofern durch die Dienststellen eine Vorauswahl getroffen wird, sind auch diese an die Vorschrift gebunden. **Satz 2** regelt, wie zu verfahren ist, wenn eine hälftige oder anteilige Berücksichtigung nicht möglich ist, weil nur ein Teilnahmepplatz vergeben werden kann, so etwa in Fällen, in denen den Dienststellen ein auf eine Person begrenztes Vorschlags- oder Benennungsrecht zusteht. In diesen Fällen sind Frauen und Männer alternierend zu berücksichtigen, wenn die entsprechenden Veranstaltungen wiederholt angeboten werden. Anderenfalls entscheidet das Los. Nach **Absatz 2** sind Veranstaltungen zum Thema Gleichstellung von Frauen in Fort- und Weiterbildungsangebote aufzunehmen. Das Thema muss darüber hinaus generell in Veranstaltungen zu Führungsverhalten, Personal- oder Organisationsangelegenheiten einbezogen werden. Auf diese Weise sollen Vorgesetzte sowie Beschäftigte, die für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständig sind und künftig sein werden, erreicht werden.

§ 11

Frauenförderplan

(1) Jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle mit regelmäßig mindestens 20 Beschäftigten hat für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan aufzustellen. Personalstellen mehrerer Dienststellen können in einem Frauenförderplan zusammengefasst werden.

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

(3) Grundlage des Frauenförderplans sind eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungsbereich des Frauenförderplans zu besetzenden Personalstellen, möglichen Beförderungen und durch Abbau wegfallenden Stellen.

(4) Der Frauenförderplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben, bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. In den Zielvorgaben ist zumindest ein Frauenanteil vorzusehen, der dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe entspricht. Bei Neueinstellungen sind Frauen zur Hälfte zu berücksichtigen.

(5) In dem Frauenförderplan ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 1 gefördert werden soll. Wenn personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen sind, durch die Stellen gesperrt werden oder wegfallen sollen, hat der Frauenförderplan Zielvorgaben zu enthalten, nach denen der Frauenanteil zumindest gleich bleibt.

(6) An der Erstellung des Frauenförderplans ist die Gleichstellungsbeauftragte von Anfang an zu beteiligen. Die Rechte des Personalrats bleiben unberührt.

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

(8) Solange kein Frauenförderplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden. Dies gilt nicht für die Übergangszeit nach § 26 Abs. 1. Ist der Frauenförderplan wegen eines Verfahrens nach §§ 52 ff des Mitbestimmungsgesetzes noch nicht in Kraft, dürfen keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden, die dem bereits aufgestellten Frauenförderplan zuwiderlaufen.

(9) § 33 Abs. 1 des Hochschulgesetzes bleibt unberührt.

§ 12

Teilzeitbeschäftigung

(1) Alle Arbeitsplätze sind grundsätzlich auch mit Teilzeitbeschäftigten besetzbar, wenn nicht zwingende dienstliche Belange die Besetzung mit Vollzeitbeschäftigten erfordern. In einer Arbeitsplatzausschreibung ist auf die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen.

(2) Teilzeitbeschäftigung muss mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit angeboten werden, soweit nicht durch Rechtsvorschrift etwas anderes bestimmt ist. Die reduzierte Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten ist im Rahmen des Haushaltsrechtes personell auszugleichen. Von Möglichkeiten zur Zusammenfassung mehrerer Reststellen ist Gebrauch zu machen. Beschäftigungsverhältnisse, die die sozialversicherungspflichtige Grenze unterschreiten, dürfen nicht begründet werden.

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

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

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

Zu § 12:

Absatz 1 enthält die grundsätzliche Feststellung, dass die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst auch durch Teilzeitbeschäftigte besetzbar sind. Dies soll sicherstellen, dass Beschäftigte, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, nicht von vornherein bei der Besetzung bestimmter Arbeitsplätze, vor allem solchen mit Vorgesetzten- und Führungsfunktionen, ausgeschlossen sind. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind zulässig, soweit im konkreten Fall zwingende dienstliche Belange die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vollzeitbeschäftigten erfordern. Aus organisatorischen und finanziellen Gründen kann eine Vollzeitbeschäftigung von vornherein zwingend geboten sein, wenn beispielsweise die Zahl der Arbeitsplätze aufgrund der räumlichen Situation oder aus Kostengründen nicht erweitert werden kann. Die zwingenden Gründe können aber auch erst nach einer Ausschreibung entstehen, wenn zum Beispiel sämtliche Teilzeit interessierten Bewerberinnen und Bewerber nur für eine Arbeit am Vormittag zur Verfügung stehen. Sollten flexible Arbeitszeiten oder Jobsharing-Modelle es nicht ermöglichen, den Teilzeitwünschen zu entsprechen, kann in diesem Fall die Vollzeitbeschäftigung zwingend begründet sein. Um unzulässige Benachteiligungen zu verhindern, ist jedoch erforderlich, auch in Positionen mit höherwertigen Besoldungs- und Vergütungsgruppen Teilzeitbeschäftigung zu ermöglichen und so Barrieren für die berufliche Entwicklung von Teilzeitbeschäftigten zu beseitigen. Nur auf diese Weise kann erreicht werden, dass Teilzeitarbeit auch für Männer attraktiv wird und es zu einer gleichgewichtigen Wahrnehmung von Familienpflichten durch Frauen und Männer kommen kann.

Nach **Absatz 2** muss Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, und damit versicherungspflichtig, angeboten wer-

den. Etwas anderes gilt nur, wenn Rechtsvorschriften wie etwa das Bundeserziehungsgeldgesetz oder die Erziehungsurlaubsverordnung* ausdrücklich eine Tätigkeit in geringerem Umfang vorsehen. Jenseits der Mindestgrenze lässt die Vorschrift Raum für diverse Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Anzahl und Verteilung wöchentlicher Arbeitsstunden, damit den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten entsprochen werden kann. In dem Umfang, in dem sich die wöchentliche Arbeitszeit durch Teilzeitbeschäftigung reduziert, muss von Seiten der Dienststelle ein personeller Ausgleich vorgenommen werden. Diese Verpflichtung besteht nur dann nicht, wenn die verbleibende „Reststelle“ unterhalb der sozialversicherungspflichtigen Grenze liegen würde. In derartigen Fällen ist jedoch von der Möglichkeit zur Zusammenfassung mehrerer Reststellen Gebrauch zu machen. Beschäftigungsverhältnisse, die die sozialversicherungspflichtige Grenze unterschreiten, dürfen nicht begründet werden.

Absatz 3 enthält ein umfassendes Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte, wie es, basierend auf der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zur mittelbaren Diskriminierung, auch das Bundesarbeitsgericht (BAG vom 05.11.1992, 6 AZR 420/91; BAG vom 02.12.1992, 4 AZR 152/92) mehrfach bestätigt hat. Danach sind insbesondere Regelungen, die für das berufliche Fortkommen bei Teilzeitbeschäftigten eine größere Auswahl von Dienstjahren voraussetzen, in der Regel mittelbar diskriminierend.

Absatz 4 bestimmt, dass Beschäftigte, die aus familiären Gründen einer Teilzeittätigkeit nachgehen, bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes bzw. gleichwertigen Dienstpostens zu berücksichtigen sind, wenn sie wieder eine Vollzeitbeschäftigung anstreben. Dies dient der möglichst raschen vollen beruflichen Reintegration von Frauen und Männern, die mit Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen ihre Berufstätigkeit eingeschränkt haben.

*Beachte: zwischenzeitlich ersetzt durch Elternzeitverordnung

Absatz 5 ermöglicht es, sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, sofern sie nicht auf Dauer angelegt sind. Damit besteht weiterhin die Möglichkeit, beispielsweise wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte oder Lehrbeauftragte, die sich typischerweise nicht in einem Dauerarbeitsverhältnis befinden, zu beschäftigen.

§ 13

Beurlaubung

(1) Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie sonstige zulässig befristete Beschäftigungsmöglichkeiten sind vorrangig Beschäftigten anzubieten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soweit dies nicht dem Zweck der Beurlaubung entgegensteht.

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

(3) Für die Beurlaubung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind die §§ 88 a, 95 a des Landesbeamtengesetzes entsprechend anzuwenden.

Zu § 13

Durch **Absatz 1** soll eine möglichst reibungslose Reintegration von aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten gewährleistet werden. Um ihnen während der Beurlaubung periodischen Kontakt zum Arbeitsleben zu ermöglichen, sind geeignete Beschäftigte daher bevorzugt zu berücksichtigen, wenn zeitlich zulässigerweise befristete Beschäftigungsmöglichkeiten, wie insbesondere Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen, vergeben werden sollen.

Über die Verweisung auf § 12 Abs. 4 in **Absatz 2** sind beurlaubte Beschäftigte ferner besonders zu berücksichtigen, wenn sie wieder eine ihrer früheren Tätigkeit gleichwertige Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung anstreben.

Über die in **Absatz 3** enthaltene Verweisung wird die Gewährung von Sonderurlaub für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf die im Beamtenbereich geltenden gesetzlichen Voraussetzungen gebunden.

§ 14

Familiengerechte Arbeitszeit

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

§ 15

Gremienbesetzung

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

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

Zu § 15

Der Verwaltung stehen eine Vielzahl von Benennungs- und Entsendungsrechten für die Besetzung verschiedenster Gremien zu.

Absatz 1 verpflichtet die Träger der öffentlichen Verwaltung durch eine Artikel 6 Satz 2 der schleswig-holsteinischen Landesverfassung konkretisierende Sollvorschrift, bei der Benennung und Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Gremien Männer und Frauen zu gleichen Teilen zu berücksichtigen. Anders als in Artikel 6 Satz 2 der Landesverfassung gilt diese Verpflichtung nicht ausschließlich für öffentlich-rechtliche Beschluss- und Beratungsgremien, sondern etwa auch für Aufsichtsräte von Kapitalgesellschaften, für die einem Träger der öffentlichen Verwaltung Besetzungsrechte zustehen.

Die Regelung erfasst, wie aus der nicht abschließenden Enumeration deutlich wird, grundsätzlich Gremien aller Art, mögen sie förmlich, etwa durch Satzung, errichtet oder lediglich aufgrund Verwaltungsübung bestehen bzw. geschaffen worden sein. Die Vorschrift gilt ausdrücklich nicht für Gremien wie beispielsweise den Richterwahlausschuss, deren Zusammensetzung – oftmals unter Bestimmung so genannter „geborener“ Mitglieder – durch besondere gesetzliche Vorschrift geregelt ist. Für Ausschüsse im Sinne von §§ 100 ff. LVwG ist die Vorschrift indessen anwendbar, weil das Landesverwaltungsgesetz keine Bestimmung über die Zusammensetzung enthält, sondern Verfahrensregelungen für die dort genannten Ausschüsse, Beiräte und anderen kollegialen Einrichtungen vorsieht. Da lediglich Benennungen und Entsendungen erfasst werden, gilt die Vorschrift nicht für Gremien, deren Mitglieder gewählt werden, also beispielsweise nicht für gemeindliche Ausschüsse.

Nicht als Gremium im Sinne dieser Vorschrift sind Arbeitsgruppen u. ä. anzusehen, bei deren Zusammensetzung es – wie etwa bei der Personalreferentenkonferenz der obersten Landesbehörden – entscheidend auf die fachliche Zuständigkeit der Mitglieder ankommt. Dagegen greift die Verpflichtung zu geschlechterparitätischer Benennung oder Entsendung, wenn es nicht um fachliche, sondern – so insbesondere bei Gremien mit repräsentativem Charakter – um Statusgesichtspunkte geht.

Für die von der Vorschrift erfassten Entsendungen und Benennungen gilt der strenge Qualifikationsvorbehalt des Artikels 33 Abs. 2 GG nicht. Jedoch ist grundsätzlich Eignung für die betreffenden Funktionen vorauszusetzen.

Absatz 2 verpflichtet außerhalb der Verwaltung stehende Organisationen und gesellschaftliche Gruppierungen, die zur Benennung bzw. Entsendung von Mitgliedern für öffentlich-rechtliche Beschluss- oder Beratungsgremien berechtigt sind, zu entsprechender paritätischer Berücksichtigung von Frauen und Männern. Ist dies aufgrund der spezifischen Mitgliederstruktur nicht möglich, liegt eine von der Sollvorschrift gedeckte Ausnahme vor.

Nicht ausreichend für ein Abweichen von der gesetzlichen Verpflichtung wären dagegen wiederum reine Statusaspekte.

§ 16

Verbot sexueller Belästigung

(1) Sexuelle Belästigung ist verboten. Die Dienststellenleitung bzw. die nach der Disziplinarordnung* zuständige Behörde stellt unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten oder der Frauenbeauftragten der Hochschulen nach § 66 Buchst. b und c des Hochschulgesetzes sicher, dass in Fällen sexueller Belästigung die gebotenen arbeits- oder dienstrechtlichen Maßnahmen ergriffen werden.

(2) Aus Anlass von Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen den betroffenen Beschäftigten keine Nachteile entstehen. Insbesondere die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ist nur mit ihrer Zustimmung und mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten oder Frauenbeauftragten der Hochschulen nach § 66 Buchst. b und c des Hochschulgesetzes zulässig. Bei Verweigerung der Zustimmung durch die Gleichstellungsbeauftragte gilt § 22 Abs. 2 bis 4 entsprechend.

Zu § 16:

Absatz 1 enthält die ausdrückliche Feststellung, dass sexuelle Belästigung – am Arbeitsplatz ebenso wie bei sonstigen, im weiteren Sinne dienstlichen Gelegenheiten, etwa bei Betriebsausflügen – verboten ist. Die Dienststellenleitung ist verpflichtet, in Fällen sexueller Belästigung alle gebotenen arbeits- und dienstrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen. In Betracht kommt eine Abmahnung, die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes, je nach den Umständen des Einzelfalls auch eine – gegebenenfalls fristlose – Kündigung. Im Beamtenbereich ist insbesondere zu prüfen, ob und welche Maßnahmen zu veranlassen sind. Die Gleichstellungsbeauftragte ist an den Maßnahmen bzw. deren Vorbereitung zu beteiligen. Weil sexuelle Belästigung nach wie vor starker Tabuisierung unterliegt, sind Beschäftigte, die aus diesem Anlass Beschwerde führen, im besonderen Maße schutzbedürftig. **Absatz 2**

*Beachte: § 16 wurde zwischenzeitlich geändert

(die Disziplinarordnung wurde durch das Landesdisziplinalgesetz ersetzt)

bestimmt daher, dass sie, auch ohne selbst Opfer zu sein, wegen einer solchen Beschwerde nicht benachteiligt werden dürfen. Insbesondere die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ist nur zulässig, wenn die betroffenen Beschäftigten damit einverstanden sind und die Gleichstellungsbeauftragte zugestimmt hat. Zwecks Wahrung des Ressortprinzips werden bei verbleibendem Dissens zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Dienststelle die Vorschriften über das Verfahren nach Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten entsprechend anwendbar erklärt.

Abschnitt III Gleichstellungsbeauftragte

§ 17 Geltungsbereich

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

Zu § 17:

Die Vorschrift schränkt den Anwendungsbereich der Regelungen über Gleichstellungsbeauftragte gegenüber dem in § 2 normierten Geltungsbereich des Gesetzes ein: Wegen der speziellen Bestimmungen, die Gemeinde-, Kreis- und Amtsordnung für kommunale Gleichstellungsbeauftragte und das Hochschulgesetz für Frauenbeauftragte vorsehen, gelten die nachfolgenden Regelungen dieses Gesetzes für Gemeinden, Kreise und Ämter und für die Hochschulen nur in besonders bestimmten Fällen.

§ 18 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten

(1) In allen Dienststellen mit mindestens fünf ständig Beschäftigten ist eine Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. In Dienststellen mit mindestens 20 Beschäftigten ist darüber hinaus eine Stellvertreterin zu bestellen. Die Bestellung obliegt der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle und darf nicht ohne Zustimmung der betroffenen Frau erfolgen. Die weiblichen Beschäftigten haben ein Vorschlagsrecht.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte soll keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle unmittelbar zu unterstellen. Die anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen der Gleichstellungsbeauftragten sind ihrer Aufgabe anzupassen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit weder bevorzugt noch benachteiligt werden.

(5) Die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle können die Bestellung im Einverständnis mit der Gleichstellungsbeauftragten aufheben oder aus gewichtigen dienstlichen Gründen widerrufen. Unterliegt die Dienststelle der Dienstaufsicht durch eine übergeordnete Dienststelle, kann die Bestellung nur mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten der übergeordneten Dienststelle widerrufen werden. Die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten an einer obersten Landesbehörde kann nur mit Zustimmung der Frauenministerin widerrufen werden. Das Arbeitsverhältnis einer Gleichstellungsbeauftragten kann nur unter den Voraussetzungen des § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuches gekündigt werden. Dies gilt auch für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses einer ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten, wenn seit Beendigung der Bestellung weniger als zwei Jahre verstrichen sind. Vor Versetzung und Abordnung ist sie ungeachtet der unterschiedlichen Aufgabenstellung in gleicher Weise wie die Mitglieder des Personalrats geschützt.

(6) Kann die Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten nicht erfolgen, weil an der Dienststelle keine Frau oder keine zur Übernahme des Amtes bereite Frau beschäftigt ist, so ist die Gleichstellungsbeauftragte der zuständigen übergeordneten Dienststelle zuständig.

(7) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend für die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten.

Zu § 18:

Nach **Absatz 1** ist an jeder Dienststelle mit mindestens fünf ständig Beschäftigten eine Frau als Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen. Die Bestellung erfolgt, indem die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle einer Beschäftigten durch Organisationsakt die Aufgaben überträgt, die nach diesem Gesetz der Gleichstellungsbeauftragten obliegen. Besondere förmliche Erfordernisse sind dabei nicht zu wahren; jedoch ist zuvor das Einverständnis der Beschäftigten, die zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt werden soll, einzuholen.

Um Interessenkollisionen zu vermeiden, bestimmt **Absatz 2** für den Regelfall, dass die Gleichstellungsbeauftragte nicht gleichzeitig Angehörige einer Personalvertretung sein soll. Ebenso wenig soll sie außerhalb ihrer Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte dienstlich mit Personalangelegenheiten befasst sein.

Absatz 3 regelt die organisatorische Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Dienststelle. Wegen der ihr obliegenden querschnittartigen Aufgabe ist sie der Dienststellenleitung unmittelbar zu unterstellen. Anderweitige dienstliche oder arbeitsvertragliche Verpflichtungen sind der neuen Aufgabe anzupassen. Dabei ist anders als bei Mitgliedern einer Personalvertretung eine Entlastungsregelung, die sich ausschließlich an der Zahl der Beschäftigten orientiert, nicht sachgerecht; denn der Umfang von Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wird durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst, etwa durch die Stellung der Dienststelle im Verwaltungsgefüge, die fachliche Zuständigkeit der Dienststelle, die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Dienststelle sowie die Anzahl und Größe eventueller nachgeordneter Dienststellen. Jedoch wird in der Dienststellengröße ein wesentlicher Indikator für den Aufgabenumfang der Gleichstellungsbeauftragten zu sehen sein. Der Gleichstellungsbeauftragten ist in dem zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Geschäftsbedarf und gegebenenfalls auch Personal zur Verfügung zu stellen.

Absatz 4 beinhaltet das ausdrückliche Verbot, die Gleichstellungsbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben zu behindern und sie wegen ihrer Tätigkeit zu benachteiligen. Ebenso wenig darf eine Bevorzugung erfolgen. Mit dieser Bestimmung soll die persönliche Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten gesichert werden. Sie nimmt innerhalb der Dienststelle insofern eine besondere Rolle ein, als sie einerseits Teil der Verwaltung und in diese integriert ist, ihr jedoch andererseits Kontrollaufgaben gegenüber der Verwaltung obliegen. Die Gleichstellungsbeauftragte soll auf die Verwirklichung des Gleichberechtigungsgrundsatzes in Artikel 3 Abs. 2 GG hinwirken und in diesem Rahmen insbesondere die Einhaltung dieses Gesetzes durch die Verwaltung überwachen. Ihre Stellung ähnelt damit der des betrieblichen Datenschutzbeauftragten nach §§ 36 ff. BDSG, der ebenfalls als Mitarbeiter eines Betriebes Kontrollaufgaben gegenüber demselben Betrieb wahrzunehmen hat. Um die für eine solche interne Kontrolle erforderlich persönliche Unabhängigkeit sicherzustellen, sieht auch § 36 Abs. 3 BDSG ebenfalls ein ausdrückliches Benachteiligungsverbot vor.*

Absatz 5 stellt die Abberufung der Gleichstellungsbeauftragten unter besondere Voraussetzungen. Dies dient ebenfalls dem Zweck, die persönliche Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten im Hinblick auf ihre internen Kontrollaufgaben zu gewährleisten. Als Regelfall ist danach vorgesehen, dass die Bestellung im Einverständnis mit der Gleichstellungsbeauftragten aufgehoben wird. Anlass hierfür können dienstliche Belange bilden, soweit diese weder das Behinderungs- noch das Benachteiligungsverbot des Absatzes 4 verletzen. Solche dienstlichen Belange können sich insbesondere im Hinblick auf die weitere berufliche Entwicklung der Gleichstellungsbeauftragten ergeben, etwa im Hinblick auf eine beabsichtigte Beförderung oder Höhergruppierung oder eine Abordnung an eine andere Dienststelle erfolgen soll. Sofern trotz Vorliegens gewichtiger dienstlicher Gründe eine einverständliche Aufhebung der Bestellung nicht zustande kommt, kann die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle die Bestellung widerrufen.

*Beachte: §§ 36, 37 BDSG zwischenzeitlich weggefallen

Um sicherzustellen, dass hierdurch die persönliche Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten nicht beeinträchtigt wird, ist für einen Widerruf die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten der für die Dienstaufsicht zuständigen übergeordneten Dienststelle erforderlich. Geht es um eine Gleichstellungsbeauftragte an einer obersten Landesbehörde, kann der Widerruf ihrer Bestellung wirksam nur mit Zustimmung der Frauenministerin erfolgen. Das Arbeitsverhältnis einer Gleichstellungsbeauftragten kann nur unter den Voraussetzungen des § 626 BGB gekündigt werden. Für einen Zeitraum von 2 Jahren nach Beendigung der Bestellung gilt dies auch bei Kündigung einer ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten.

Absatz 6 trifft Vorkehrungen für den Fall, dass eine Gleichstellungsbeauftragte nicht bestellt werden kann, weil an der Dienststelle keine Frau beschäftigt ist.

Durch **Absatz 7** ist vorgesehen, dass die Bestimmungen der Absätze 1 bis 5 entsprechend für die gleichfalls zu bestellende Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten gelten.

§ 19

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Fachangelegenheiten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Rahmen der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit ihrer Dienststelle an allen Angelegenheiten des Geschäftsbereiches zu beteiligen, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können.

(2) Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte so frühzeitig zu beteiligen, dass deren Initiativen, Anregungen, Bedenken oder sonstige Stellungnahmen berücksichtigt werden können. Die Gleichstellungsbeauftragte kann in Unterlagen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, Einsicht nehmen. Ihr sind die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Gleichstellungsbeauftragte kann an Besprechungen, Sitzungen oder Konferenzen teilnehmen, soweit Angelegenheiten beraten werden, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können.

Zu § 19:

Durch **Absatz 1** werden der Gleichstellungsbeauftragten umfassende Zuständigkeiten für alle in den Geschäftsbereich ihrer Dienststelle fallenden fachlichen Angelegenheiten zuerkannt, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben können. An diesen Vorhaben ist die Gleichstellungsbeauftragte – in der Regel durch Mitzeichnung – zu beteiligen.

Absatz 2 legt die näheren Modalitäten der Beteiligung und die sich daraus ergebenden Rechte der Gleichstellungsbeauftragten fest. Die Beteiligung durch die jeweils fachlich zuständigen Stellen der Dienststelle hat danach vor allem so frühzeitig zu erfolgen, dass die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt werden, also gegebenenfalls in eine Entscheidung eingehen kann.

Eine Beteiligung, nachdem über die fragliche Angelegenheit bereits entschieden wurde, ist folglich unzureichend. Unzureichend ist auch eine Beteiligung, die im Hinblick auf laufende Fristen so kurzzeitig erfolgt, dass der Gleichstellungsbeauftragten eine angemessene Prüfung und Stellungnahme praktisch nicht mehr möglich ist. Aus der Verpflichtung zu frühzeitiger Beteiligung folgt ferner, dass die Gleichstellungsbeauftragte bereits in das Planungsstadium einzubeziehen und bei Umsetzung der Planung dann gegebenenfalls erneut zu beteiligen ist. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht, in Unterlagen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, einzusehen. Hierfür sind ihr die Unterlagen von Seiten der fachlich zuständigen Stelle der Dienststelle zur Verfügung zu stellen. Die Möglichkeiten zur Einsichtnahme darf dabei nicht an strengere Voraussetzungen geknüpft werden als sie für die anderen fachlich zuständigen Beschäftigten der Dienststelle gelten. Der Gleichstellungsbeauftragten sind alle erforderlichen Auskünfte durch die jeweiligen fachlich zuständigen Stellen der Dienststelle zu erteilen. Im Rahmen ihrer Zuständigkeitsbereiche nach Absatz 1 hat die Gleichstellungsbeauftragte ferner das Recht, an Besprechungen, Sitzungen oder Konferenzen teilzunehmen.

Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten

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

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist insbesondere bei Stellenausschreibungen, Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Kündigungen und Entlassungen sowie vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand, einschließlich vorhergehender Planungen, zu beteiligen. § 19 Abs. 2 gilt entsprechend. Soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist, ist der Gleichstellungsbeauftragten auch in Personalakten Einsicht zu gewähren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren teilnahmeberechtigt, soweit diese nicht durch ein Gremium geführt werden, dessen Zusammensetzung durch Gesetz geregelt ist. Sie ist stimmberechtigt, wenn eine Personalentscheidung von einem Gremium, dessen Zusammensetzung nicht durch Gesetz geregelt ist, durch Abstimmung getroffen wird.

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

Zu § 20:

Die Vorschrift regelt die Zuständigkeit der Gleichstellungsbeauftragten in Personalangelegenheiten sowie bei sozialen und organisatorischen Angelegenheiten.

Nach **Absatz 1** ist die Gleichstellungsbeauftragte an allen personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten ihrer Dienststelle zu beteiligen, um auf die Gleichstellung von Frauen, insbesondere auf Einhaltung dieses Gesetzes, hinzuwirken. Die Gleichstellungsbeauftragte kann die Beschäftigten der Dienststelle dabei ohne Einhaltung des Dienstweges beraten und unterstützen.

Die generelle Zuständigkeitsregelung in Absatz 1 konkretisierend, führt **Absatz 2** die personellen Maßnahmen oder Vorhaben auf, bei denen typischerweise eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen muss. Die in § 19 Abs. 2 geregelten Modalitäten für die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten gelten entsprechend. § 20 Abs. 2 Satz 3 stellt ergänzend klar, dass die Gleichstellungsbeauftragte, da von Gesetzes wegen mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten im Rahmen der Personalverwaltung einer Dienststelle beauftragt, Einsicht auch in Personalakten nehmen kann, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Der Gleichstellungsbeauftragten steht ferner grundsätzlich das Recht zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und an Beratungen über die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern zu. Ausgenommen sind Fälle, bei denen – in der Regel Dienststellen übergreifende – Gremien zuständig sind, deren Zusammensetzung besonders gesetzlich geregelt ist, im Hinblick auf Auswahlberatungen etwa der Schulleiterwahlausschuss, der Richterwahlausschuss und der Landesbeamtenausschuss. Abgesehen von derartigen Gremien, hat die Gleichstellungsbeauftragte bei Personalentscheidungen, die durch Abstimmung getroffen werden, Stimmrecht.

Nach **Absatz 3** ist die Gleichstellungsbeauftragte von der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle fortlaufend über die Beschäftigungsstruktur zu unterrichten. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass die Gleichstellungsbeauftragte bei Personalmaßnahmen stets aktuell

darüber informiert ist, ob in dem fraglichen Bereich Frauen unterrepräsentiert und damit die Vorrangregelung der §§ 3 bis 5 einschlägig sind. Die fortlaufende Information der Gleichstellungsbeauftragten ist auch dadurch sicherzustellen, dass ihr die Ergebnisse der Bewerbungsstatistik nach § 7 Abs. 7 in kurzen Zeitabständen zugänglich gemacht werden.

Die Informationspflicht, die die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle auch an Beschäftigte des Personalrats o. ä. delegieren können, bezieht sich zunächst auf die Situation der eigenen Dienststelle. Soweit sich die Zuständigkeit für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen sowie für die Vergabe von Ausbildungsplätzen auch auf andere Dienststellen erstreckt, werden auch diese von der Informationspflicht erfasst. Darüber hinaus muss auch in Dienststellen, die keine eigenen Entscheidungsbefugnisse in Personalangelegenheiten haben, die Gleichstellungsbeauftragte über die Beschäftigungsstruktur in ihrer Dienststelle unterrichtet werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Möglichkeit, ihrerseits Beschäftigte, Bewerberinnen oder Bewerber über die Beschäftigungsstruktur zu unterrichten; die Übermittlung personenbezogener Daten ist nicht zulässig.

§ 21

Fachliche Weisungsfreiheit der Gleichstellungsbeauftragten

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

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

Zu § 21:

Nach **Absatz 1** ist die Gleichstellungsbeauftragte bei Ausübung der ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben an fachliche Weisungen nicht gebunden; sie unterliegt jedoch der allgemeinen Dienstaufsicht. Die fachliche Weisungsfreiheit ist erforderlich, um der Gleichstellungsbeauftragten die unabhängige Wahrnehmung ihrer obliegenden internen Kontrollaufgaben zu ermöglichen. Auf die Begründung zu § 18 Abs. 4, insbesondere auf die Parallelen zum betrieblichen Datenschutzbeauftragten, wird verwiesen. Für diesen enthält § 36 Abs. 3 Satz 2 BDSG eine entsprechende Regelung*. Eine vergleichbare Regelung besteht ferner bereits für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten: Nach § 2 Abs. 3 GO, § 2 Abs. 3 KrO soll die Hauptsatzung bestimmen, dass die Gleichstellungsbeauftragte in Ausübung ihrer Tätigkeit unabhängig ist.

Nach **Absatz 2** steht den Gleichstellungsbeauftragten ein allgemeines Informations- und Beratungsrecht untereinander und gegenüber der Frauenministerin zu, ohne dass insoweit der förmliche Dienstweg eingehalten werden muss. Die Gleichstellungsbeauftragten haben jedoch dabei die allgemeinen Vorschriften über die Verpflichtung zur Verschwiegenheit zu beachten. Personenbezogene Daten dürfen nicht übermittelt werden.

§ 22

Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Verstößt die Dienststelle nach Auffassung der Gleichstellungsbeauftragten gegen die §§ 3 bis 8, 12, 13, 15 Abs. 1 oder § 16, so kann die Gleichstellungsbeauftragte Widerspruch erheben. Sie kann Beschäftigte oder Bewerberinnen und Bewerber davon unterrichten, dass sie Widerspruch erhoben hat.

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

*Beachte: §§ 36, 37 BDSG zwischenzeitlich weggefallen

(3) Widerspricht die Gleichstellungsbeauftragte einer Dienststelle der nachgeordneten Landesverwaltung einer beabsichtigten Personalentscheidung und tritt ihr die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle nicht bei, so ist die Entscheidung der Dienststelle einzuholen, die als zuständige übergeordnete Landesbehörde die Dienstaufsicht ausübt. Deren Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen. Ist die übergeordnete Dienststelle eine oberste Landesbehörde, gilt Absatz 2 entsprechend. Bei dreistufigem Verwaltungsaufbau hat die Leiterin oder der Leiter der übergeordneten Dienststelle die Entscheidung der obersten Landesbehörde einzuholen, wenn sie oder er der Auffassung ihrer Gleichstellungsbeauftragten nicht beitrifft; Absatz 2 gilt entsprechend.

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

Zu § 22:

Absatz 1 Satz 1 sieht – als besonders bedeutsamen Ausdruck ihres internen Kontrollauftrages – für die Gleichstellungsbeauftragte ein Widerspruchsrecht vor, wenn ihrer Auffassung nach eine beabsichtigte Personalentscheidung gegen die gesetzlichen Bestimmungen in den §§ 3 bis 8, 12, 13, 15 Abs. 1 oder gegen § 16 verstoßen würde. Da die Befugnis der Gleichstellungsbeauftragten nicht über die Dienststelle hinausgeht, entfällt das Widerspruchsrecht, wenn das Parlament eine Personalentscheidung trifft oder an ihr mitwirkt, wie beispielsweise beim Richterwahlausschuss, der gemeinsam mit dem Justizminister oder der Justizministerin über die Anstellung, Beförderung und Versetzung von Richterinnen und Richtern entscheidet. Die Gleichstellungsbeauftragte hat nach **Satz 2** das Recht, Beschäftigte oder Bewerberinnen oder Bewerber davon zu unterrichten, dass sie Widerspruch erhoben hat.

Absatz 2 regelt das weitere Verfahren, wenn eine Gleichstellungsbeauftragte bei einer obersten Landesbehörde Widerspruch erhoben hat. In diesem Fall darf die Maßnahme nur auf ausdrückliche Weisung der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle weiterverfolgt werden, nachdem diese das Benehmen mit der Frauenministerin hergestellt haben. Benehmen erfordert den ernsthaften Versuch, zu einer eigenständigen Lösung zu gelangen; jedoch bleibt das Letztentscheidungsrecht bei der jeweiligen obersten Landesbehörde.

Absatz 3 regelt das Verfahren, wenn die Gleichstellungsbeauftragte einer Dienststelle der nachgeordneten Landesverwaltung Widerspruch erhebt. Tritt die Leiterin oder der Leiter der Dienststellen ihrem Widerspruch nicht bei, so ist die Entscheidung der Dienststelle einzuholen, die die Dienstaufsicht über die nachgeordnete Dienststelle ausübt. Die Gleichstellungsbeauftragte bei der dienstaufsichtsführenden Dienststelle ist zu beteiligen. Bei zweistufigem Verwaltungsaufbau ist die dienstaufsichtsführende Dienststelle gleichzeitig oberste Landesbehörde. Schließt sich deren Gleichstellungsbeauftragte dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten der nachgeordneten Dienststelle an, ist folglich nach Absatz 2 zu verfahren. Bei dreistufigem Verwaltungsaufbau muss die Entscheidung der zuständigen obersten Landesbehörde eingeholt werden, wenn sich die Gleichstellungsbeauftragte bei der übergeordneten Dienststelle dem Widerspruch anschließt und ihr die Leiterin oder der Leiter der nachgeordneten Dienststelle nicht beitreten. Bei Einschaltung der zuständigen obersten Landesbehörde ist wiederum nach Absatz 2 zu verfahren.

Absatz 4 regelt das Verfahren, wenn eine Gleichstellungsbeauftragte bei einer Körperschaft des öffentlichen Rechts ohne Gebietshoheit oder bei einer Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes untersteht, Widerspruch nach Absatz 1 eingelegt hat. Tritt die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle dem Widerspruch nicht bei, kann in diesen Fällen die nach § 51 Abs. 1 LVwG zuständige Aufsichtsbehörde durch die Gleichstellungsbeauftragte unterrichtet werden. Die Aufsicht erstreckt sich nach § 52 LVwG unter

anderem darauf, dass Gesetze beachtet werden. Mit dem Widerspruch wird die Verletzung der §§ 3 bis 8, 12, 13, 15 Abs. 1 oder § 16, also die mangelnde Beachtung gesetzlicher Bestimmungen gerügt, so dass ein Fall des § 52 vorliegt. Bei der Prüfung, ob Aufsichtsmaßnahmen geboten sind, ist die Gleichstellungsbeauftragte der Aufsichtsbehörde zu beteiligen.

§ 23

Geltung für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden, Kreise und Ämter und für die Frauenbeauftragten der Hochschulen

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

(2) § 21 gilt auch für die Frauenbeauftragten nach § 66 Buchst. b und c des Hochschulgesetzes.

Zu § 23:

Absatz 1 Satz 1 bestimmt, dass die §§ 20 und 21 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 dieses Gesetzes auch für die Gleichstellungsbeauftragten der Gemeinden, Kreise und Ämter gelten. Durch § 20 wird so auch für die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten eine in datenschutzrechtlicher Hinsicht erhebliche, ausdrückliche gesetzliche Aufgabenzuweisung geschaffen. Hinsichtlich der fachlichen Weisungsfreiheit kommunaler Gleichstellungsbeauftragter sind die §§ 2 Abs. 3 GO, 2 Abs. 3 KrO *leges speciales*. Lediglich zu Klarstellungszwecken werden die sich aus der fachlichen Weisungsfreiheit ergebenden Folgeregelungen in § 21 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 ausdrücklich für anwendbar erklärt. Die Anordnung, in den Fällen des § 7 Abs. 5 und des § 16 Abs. 2 die Regelungen über das Widerspruchsverfahren entsprechend anzuwenden, wäre für den Bereich der Gemeinden, Kreise und Ämter nicht sachgerecht, so dass eine klarstellende Regelung in Satz 2 erforderlich ist.

Absatz 2 trifft eine entsprechende Regelung für die Frauenbeauftragten an den Hochschulen. Wegen Fehlens einer den §§ 2 Abs. 3 GO, 2 Abs. 3 KrO vergleichbaren Spezialregelung wird hinsichtlich der fachlichen Unabhängigkeit bei den Frauenbeauftragten auf § 21 verwiesen.

Abschnitt IV

Schlussvorschriften

§ 24

Berichtspflicht

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

(2) Im Rahmen des Geltungsbereichs nach § 2 mit Ausnahme der Hochschulen berichten die verwaltungsleitenden Organe den Repräsentativorganen als obersten Entscheidungs- und Überwachungsorganen im Abstand von vier Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes in ihren Bereichen.

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

§ 25

Änderung des Landesbeamtengesetzes

Das Landesbeamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juni 1991 (GVOBl. Schl.-H. S. 275), zuletzt geändert durch Gesetz vom 8. Februar 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 124), wird wie folgt geändert:

1. An § 10 Absatz 3 werden nach dem Wort „Wahlbeamten“ die Worte „und das Gesetz über die Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst“ angefügt.
2. § 222 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Von einer Ausschreibung der Stellen kann abgesehen werden.“
 - b) Absatz 3 wird gestrichen.

Zu § 25:

Soweit sich zwischen § 10 LBG und den für die Fälle der Unterrepräsentation von Frauen getroffenen Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes Kollisionen ergeben, gehen letztere als spezielle Normen vor. Dies stellt die Ergänzung in Absatz 3 ausdrücklich klar. Die Innenministerin oder der Innenminister kann von der Ermächtigung des § 10 Abs. 2 LBG, über weitere Ausnahmen von der Stellenausschreibungspflicht zu entscheiden, nur in den Bereichen Gebrauch machen, in denen Frauen nicht nach Maßgabe der §§ 3 bis 5 unterrepräsentiert sind. Bei Beamtinnen oder Beamten nach §§ 221 und 222 Abs. 1 LBG kann von einer Stellenausschreibung abgesehen werden. Für Beamtinnen und Beamte nach § 222 Abs. 2 LBG gelten die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes.*

§ 26**Übergangsvorschriften**

(1) Frauenförderpläne sind innerhalb von einem Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes aufzustellen.

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

§ 27**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Zu § 27:

Die Bestimmung regelt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

*Beachte: §§ 221, 222 LBG wurden zwischenzeitlich gestrichen

Das vorstehende Gesetz wird hiermit verkündet.

Kiel, den 13. Dezember 1994

Die Ministerpräsidentin

Heide Simonis

Die Ministerin für Frauen, Bildung, Weiterbildung und Sport

Gisela Böhrk

Der Innenminister

Dr. Hans Peter Bull

Stichwortverzeichnis

Amtsverschwiegenheit / Schweigepflicht	§ 21 (2)
Arbeitsplatzausschreibung	§ 7
Arbeitszeit	
-familiengerechte	§ 14
Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragte	§ 19, § 20
Aufsichtsbehörde	§ 22 (4)
Aufstellung von Frauenförderplänen	§ 11, § 26 (1)
Ausbildungsplätze	
- Vergabe	§ 3
Ausschreibung	§ 7
Auswahlgremium	§ 7 (7) Nr. 4
Auswahlgrundsätze	§ 8
Beförderung	§ 5 (1)
Benachteiligungsverbot	§ 12 (2)
Berichtspflicht	§ 24
Beschäftigte	§ 2 (2)
Beschäftigtenstruktur	§ 11 (3), § 20 (3)
Bestellung (Gleichstellungsbeauftragte)	§ 18
Beurlaubung	§ 13
Beurteilung der Gleichstellungsbeauftragten	§ 21 (1)
Dienstalter	§ 8 (3)
Dienstliche Stellung (Gleichstellungsbeauftragte)	§ 18, § 21
Einstellung	§ 4
Familiengerechte Arbeitszeit	§ 14
Fortbildung	§ 10
Frauenanteil	§ 3, § 4, § 5, § 11
Frauenförderpläne	§ 11, § 26
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten	§ 11 (6)
- Inhalt	§ 11 (3 – 5)
Geltungsbereich	
- des Gesetzes	§ 2
- der Vorschriften über Gleichstellungsbeauftragte	§ 17
Gleichstellungsbeauftragte	§ 7, § 11, § 16, §§ 17-23

- Aufgaben	§ 19, § 20
- Auskünfte	§ 19 (2), § 20 (2)
- Bestellung	§ 18, § 26 (2)
- Beteiligung	§ 19 (2), § 20 (2)
- Dienstliche Stellung	§ 18, § 21
- Kommunale Gleichstellungsbeauftragte	§ 7 (5), § 16 (2), § 17, § 23
- Kündigungsschutz	§ 18 (5)
- Personalakteneinsicht	§ 20 (2)
- Rechte	§ 19, § 20
- Stellvertreterin	§ 18 (1), § 18 (7)
- Vorschlagsrecht	§ 18 (1)
- Weisungsfreiheit	§ 21 (1)
- Widerruf der Bestellung	§ 18 (5)
- Widerspruchsrecht	§ 22
Geschäftsbereich	§ 4
Gremienbesetzung	§ 15
Hochschulen	§ 7 (5), § 11(9), § 24
- Frauenbeauftragte	§ 7 (5), § 16 (2), § 17, § 23
Höchstaltersgrenzen	§ 9
Höherwertige Tätigkeiten	§ 5
Härteklause	§ 6
Inkrafttreten	§ 27
Landesbeamtengesetz	
- Änderung	§ 25
Landesregierung	§ 24
Personalakteneinsicht	§ 20 (2)
Personalentwicklungskonzept	§ 7 (6)
Personalstellen im Sinne dieses Gesetzes	§ 11 (2)
Qualifikation	§ 3, § 4, § 5, § 8
Rechte	
- der Gleichstellungsbeauftragten	§ 19, § 20, § 21, § 22
Sexuelle Belästigung	§ 16
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse	§ 12 (2)
Schlussvorschriften	§ 24, § 25, § 26, § 27
Stellenausschreibung	§ 7
Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten	§ 18 (1), § 18 (7)

Teilzeitbeschäftigung	§ 12
Übergangsvorschriften	§ 26
Übertragung höherwertiger Tätigkeiten	§ 5 (2)
Unterrepräsentanz	§ 3, § 4, § 5
Vorrangregelungen	§ 3, § 4, § 5
Vorstellungsgespräch	§ 7 (7)
- Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten	§ 20 (2)
Weiterbildung	§ 10
Widerruf der Gleichstellungsbeauftragten	§ 18 (5)
Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten	§ 22
Ziel	§ 1
Zielvorgaben	§ 11 (4)
Zustimmung	§ 7 (5), § 16 (2), § 23 (1)

Abkürzungsverzeichnis

ArbPISchG	Arbeitsplatzschutzgesetz
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAT	Bundes-Angestellentarifvertrag
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BLV	Bundeslaufbahnverordnung
BRRG	Beamtenrechtsrahmengesetz
Bt-Drs	Bundestagsdrucksache
BverfG	Bundesverfassungsgericht
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwGE	Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts
EG	Europäische Gemeinschaft
EuGH	Europäischer Gerichtshof
GG	Grundgesetz
GO	Gemeindeordnung
HSG	Hochschulgesetz
KrO	Kreisordnung
LBG	Landesbeamtengesetz
LHO	Landeshaushaltsordnung
LVwG	Landesverwaltungsgesetz
MBG	Mitbestimmungsgesetz
MTL	Mantel-Tarifvertrag für Arbeiter der Länder
OVG	Oberverwaltungsgericht
Sch.-H.	Schleswig-Holstein
SH.LVO	Landesverordnung über die Laufbahnen von Beamten

