
ECKPUNKTEPAPIER ZUR LGG-NOVELLIERUNG

VORGELEGT VON DER LANDESGLEICHSTELLUNGSGEMEINSCHAFT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN NACH DEM BESCHLUSS DER LAG-LGG VOM 23.11.2011

Die Novellierung des 1995 in Kraft getretenen Landesgleichstellungsgesetzes Rheinland-Pfalz (LGG) ist eine langjährige Forderung der Landesarbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten (LAG-LGG).

Die LAG-LGG hat zu dieser Thematik bereits verschiedene Stellungnahmen abgegeben. Zuletzt hat sie sich im Jahr 2008 intensiv mit dem 3. Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes Rheinland-Pfalz auseinandergesetzt und hierzu eine Stellungnahme nach thematischen Schwerpunkten erarbeitet.

Wir freuen uns daher sehr, dass die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes als eine Zielvorgabe in den Koalitionsvertrag der neuen Landesregierung aufgenommen wurde. Auch die LAG hält die Aktualisierung und Weiterentwicklung des seit 16 Jahren bestehenden Gesetzes zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst für unverzichtbar.

Deshalb ist die LAG auch bereit, ihre Kompetenzen bei der anstehenden Novellierung des rheinland-pfälzischen LGG einzubringen.

Bereits zum Jahresbeginn 2011 die Initiative ergriffen und eine Synopse aller Gleichstellungsgesetze der Länder sowie des Bundes erstellt. Diese vergleichende Darstellung wurde nunmehr ausgewertet und in Bezug zum rheinland-pfälzischen LGG gesetzt. Auf dieser Grundlage hat die LAG die Änderungs- und Ergänzungsvorschläge entwickelt, die bei einer Novellierung Berücksichtigung finden sollen.

Schwerpunkte liegen dabei besonders auf folgenden Bereichen:

- **Erweiterung des Geltungsbereiches** des LGG auf juristische Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften bei unmittelbaren und mittelbaren Mehrheitsbeteiligungen bzw. beim Erwerb solcher durch das Land sowie bei Umwandlung, Errichtung und Veräußerung von Einrichtungen des Landes.
Begründung: *Mit zunehmender Gründung von Unternehmen in der Rechtsform des privaten Rechts (z.B. GmbH, GbR), an der die öffentliche Hand überwiegend beteiligt ist, kommt das LGG nicht mehr direkt zur Anwendung (§ 2 Abs. 3 LGG). Durch die Wahl der Rechtsform darf das LGG nicht unterlaufen werden. Die weitere Geltung des LGG muss festgeschrieben werden.*
- **Verankerung der Entgeltgleichheit** und der besonderen Verpflichtung von Führungskräften zur Gleichstellung in den Zielen des Gesetzes und in den Vorgaben zu den Frauenförderplänen. In Kommunen tätige Gleichstellungsbeauftragte sollen als reguläre Vertreterinnen in Entgeltgleichheitskommissionen entsandt werden.
Begründung: *Die fehlende Entgeltgleichheit bei gleichwertigen Tätigkeiten ist auch im öffentlichen Dienst ein drängendes Problem. Deshalb sollte die Entgeltgleichheit als Ziel in das LGG aufgenommen werden, um Maßnahmen wie die Überprüfung von Tätigkeiten anhand diskriminierungsfreier Prüfinstrumente zu ermöglichen.*
- **Festschreibung von Sanktionen** bei der Nichtbeachtung der im Landesgleichstellungsgesetz vorgeschriebenen Regelungen, u.a. wenn die Gleichstellungsbeauftragte an Maßnahmen nicht oder

nicht rechtzeitig beteiligt, wenn kein Frauenförderplan aufgestellt, keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt wird oder Entscheidungen getroffen werden, die nicht im Einklang mit dem LGG oder anderen gleichstellungsrelevanten Vorschriften stehen. Ein in diesem Zusammenhang stehendes Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten soll aufschiebende Wirkung haben.

Begründung: Nach 16-jähriger Erfahrung mit dem LGG und 3 Berichten der Landesregierung zur Umsetzung des Gesetzes hat sich gezeigt, dass ohne Sanktionen die Regelungen des Gesetzes nur schwer oder teilweise gar nicht umgesetzt werden. Dies betrifft v.a. die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten und ihre frühzeitige Beteiligung an Maßnahmen aber auch die Erstellung von Frauenförderplänen oder die Beachtung gleichstellungsrelevanter Vorschriften bei Entscheidungen. Ähnliche Erfahrungen wurden in anderen Bundesländern gemacht.

Bereits 1998 wurde im Bundesgleichstellungsgesetz deshalb ein Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten des Bundes bei Nichtbeteiligung festgeschrieben. Derzeit wird beim Bund überlegt, diese Sanktionsmöglichkeiten auszuweiten, so dass sie auch Gültigkeit haben, wenn Vorschriften, die die Gleichstellung betreffen, verletzt werden.

- **Stärkung der Funktion der Gleichstellungsbeauftragten** u.a. durch o.g. Sanktionsmöglichkeiten, eine geregelte Entlastung von ihren sonstigen Aufgaben, eine differenzierte Beschreibung der Beteiligungsrechte, eine verbindlich geregelte Fortbildung, die Möglichkeit zu bereichsübergreifendem Austausch und zur landesweiten Vernetzung sowie eine Neubewertung der Rolle der Stellvertreterin, die zukünftig keine reine Abwesenheitsvertreterin mehr sein darf.

Begründung: Ohne Gleichstellungsbeauftragte, so die Erfahrung, lassen sich Gleichstellungsbestimmungen in den Verwaltungen nicht durchsetzen. Sie sind ein wesentliches „Instrument“, um vor Ort in den Dienststellen die tatsächliche Gleichstellung umzusetzen. Allerdings müssen sie zukünftig mit mehr Kompetenzen ausgestattet werden. Dazu gehören Sanktionsmöglichkeiten (s.o.) und eine geregelte Entlastung von ihren sonstigen Aufgaben. Bisher konnten nur vereinzelt Gleichstellungsbeauftragte eine solche Regelung mit ihren Dienststellen vereinbaren. Liegt keine Entlastungsregelung vor, führt dies zu Intransparenz und Aufgabenunsicherheit, Zeitdruck und Rollenkonflikten. Es fällt der Gleichstellungsbeauftragten schwer, ihre Position gegenüber der Dienststellenleitung zu festigen. Regelungen zu einer an die Besonderheiten der Dienststelle geknüpften gestuften Freistellung sind unbedingt erforderlich.

Gleichzeitig sind die Gleichstellungsbeauftragten – anders als der Personalrat – „Einzelkämpferinnen“ in ihren Dienststellen, ihre Stellvertreterin ist eine reine Abwesenheitsvertretung, die im Falle der Vertretung kaum in der Lage ist, die Aufgaben zu bewältigen, weil sie nicht eingebunden ist. Daher ist es nötig und sinnvoll, die Stellvertreterin mit mehr Kompetenzen auszustatten. Durch die Reform der Landesverwaltung wurden und werden viele früher eigenständige Dienststellen zusammengelegt. Es hat sich gezeigt, dass die Gleichstellungsbeauftragten dieser großen Dienststellen mit landesweit verteilten Niederlassungen/Zweigstellen gar nicht in der Lage sind, die Zuständigkeit für alle Niederlassungen wahrzunehmen. Deshalb ist es bisweilen bereits Praxis, mehrere Stellvertreterinnen für die jeweiligen Niederlassungen/Zweigstellen zu benennen. Das Gesetz sollte an diese Praxis angepasst werden.

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten wurde in der Vergangenheit nicht selten übergangen. Das LGG in seiner bisherigen Form enthält zwar eine „Generalklausel“, aber keine Aufzählung der Beteiligungstatbestände. Die Beteiligungsfelder müssen entweder ins Gesetz aufgenommen oder in einer Verwaltungsvorschrift erläutert werden.

Ebenso ist es nötig, dass verbindliche Rahmenbedingungen für die Aufgabenerfüllung vorgegeben werden (z.B. Unterbringung in einem eigenen Büro, eigener Telefonanschluss, abschließbarer Schrank für vertrauliche Vorgänge, Anspruch auf Fachliteratur, Möglichkeit verwaltungsinterner

Öffentlichkeitsarbeit). Für die Personalvertretung enthält das LPersVG entsprechende Vorschriften.

Darüber hinaus ist es wichtig, dass Gleichstellungsbeauftragte für ihre Tätigkeit berufsbegleitend qualifiziert werden (Basisqualifizierung als Mindeststandard) und das Recht auf weitere Fortbildungen haben. Es muss ihnen die Mitarbeit in Netzwerken ermöglicht werden.

- **Konkretisierung für die Erstellung von Frauenförderplänen**, u.a. durch eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten von Beginn an, verbindliche Zielvorgaben, Fristen für die Erstellung, Sanktionen bei Nicht-Erstellung (s.o.). Die bisherige Bezeichnung „Frauenförderplan“ soll zukünftig „Gleichstellungsplan zur Förderung von Frauen“ heißen.

Begründung: Immer noch wird nicht in allen Verwaltungen ein Frauenförderplan erstellt und wenn doch, erfolgt die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten oft zu spät. Wenn die Überlegungen der Verwaltung schon sehr weit fortgeschritten sind, besteht jedoch kaum noch eine Möglichkeit für die Gleichstellungsbeauftragte, eigene Anregungen und Ideen einzubringen.

Für die Erstellung der Förderpläne sollte daher eine Frist gesetzt werden, deren Einhaltung auch überprüft wird. Bei Nichterstellung sollten Sanktionen greifen. Wir halten es außerdem für sinnvoll, bei der Frage des Zeitpunkts der Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten den Begriff „frühzeitig“ durch die Formulierung „von Beginn an“ zu ersetzen.

Außerdem gibt das LGG keinen Mindestinhalt vor. Solange die Maßnahmeteile der Frauenförderpläne keine verbindlichen Zielvorgaben unter Angabe eines bestimmten Zeitraums enthalten, erfolgt die Umsetzung des gesetzlichen Auftrages der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern nur sehr zögerlich.

- **Aufnahme wirksamer Instrumente zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen** u.a. durch die Aufnahme eines Leistungskriteriums „Gleichstellungsengagement“ in die Leistungsbeurteilung und Verpflichtung zur öffentlichen Ausschreibung von Stellen in Bereichen von Unterrepräsentanz, auch bei einer kommissarischen Besetzung.

Begründung: Der 3. Bericht zur Umsetzung des LGG hat überdeutlich gemacht, dass im Bereich „Frauen und Führungspositionen“ akuter Nachholbedarf besteht, das LGG dazu aber kaum Instrumentarien bereit stellt.

- **Koppelung öffentlicher Auftragsvergabe und Leistungsgewährung** an das Kriterium der Frauenförderung.

Begründung: Die öffentliche Verwaltung ist nach Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 GG gefordert, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern proaktiv zu fördern. Die Kopplung der Auftragsvergabe an das Kriterium der Gleichstellungsförderung von Frauen stellt eine solche proaktive Maßnahme dar.

Es entspricht zudem den Prinzipien der "guten Verwaltung" (good-Governance), dass die öffentliche Verwaltung auch nach außen den Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern deutlich macht und wirksam umsetzt. Darüber hinaus entspricht es der geltenden EU-Werteordnung, die vor allem in der Europäischen Grundrechtecharta zum Ausdruck kommt und immer stärker auf die Verwaltungen der Mitgliedstaaten einwirkt ("Europäischer Verwaltungsverbund") - hier Art. 41 GRC ("gute Verwaltung") und Art. 23 GRC ("Gleichheit von Frauen und Männern").

- **Aufnahme des „Gremienbeschlusses“** in das Gesetz.

Begründung: Neben der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ist die Anzahl von Frauen in Gremien ein weiteres Problemfeld in den öffentlichen Verwaltungen. Seit 2010 gibt es einen Kabinettsbeschluss, der Gremienbesetzungen u.a. nach dem sogenannten „Reißverschlussverfahren“ vorsieht. Die Regelungen dieses Beschlusses sollen in das Gesetz Eingang finden.

Im Einzelnen bedeutet dies:

Ziele des LGG (§ 1)

Der Paragraph soll ergänzt werden um die Themen *Verpflichtung zur Gleichstellung / Chancengleichheit als Leitprinzip* und als besondere *Aufgabe für Führungskräfte*

- Eine Verpflichtung auf das Gleichstellungsziel für alle Beschäftigte insb. in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (vgl. *Bayern, Art. 2 Abs. 3; Berlin § 3 Abs. 1, Niedersachsen § 1 Abs. 3, BGlG § 2*)
- Die Hervorhebung, dass die Verwirklichung der Gleichstellung eine besondere Aufgabe für Führungskräfte ist (MV § 2)
- Chancengleichheit als Leitprinzip (vgl. *Bayern, Bremen § 1, Hessen § 1 und § 3 Abs. 1, BGlG § 2*)

Außerdem sollen die Themen *Vereinbarkeit und Entgeltgleichheit* in den Zielen Eingang finden.

- Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer (vgl. *MV § 2; LSA § 1, Niedersachsen § 1 Abs. 1, BGlG, § 1*)

Geltungsbereich (§ 2)

Der Geltungsbereich soll erweitert werden

- Gültigkeit bei Umwandlung, Errichtung, Veräußerung und Erwerb von Einrichtungen des Landes und der kommunalen Gebietskörperschaften (vgl. *Berlin § 1 b*)
- Gültigkeit bei unmittelbaren und mittelbaren Mehrheitsbeteiligungen bzw. beim Erwerb, bei Errichtung oder Umwandlung solcher durch das Land an juristischen Personen des Privatrechts oder Personengesellschaften (vgl. *Berlin § 1 a*)

Personalrat (§ 3)

Das LGG soll an das LPersVG angepasst und die entsprechenden Passagen, die Gleichstellungsaufträgen betreffend, explizit auch im LGG genannt werden.

Begriffsbestimmungen (§ 4)

Einige Begrifflichkeiten müssen auf den aktuellen Stand gebracht, andere detaillierter beschrieben, weitere zusätzlich aufgenommen werden.

- Die Terminologie muss aktualisiert werden (Wegfall von Vergütungs- und Lohngruppen, dafür Entgeltgruppen)
- Die Unterrepräsentanz soll auch gelten für die Laufbahn bzw. die Berufsfachrichtung
- Die Begriffe Beförderung und Höhergruppierung (vgl. *MV § 2 a; vgl. Hessen § 2 Abs. 8*) sollen bestimmt werden. Auch der Begriff Angehörige (wie auch eheähnliche Gemeinschaften und eingetragene Partnerschaften) soll, entsprechend dem Sozialgesetzbuch, bestimmt werden
- Unterrepräsentanz ist ebenfalls zu definieren / bestimmen
- Der Frauenförderplan soll in „Gleichstellungsplan zur Förderung von Frauen“ umbenannt werden

Erstellung von Frauenförderplänen (§ 5)

Wesentlich ist die Formulierung von Sanktionsmöglichkeiten bei Nicht-Erstellung. Weitere Ergänzungen betreffen die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, die Fortschreibung des FFP und die Zählweise. Auch sollte auf die besondere Verpflichtung zur Erstellung eines FFP ausdrücklich hingewiesen und Fristen gesetzt werden.

- Sanktionen: Solange kein FFP erstellt ist, dürfen dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, keine Einstellungen und Beförderungen vorgenommen werden (vgl. Schl.-H. § 11,8; vgl. Hessen § 10 Abs. 5; vgl. Saarland § 8 Abs. 2)
- Fortschreibung: Begründung bei Nicht-Erreichen von Zielen (vgl. Bayern, vgl. Sachsen § 4; vgl. MV § 3), Erläuterung im nächsten Plan und Information der höheren Dienststelle (BGleiG § 11)
- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten: Beteiligung von Beginn an unter Vorgabe des Ziels einer einvernehmlichen Regelung (vgl. Berlin § 4, Abs. 6)
- Grundlage des FFP: der Begriff Personalentwicklungserwartung soll in einer Klammer näher erläutert werden (erwartete Einstellungen, Fluktuation, Einsparmaßnahmen) – (vgl. Berlin § 4, Abs. 1)
- Verpflichtung: Die Umsetzung des Plans ist eine besondere Verpflichtung der Personalverwaltung sowie jeder Funktionsträgerin und jedes Funktionsträgers mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben (BGleiG § 10)
- Zählweise im Datenteil des FFP sowohl nach Beschäftigungszahlen als auch nach -volumen festlegen, da das Verhältnis weibliche : männliche Beschäftigte durch Teilzeitbeschäftigte verfälscht wird, wenn nur die Zahl der Personen ausschlaggebend ist. Das tatsächliche Arbeitsvolumen (also die geleisteten Arbeitsstunden) der Bediensteten ist als Grundlage für die Ermittlung der Unterrepräsentanz aussagekräftiger.

Mindestinhalt von Frauenförderplänen (§ 6)

Neu aufgenommen werden sollen die Festlegung von Zielvorgaben, die Gewährleistung von Chancengleichheit bei Personalabbau, Maßnahmen zur Verbesserung zur Aufwertung von Frauenarbeitsplätzen und die Azubi-Struktur.

- Zielvorgaben: Festlegung verbindlicher Zielvorgaben und Stufenplan mit Zeitfenster für jeweils 2 Jahre unter Einbezug der Personalentwicklungsplanung (vgl. Berlin § 4, Abs. 2 und Hessen § 5 Abs. 3; vgl. BGleiG § 11) und unter Berücksichtigung neu zu besetzender Stellen
- Überprüfung, Einhaltung von Zielvorgaben nach Ablauf der Geltungsdauer: Ergebnisse sind den Beschäftigten innerhalb der festgesetzten Frist (alle 2 Jahre / entsprechend Stufenplan) zur Kenntnis zu geben (vgl. Niedersachsen § 15)
- Personalentwicklungsmaßnahmen: Festlegungen im FFP sind Bestandteil der Personalentwicklungsplanung (vgl. Berlin § 4, Abs. 8)
- Auszubildende: Darstellung der Auszubildenden-Struktur und deren Abbildung in der Personalentwicklungsplanung (vgl. Berlin § 4, Abs. 3)
- Abbau von Stellen: Bei personalwirtschaftlichen Maßnahmen, die zum Stellenabbau oder -wegfall führen, muss gewährleistet sein, dass Unterrepräsentanz eines Geschlechts nicht hergestellt oder verstärkt wird (vgl. Niedersachsen § 10, vgl. Saarland § 7 Abs. 3; BGleiG § 11)
- Frauenarbeitsplätze: Der FFP enthält auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen
- Außerdem sollen die Maßnahmen erläutert werden, die erfolgt sind, um Entgeltgleichheit zu erreichen.
- Darstellung der Maßnahmen mit Zeitfenster = Stufenplan (vgl. Berlin § 4 Abs. 2)

Einstellung und Beförderung (§ 7)

Die Änderungen betreffen den Geltungsbereich der Bevorzugungsregelung sowie die Kriterien zur Einstellung und Beförderung.

- Die Bevorzugungsregel in § 7 soll auch gelten für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, der Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts (vgl. Berlin § 8, Abs. 1 und Abs. 2).
- Festschreibung von weiteren Kriterien, die für Auswahlentscheidung nicht herangezogen werden dürfen: Lebensalter, Familienstand / eigene Einkünfte/ bzw. Einkommenslosigkeit des Partners oder der Partnerin einer Bewerberin / zeitliche Belastung zur Betreuung und Absicht auf Arbeitszeitreduzierung (vgl. Berlin § 8, Abs. 4 und Hessen § 10 Abs. 3, BGlG § 9)
- Bei Beförderungen muss auch das Kriterium „Grad der gleichstellungspolitischen Kompetenz“ mit herangezogen werden. Dazu müssen die Beurteilungssysteme angepasst werden. Dies gilt auch für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, der Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts.
- Bei der Berücksichtigung nonformal oder informell erworbener Kompetenzen sollen neben der Familienarbeit auch solche berücksichtigt werden, die durch soziales und ehrenamtliches Engagement erworben sind, soweit sie für die Stelle von Bedeutung sind (vgl. Bayern, Sachsen, Berlin, Bremen).

Ausbildung (§ 8) und Härteklausel (§ 9)

Keine Ergänzungen

Stellenausschreibung (§ 10)

- Es soll auf die Verpflichtung hingewiesen werden, dass in Bereichen, in denen Unterrepräsentanz herrscht, Frauen bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden und ein entsprechender Hinweis in der Stellenausschreibung erscheinen muss.
- Es soll eine interne und externe Ausschreibungspflicht festgeschrieben werden, für die Bereiche, in denen Unterrepräsentanz besteht, unabhängig von der Entgelt- bzw. Besoldungsgruppe, die auch bei kommissarischer Wahrnehmung von Stellen angewandt werden muss.
- Es soll dokumentiert werden, dass Frauen im Auswahlverfahren berücksichtigt wurden. Diese Dokumentation soll zur Kenntnisnahme an die mit der Personalfindung Beteiligten rechtzeitig vor der Auswahlentscheidung zugeleitet werden. (vgl. Berlin § 6, Abs. 3)

Einstellungsgespräche

Da das LGG zu diesem Punkt bisher keine Aussagen macht, muss ein entsprechender Paragraph eingefügt werden.

- Festgeschrieben werden soll, dass bei bestehender Unterrepräsentanz und Erfüllung der Voraussetzungen für die Stelle auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten die gleiche Anzahl von Frauen und Männern oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden (vgl. MV § 5). Dies soll auch für die Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, der Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts gelten.

- Angestrebt werden soll, dass Einstellungs-, Auswahl- und Bewerbungsgespräche mit gemischtgeschlechtlichen Teams stattfinden.

Teilzeit (§ 11)

Der Paragraph muss an das Teilzeit- und Entfristungsgesetz sowie an das Elterngeldgesetz angepasst werden. Ergänzt werden soll er um den Bereich der Telearbeit und der flexiblen Arbeitszeiten. Ergänzungen sollen formuliert werden zum Vorgesetztenverhalten, Neubemessung von Aufgaben, Aufstockung und Beurteilungssysteme.

- Telearbeit: Einführung und Ausbau von alternierender Telearbeit und flexiblen Arbeitszeitsystemen; Telearbeit darf sich ebenso wie TZ-Beschäftigung nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang, die dienstliche Beurteilung auswirken; es dürfen keine geringer wertigen Aufgaben übertragen werden (*vgl. Ba.-Wü. § 14, Abs. 3*). Beabsichtigt die Dienststelle, dem Antrag auf Telearbeit nicht zu entsprechen, ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen, der Ablehnungsantrag ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen (*vgl. Ba.-Wü. § 14, Abs. 5*).
- Das Vorgesetztenverhalten soll darauf ausgerichtet sein, den Beschäftigten familienfreundliche Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen zu ermöglichen (*vgl. Berlin § 10, Abs. 1*)
- Einem Aufstockungswunsch des Beschäftigungsvolumens ist zu entsprechen (*vgl. Bremen § 8 Abs. 3*)
- Eine Neubemessung der Aufgaben nach dem Maß der für die Zukunft festgesetzten Arbeitszeit ist vorzunehmen (*vgl. Berlin § 10, Abs. 5*)
- Anpassung der Beurteilungssysteme bei TZ-Beschäftigten und konsequenter Einsatz sowie diskriminierungsfreie Anwendung des Instruments „Führen durch Ziele“ (*§ 18 TVöD*)

Beurlaubung (§ 12)

Der Paragraph muss an das Teilzeit- und Entfristungsgesetz sowie an das Elterngeldgesetz angepasst werden; die Aufrechterhaltung der Verbindung zum Beruf muss grundsätzlicher formuliert werden.

- Fortbildung: Die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ist grundsätzlich begleitend anzubieten und zu bezahlen (*vgl. Berlin § 11, Abs. 1, Bremen § 10, Abs. 2*)
- Über Angebote von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie über das Fortbildungsprogramm und Ausschreibungen bzw. zu besetzende Stellen müssen Beurlaubte rechtzeitig informiert werden (*vgl. BGlG § 14*)
- Beratungsgespräche zur Wiedereingliederung von Beurlaubten müssen vor deren Rückkehr geführt werden (*vgl. BGlG § 14, LSA § 9*)
- Unter bestimmten Voraussetzungen sind Beurlaubte in Auswahlentscheidungen einzubeziehen (*vgl. MV § 8*)

Fortbildung (§ 13)

Die Ergänzungen beziehen sich v.a. auf die Einbindung gleichstellungsrelevanter Themen bei der Weiterbildung von Führungskräften sowie auf die Rahmenbedingungen von Fortbildungsveranstaltungen.

- Nach der Teilnahme an einer Qualifizierungsreihe soll diese als Voraussetzung für eine Stellenbesetzung anerkannt werden.

- Verpflichtung von Vorgesetzten und Beschäftigten in Leitungsfunktionen Frauen auf karrierefördernde Maßnahmen aufmerksam zu machen und Teilnahme bevorzugt zu ermöglichen unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit (*vgl. Berlin § 9, Abs. 1*)
- Verpflichtung der Vorgesetzten, sich nachweisbar über Maßnahmen der Gleichstellung zu informieren (*vgl. BGleIG § 9*)
- Frauenspezifische Qualifizierungsreihen zur Führungskräfteentwicklung sind vorzuhalten
- Regelmäßige Überprüfung der Fortbildungsgrundsätze und Fortbildungsangebote der Kommunalakademie, der Verwaltungshochschule des Landes und des Landesfortbildungsprogrammes zur besseren Berücksichtigung frauenspezifischer Inhalte und zur besseren Förderung (*vgl. Berlin § 9, Abs. 2*)
- Themen wie Gleichstellung, Frauenförderung, Frauendiskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind Teil des Fortbildungsprogramms und fließen auch in passende Fortbildungsveranstaltungen ein. Sie sind insbesondere Bestandteil der Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (*vgl. Berlin § 9, Abs. 4*).
- Aufwendungen: Aufwendungen – unvermeidlich erhöhte Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren ... – bei Teilnahme an Fortbildungen werden erstattet (*vgl. Hessen § 11 Abs. 4*).
- Auswahl: Fortbildungen sollen so angeboten werden, dass die Hälfte der Plätze mit Frauen besetzt werden kann (*vgl. Hessen § 11 Abs. 5*).

Gremien (§ 14)

Der Paragraph ist an den Gremienbeschluss (Reißverschlussverfahren) anzupassen.

- Verpflichtende Einführung des sog. „Reißverschlussverfahrens“

Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten (§ 15)

- Es soll ausdrücklich darauf hingewiesen, dass als Gleichstellungsbeauftragte und als Stellvertreterin nur eine Frau bestellt werden kann (*vgl. Hessen § 14 Abs. 2*).
- Die Begrenzung der Anzahl der Dienststellen soll aufgehoben werden: Alle Dienststellen sollen zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten verpflichtet werden.
- Im Vorfeld der Bestellung soll den weiblichen Beschäftigten ein Vorschlagsrecht eingeräumt werden (*vgl. Schl.-H. § 18, Abs. 1*).
- Die Kompetenzen der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten sollen erweitert werden; sie soll in Zukunft keine reine Abwesenheitsvertretung sein, sondern die Gleichstellungsbeauftragte soll im Einvernehmen ihrer Stellvertreterin Aufgaben zur eigenständigen Erledigung übertragen können (*vgl. BGleIG § 18*).
- Das Gesetz soll die Möglichkeit eröffnen, weitere Gleichstellungsbeauftragte oder Vertreterinnen für abgegrenzte Aufgabenbereiche oder für Außenstellen zu bestellen (*vgl. Niedersachsen § 19*).
- Es soll ausdrücklich darauf verwiesen werden, dass bei Rücktritt einer Gleichstellungsbeauftragten oder deren Stellvertreterin sowie nach Ende der Amtszeit unverzüglich eine Neubestellung bzw. eine Wiederbestellung zu erfolgen hat. Bis zur erfolgten Neubestellung bleibt die Gleichstellungsbeauftragte im Amt.
- Das Gesetz soll Sanktionen festschreiben, wenn in einer Dienststelle keine Gleichstellungsbeauftragte bestellt ist (*vgl. Saarland § 21*).

Rechtsstellung (§ 17)

Dringend erforderlich ist eine Änderung hinsichtlich der Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten.

- Das Gesetz soll eine der Größe der Dienststelle angepasste gestufte Entlastungsregelung enthalten (vgl. *BGleiG, Berlin, Hessen, Niedersachsen*), gültig auch für Dienststellen ohne FFP
- Die Freistellung soll auch für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die für die Wahrnehmung des Amtes erforderlich sind, gelten (vgl. *Berlin, § 16, Abs. 3, vgl. Bremen § 15*)
- Bei einer Novellierung soll geprüft werden, ob eine Stufenvertretung rechtlich möglich und umsetzbar ist.

Fortbildung

Festgeschrieben werden sollen das Recht und die Pflicht von bestellten Gleichstellungsbeauftragten, einschließlich der Stellvertreterinnen zur Qualifizierung, verbunden mit der entsprechenden Freistellung durch die Dienststelle.

- Verpflichtend für alle Gleichstellungsbeauftragte soll dabei eine Basisqualifizierung sein, die bestimmten Standards entspricht.

Aufgaben und Befugnisse (§ 18)

- Die Beteiligungs- /Mitwirkungstatbestände sollen konkret definiert werden (vgl. *Berlin, § 16, Abs. 3, vgl. Bremen § 15*) und zukünftig keinen Beschränkungen mehr auf die Zielgruppe Frauen unterliegen.
- Die Dienststelle soll eine Dokumentationspflicht der Beteiligung haben.
- Das Beteiligungsrecht muss für alle Bewerbungsgespräche gelten.
- Festgeschrieben werden muss, dass die Gleichstellungsbeauftragte Einsichtsrecht hat in alle Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerber/innen, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden (vgl. *MV, § 12*)
- Die Gleichstellungsbeauftragte muss unverzüglich und umfassend unterrichtet werden (vgl. *BGleiG § 20*)
- Es hat eine Prüfung bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen sowie Aufsichtsräten hinsichtlich öffentlicher Bekanntmachung, Anzahl einzuladender Bewerberinnen, Dokumentation des Verfahrens und Einbezug Dritter in das Personalfindungsverfahren zu erfolgen. Dabei muss das Prüfungsergebnis innerhalb einer Woche vor der Besetzungsentscheidung der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegt werden (vgl. *Berlin, § 17, Abs. 4*)
- Das Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit und das Recht auf Teilnahme an landesweiten Arbeitsgemeinschaften und Gremien muss festgeschrieben werden (vgl. *Niedersachsen § 23, vgl. Saarland § 22 Abs. 5*)
- Der Gleichstellungsbeauftragten ist ein Initiativrecht ähnlich den Regelungen des Personalrats einzuräumen (vgl. *Bayern, Sachsen, Bremen, BGleiG §20, Ba.-Wü. § 21, Abs. 2*)

Beanstandungsrecht (§ 19)

- Es muss ein gestuftes Beanstandungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten mit einem Klagerecht im Gesetz verankert werden (vgl. *BGleiG, vgl. Berlin*)

- Dies soll sowohl einen Verstoß gegen das Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten betreffen als auch die Beanstandung von Maßnahmen, die gegen das LGG oder andere gleichstellungsrelevante Vorschriften verstoßen (*vgl. Berlin*).
- Einsprüchen der Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihre Nichtbeteiligung müssen eine aufschiebende Wirkung zur Folge haben bzw. eine Aussetzung der Maßnahme (*vgl. Niedersachsen, Hessen, Berlin, BGleig*).

Leistungsgewährung

Das LGG hat hierzu bisher keine Vorschriften vorgesehen. Sie sind zu ergänzen.

- Frauenförderung durch öffentliche *Auftragsvergabe* (*vgl. Berlin § 13 Absätze 1 bis 3*) – u.a. Abgabe einer Erklärung zur Förderung von Frauen des bietenden Unternehmens
- Frauenförderung bei staatlicher Leistungsgewährung (*vgl. Berlin § 14 Absätze 1 bis 3*)
- *Vertragsstrafen bei Nichterfüllung müssen vereinbart werden*

Leistungsbeurteilung

Das LGG hat hierzu bisher keine Vorschriften vorgesehen. Sie sind zu ergänzen.

- Erfolge oder Misserfolge bei der Umsetzung des LGG sind im Rahmen der Leistungsbeurteilung der für die Umsetzung verantwortlichen leitenden Personen zu berücksichtigen (*vgl. Bremen § 17*)
- Festschreibung der Gleichstellungsverpflichtung bei Vertragsvereinbarungen sowohl als Leistungskriterium als auch als Kriterium zur Leistungsbeurteilung (*vgl. Berlin § 3 Abs. 1*)