

## Begründung

### A.

#### Allgemeines

##### Anlass des Gesetzes

Das vorliegende Gesetz novelliert das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz) vom 19. März 1991 (Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt, Seite 75). Gleichzeitig wird eine notwendige Folgeänderung im Hamburgischen Hochschulgesetz (HmbHG) vorgenommen.

Das Hamburgische Gleichstellungsgesetz trat am 1. April 1992 in Kraft. Als Ziel formulierte § 1 des Gesetzes: „Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlichen Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes) gefördert“.

Das Gesetz umfasste nicht nur die Einführung einer bevorzugten Berücksichtigung von Frauen bei Ausbildung, Einstellung und beruflicher Entwicklung, solange Frauen in den entsprechenden Bereichen unterrepräsentiert sind (sog. Frauenquote). Es sah auch flankierende Maßnahmen vor, die den Anteil von Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen erhöhen und ihre Situation im öffentlichen Dienst insgesamt verbessern sollten. Dazu gehörten die Einführung von Frauenförderplänen, die Verankerung von Frauenbeauftragten, Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Entwicklungschancen für Teilzeitbeschäftigte sowie veränderte Fortbildungsinhalte und -formen.

Mehr als 20 Jahre nach Inkrafttreten des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes arbeiten mehr Frauen in der hamburgischen Verwaltung als Männer. Ende 2012 betrug der Anteil der Frauen am statistischen Personalbestand 53,6 vom Hundert (v.H.). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen beträgt über die gesamte hamburgische Verwaltung hinweg inzwischen 38,3 v.H. Dennoch ist die Situation in manchen Bereichen nach wie vor unbefriedigend. Frauen sind in den oberen Besoldungs- und Entgeltgruppen der einzelnen Laufbahngruppen unterrepräsentiert. Ihre Teilhabe an Führungspositionen ist in den Behörden sehr unterschiedlich, zudem wird sie i.d.R. geringer, je höher in der Hierarchie die Funktion angesiedelt ist. Es gibt weiterhin eine Segregation in typische Frauen- und Männerberufe. Auch ist Teilzeitbeschäftigung nach wie vor eine Domäne der Frauen.

Es besteht also weiterhin die Notwendigkeit, Frauen gezielt zu fördern und den Wirkmechanismen

von Diskriminierungen gegenüber Frauen entgegenzuwirken. Auf Grund der fortbestehenden Benachteiligung von Frauen bildet der Abbau geschlechtsspezifischer Nachteile und der Unterrepräsentanz von Frauen weiterhin den Schwerpunkt gleichstellungspolitischer Zielrichtungen.

Neben den unzureichenden Erfolgen in der Gleichstellung von Frauen und Männern begründen auch die Erfahrungen mit der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes die Notwendigkeit einer Novellierung.

Das bisherige Gesetz enthielt beispielsweise keine differenzierten Vorgaben zu den Inhalten der Frauenförder- bzw. Gleichstellungspläne. Dies hat nicht nur deren Erstellung in den Dienststellen erschwert, sondern auch ihre Auswertung und Steuerung durch die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde.

Außerdem enthielt das Gesetz keine Pflicht der Dienststellen zur Benennung einer Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten. Es regelte weder das Verfahren der Beauftragung noch die Tätigkeitsbereiche oder den Rechtsstatus der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten. Dies hat sowohl bei den Beauftragten als auch in den Dienststellen immer wieder zu Unsicherheiten geführt. Auf Grund der unzureichenden Rechtsgrundlage haben sich sehr unterschiedliche Tätigkeitsfelder der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten entwickelt.

Nicht zuletzt die Entwicklung der Gleichstellungspolitik in den vergangenen zwei Jahrzehnten macht es notwendig, ein neues Hamburgisches Gleichstellungsgesetz zu erlassen, das den heutigen Anforderungen an eine chancengerechte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Ebenen und in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung Rechnung trägt.

##### Gleichstellungspolitische Entwicklungen seit Inkrafttreten des bisherigen Gesetzes

Das erste Gleichstellungsgesetz ging noch von einer reinen Frauenförderung aus, gleichstellungspolitische Maßnahmen richteten sich an die weiblichen Beschäftigten.

Im Zuge des vor allem von den Vereinten Nationen ausgehenden und später verfassungsrechtlich und europarechtlich aufgegriffenen Paradigmenwechsels von einer Politik der Frauenförderung und des Nachteilsausgleichs hin zu einer aktiven Politik der Gleichstellung der Geschlechter hat sich auch das gleichstellungspolitische Handeln in der hamburgischen Verwaltung verändert. Die Akteurinnen und Akteure haben sich zunehmend von den Prinzipien des Gen-

der Mainstreaming<sup>1)</sup> leiten lassen, einer Strategie, die mit der Ratifizierung des Vertrags von Amsterdam 1999 eine hohe rechtliche Verbindlichkeit für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union bekommen hat.

Seinen äußeren Ausdruck fand dieser Wandel in der Tendenz, dass sich immer mehr behördliche Frauenbeauftragte als Gleichstellungsbeauftragte bezeichneten und Frauenförderpläne in Gleichstellungspläne umbenannt wurden. Aber auch inhaltlich vollzog sich ein Wandel; zunehmend fanden sich in Gleichstellungsplänen Maßnahmen, die neben den Frauen auch die Männer in den Blick nahmen. Insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie etablierte sich der Gender-Aspekt, d.h. die Beachtung der unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten, Anforderungen und Bedarfe von Frauen und Männern.

Gleichwohl blieben aber in vielen Bereichen auf Grund struktureller gleichstellungspolitischer Defizite Frauen die Adressatinnen gleichstellungspolitischer Maßnahmen, z.B. beim gleichberechtigten Zugang von Frauen zu Führungsfunktionen.

Gleichstellungsförderung wurde seit den 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts zudem immer stärker zu einem integralen Bestandteil der Personalentwicklung in den hamburgischen Behörden. Sie gehört mittlerweile unabdingbar zu einem ganzheitlichen strategischen Personalmanagement. Das heißt, dass Personalentwicklung – idealtypisch – immer auch unter dem Aspekt der Gleichstellung gesehen und gestaltet wird.

#### Rechtliche Grundlagen der Gleichstellungspolitik in Hamburg

Das Hamburgische Gleichstellungsgesetz dient der Verwirklichung des verfassungsrechtlichen Gebots der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, das sich im Wesentlichen aus dem Grundgesetz (GG) sowie aus der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg ergibt.

Artikel 3 Absätze 2 und 3 GG verbietet es, ohne hinreichenden Grund Menschen wegen ihres Geschlechts zu benachteiligen<sup>2)</sup> oder zu bevorzugen. Das Geschlecht darf grundsätzlich nicht zum Anknüpfungspunkt und zur Rechtfertigung für rechtliche Ungleichbehandlungen benachteiligender oder bevorzugender Art herangezogen werden. Dies gilt nicht nur für einzelne Maßnahmen und Handlungen, sondern auch für Gesetze und andere Rechtsvorschriften. Lediglich dann, wenn Ungleichbehandlungen durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt und insgesamt verhältnismäßig sind, können sie ausnahmsweise zulässig sein. Dies kommt auch in Artikel 23 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union zum Ausdruck: „Der Grundsatz der Gleichheit steht

der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.“ Dies kann der Fall sein, wenn Regelungen ein Geschlecht bewusst begünstigen, etwa um faktische Nachteile auszugleichen, die auf Grund biologischer Unterschiede oder gesellschaftlicher Bedingungen überwiegend ein Geschlecht treffen.

Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG ergänzt das Benachteiligungsverbot durch den verfassungsrechtlichen Auftrag des Staates, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.

In Übereinstimmung mit dem GG erhebt auch Artikel 3 Absatz 2 Satz 3 der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel aller Staatsgewalt. Es gehört somit zu den grundlegenden Aufgaben der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH), unter Wahrung der individuellen Selbstbestimmung nicht nur für die rechtliche, sondern auch für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu sorgen.

Eine weitere rechtliche Grundlage der Gleichstellungspolitik in Hamburg ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das die FHH verpflichtet, Benachteiligungen aus Gründen des Geschlechts (u.a.) zu verhindern oder zu beseitigen.

#### Wesentlicher Inhalt des Gesetzes

Die Gesetzesnovellierung greift die Umsetzungsdefizite der vergangenen Jahre sowie die veränderten Anforderungen an eine zeitgemäße Gleichstellungspolitik auf. Sie setzt neue Schwerpunkte und erhöht die Wirksamkeit der Instrumente. Die notwendigen Veränderungen im neuen Hamburgischen Gleichstellungsgesetz betreffen insbesondere folgende Aspekte:

##### 1. Beide Geschlechter im Blick

Moderne Gleichstellungspolitik hat beide Geschlechter in den Blick zu nehmen, so wie es auch

<sup>1)</sup> Mit dem Vertrag von Amsterdam bzw. durch Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sind die Mitgliedstaaten der EU zu einer aktiven Gleichstellungspolitik unter Berücksichtigung der Strategie des Gender Mainstreaming verpflichtet. Diese Handlungsstrategie für Politik und Verwaltung macht es den Akteurinnen und Akteuren zur Aufgabe, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen und ihre Entscheidungen so zu gestalten, dass sie zur Förderung einer tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter beitragen.

<sup>2)</sup> Das Benachteiligungsverbot umfasst sowohl die unmittelbare wie auch die mittelbare Diskriminierung.

in der Strategie des Gender Mainstreaming angelegt ist. Die Praxis der vergangenen 20 Jahre hat gezeigt, dass Gleichstellung von Frauen nicht ohne Gleichstellung von Männern zu erreichen ist und umgekehrt. Die Notwendigkeit einer chancengerechten Verteilung von Familienaufgaben und Erwerbsarbeit, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter zu verbessern, ist dafür ein besonders eindrückliches Beispiel. Die starke berufliche Segregation auch im öffentlichen Dienst ist ein weiteres.

Trotz dieses Perspektivenwechsels werden aber auch in Zukunft, je nach gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf, bei einzelnen Maßnahmen überwiegend Frauen die Adressatinnen sein. Das gilt beispielsweise insbesondere für die Förderung von Frauen in Führungs- und Leitungspositionen oder in höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen. Das Hamburgische Gleichstellungsgesetz formuliert als Ansatzpunkt für gleichstellungspolitische Maßnahmen die Zugehörigkeit zum unterrepräsentierten Geschlecht. Gleichstellungspolitische Maßnahmen sind dabei in der Regel geschlechtsspezifisch zu gestalten.

Diesem gleichstellungspolitischen Ansatz entsprechend ist es folgerichtig, dass künftig grundsätzlich auch Männer die Funktion eines Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen können.

## 2. Anwendung des Gesetzes in Unternehmen, an denen Hamburg beteiligt ist

Das Gleichstellungsgesetz von 1991 galt für die Beschäftigten der FHH sowie für die landesunmittelbaren juristischen Personen des öffentlichen Rechts. Mit dem vorliegenden Gesetz wird dessen Zielsetzung auch auf Unternehmen ausgeweitet, an denen die FHH beteiligt ist. Die FHH wird verpflichtet, mithilfe sämtlicher ihr als Anteilseignerin zur Verfügung stehenden Möglichkeiten der Einflussnahme (beispielsweise Beschlussfassung und – wo möglich – Vorgaben im Rahmen von Gesellschafter- oder Hauptversammlungen, Sitzungen der jeweiligen Aufsichtsgremien oder Handlungsleitlinien für Geschäftsführungen) die Anwendung des Gesetzes auch im Bereich privatrechtlich organisierter Unternehmen durchzusetzen bzw. bei Minderheitsbeteiligungen und bei Aktiengesellschaften auf eine Anwendung hinzuwirken.

## 3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer ist für die Gleichstellung beider Geschlechter von besonderer Bedeutung. Ein eigener Abschnitt des Gesetzes widmet sich daher diesem Handlungsfeld.

Dabei stehen nach wie vor die weiblichen Beschäftigten im Fokus, da es immer noch überwiegend

Frauen sind, die auf Grund von Familienaufgaben teilzeitbeschäftigt sind oder sich beurlauben lassen. Damit sind nicht nur Folgen für die Einkommenssituation der Frauen und ihre Alterssicherung verbunden. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung werden auch als die größten Hindernisse für die berufliche Entwicklung betrachtet. Auf diese Aspekte geht das Gesetz verstärkt ein. Es verpflichtet z.B. die Dienststellen, ihre Beschäftigten vor Inanspruchnahme von Teilzeit oder Beurlaubung auf beamten-, arbeits- und versorgungsrechtliche Folgen sowie auf Befristungsmöglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung hinzuweisen. Außerdem legt das Gesetz fest, dass alle Arbeitsplätze, auch diejenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, grundsätzlich für die Wahrnehmung in Teilzeit geeignet sind. Die Wahrnehmung von Familienaufgaben wird in der derzeitigen Arbeitszeitkultur immer noch als starkes Karrierehindernis betrachtet, so wie für vollzeitbeschäftigte Führungskräfte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen schwer lösbaren Konflikt darstellt. Führung in Teilzeit kann einen Karriereweg für Frauen und Männer mit Familienaufgaben ebnen. Führen als Tandem – als eine Sonderform von Teilzeitführung – ist eine weitere Möglichkeit, wie Beispiele in der hamburgischen Verwaltung zeigen.

Maßnahmen im Handlungsfeld Vereinbarkeit richten sich bereits heute auch an Männer, jedoch sollen Männer künftig verstärkt angesprochen und bei der Inanspruchnahme dieser Leistungen unterstützt werden. Eine partnerschaftliche Teilung der Familienaufgaben, wie sie von immer mehr Paaren gewünscht wird, ist eine zentrale Voraussetzung für eine chancengerechte Teilhabe beider Geschlechter in allen Lebensbereichen.

## 4. Präzisierung der Vorgaben für die Gleichstellungspläne

Das Gesetz benennt erstmals konkrete Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Dienststellen. Damit soll ein hamburgweit einheitlicher Mindeststandard bei der Aufstellung der Gleichstellungspläne gewährleistet werden.

Die Gleichstellungspläne beinhalten künftig verpflichtend eine Personalstrukturanalyse, unter anderem für den Bereich der Führungskräfte, auf deren Grundlage Zielvorgaben festzulegen und darauf aufbauend Maßnahmen zur Erreichung dieser Zielvorgaben zu formulieren sind. Die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde prüft die Gleichstellungspläne der Dienststellen daraufhin, ob diese ein vergleichbares Maß an Bemühungen bei der Festlegung der Zielvorgaben zeigen. Die Gleichstellungspläne werden von

den Dienststellen in einem festen vierjährigen Rhythmus aktualisiert.

5. Präzisierung der Regelungen zu den Gleichstellungsbeauftragten

Das Gesetz regelt die Rechtsstellung, die Aufgaben und die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sowie das Verfahren zu ihrer Bestellung. Es trägt damit der Bedeutung der Gleichstellungsbeauftragten für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele Rechnung und stärkt die Position der Beauftragten. Durch die Regelungen soll eine einheitliche Aufgabenwahrnehmung und die Entwicklung eines gemeinsamen Selbstverständnisses bewirkt werden. Sie sind als Mindestanforderungen zu verstehen. Soweit in den Dienststellen darüber hinaus gehende Regelungen bestehen, bleiben diese unberührt.

Der Status der Funktion entspricht künftig deutlicher als bisher dem einer bzw. eines Beauftragten. Damit wird die Beratungs- und Unterstützungsfunktion betont, welche die Gleichstellungsbeauftragten gegenüber den Dienststellen wahrzunehmen haben. Der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienststelle geht ein Interessenbekundungsverfahren und eine Anhörung der Beschäftigten voraus.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind für die Erfüllung ihrer Aufgaben und Pflichten in angemessenem Umfang von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten.

## B.

### Einzelne Vorschriften

Zu Artikel 1

Hamburgisches Gleichstellungsgesetz (HmbGleiG)

Zu § 1 Ziel des Gesetzes

§ 1 formuliert das grundsätzliche Ziel des Gesetzes. Das Gesetz dient der Umsetzung des Artikel 3 Absatz 2 GG, der die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern als programmatisches Staatsziel festschreibt.

Abhängig von der Beschäftigtenstruktur richtet sich die Gleichstellungsförderung nicht nur an Frauen, sondern auch an Männer. So ist es Ziel des Gesetzes, in allen Bereichen des hamburgischen öffentlichen Dienstes eine Geschlechterparität, d.h. einen Anteil an Frauen und Männern von jeweils 50 v.H. zu erreichen.

§ 1 Satz 2 des Gleichstellungsgesetzes vom 19. März 1991 ist nicht in das neue Gesetz übernommen worden, da mehrere Gesetze die Rechte von Menschen mit Behinderungen regeln, unter anderem das

Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sowie die UN-Konvention zur Inklusion, beide aus dem Jahr 2006.

Zu § 2 Geltungsbereich

Absatz 1 definiert den unmittelbaren Geltungsbereich des Gesetzes. Dieser umfasst alle Dienststellen gemäß § 6 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz (HmbPersVG). Ausgenommen sind die nicht auf hamburgischem Landesrecht beruhenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts. Verwaltungseinheiten ohne eigene Personalverwaltung bilden gemäß § 6 Absatz 2 Satz 2 HmbPersVG mit der sie betreuenden Verwaltungseinheit eine gemeinsame Dienststelle.

Absatz 1 verdeutlicht darüber hinaus, dass durch das Gesetz als Handlungsadressaten nicht nur die Dienststellen und die sie unmittelbar Vertretenden verpflichtet werden, sondern alle Beschäftigten zur Verwirklichung der gesetzlichen Ziele beitragen sollen. Da ein wesentliches Erfolgskriterium für das Erreichen dieser Ziele das sichtbare Engagement der Führungsebenen ist, haben insbesondere die Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern.

Absatz 2 regelt, dass die FHH oder ihre staatlichen Hochschulen im Falle von Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder an Personengesellschaften sicherzustellen haben, dass die Maßnahmen der Gleichstellungsförderung entsprechend den Vorgaben des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes auch in diesen Beteiligungsunternehmen umzusetzen sind. Dabei sind die Gegebenheiten des jeweiligen Unternehmens zu berücksichtigen.

Damit wird dem Gedanken Rechnung getragen, dass verfassungsrechtliche Bindungen auch dann weiterbestehen, wenn sich die öffentliche Verwaltung der Formen privatrechtlichen Handelns bedient. Für den Fall, dass die FHH oder ihre staatlichen Hochschulen auch nach der Verlagerung öffentlicher Aufgaben auf Unternehmen in privater Rechtsform alleinigen oder maßgeblichen Einfluss auf diese ausüben, sind sie weiterhin verpflichtet, sowohl dem grundgesetzlichen Auftrag aus Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 GG als auch dem Gleichstellungsgebot gemäß Artikel 3 Absatz 3 Satz 3 der Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg gerecht zu werden.

Mit der Formulierung „stellen ... sicher“ wird zum Ausdruck gebracht, dass es sich hierbei nicht um einen fakultativen, sondern – im Rahmen des geltenden Rechts – um einen zwingenden Handlungsauftrag an die Vertreterinnen und Vertreter der FHH bzw. der staatlichen Hochschulen in den Aufsichtsgremien handelt.

Bei den juristischen Personen des Privatrechts, an denen die FHH bzw. die staatlichen Hochschulen Mehrheitsbeteiligungen halten, handelt es sich überwiegend um Gesellschaften mit beschränkter Haftung (GmbH). Hier können die FHH bzw. die staatlichen Hochschulen als Mehrheitsgesellschafterinnen die Anwendung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes dadurch sicherstellen, dass sie der Geschäftsführung Vorgaben erteilen. Das Gleiche gilt für die Unternehmensform der Gesellschaft mit beschränkter Haftung & Compagnie Kommanditgesellschaft (GmbH & Co. KG), bei denen die FHH bzw. die staatlichen Hochschulen auch Gesellschafterinnen der Komplementär-GmbH sind.

Bei den Aktiengesellschaften können die Anteilseignerinnen über den Aufsichtsrat sowie im Rahmen der Hauptversammlung wegen der weisungsfreien Geschäftsführung des Vorstands nur in eingeschränktem Maße Einfluss nehmen. Daher haben die Anteilseignerinnen gegenüber den Aktiengesellschaften in Mehrheitsbesitz der FHH eine „Hinwirkungspflicht“.

Soweit die Gesellschaften, an denen die FHH bzw. die staatlichen Hochschulen unmittelbar beteiligt sind, weitere Mehrheitsbeteiligungen an Tochter- bzw. Enkelgesellschaften halten, können die Vorgaben jeweils in absteigender Linie weitergegeben werden.

Absatz 3 enthält eine Regelung hinsichtlich der Minderheitsbeteiligungen der FHH. Auch bei Minderheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder bei Personengesellschaften haben die öffentlichen Anteilseignerinnen sämtliche ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Einflussnahme auszuschöpfen. Im Gegensatz zur „Sicherstellung“ der Anwendung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes bei Mehrheitsbeteiligungen können sie in Fällen einer Minderheitsbeteiligung auf die Anwendung „hinwirken“. Absatz 3 begründet eine entsprechende Verpflichtung der FHH bzw. der staatlichen Hochschulen.

### Zu § 3 Begriffsbestimmungen

Grundsätzlich wird mit dem Gesetz eine Parität der Geschlechter angestrebt, das heißt eine gleiche Vertretung (50 : 50) von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen gemäß § 3 Absatz 3.

Absatz 1 legt den zahlenmäßigen Wert fest, bei dem von Unterrepräsentanz gesprochen wird. Ein Schwellenwert von 40 v.H. ist ein anerkannter Wert als Maßstab für eine ausgewogene Repräsentanz. Er trägt zudem der Tatsache Rechnung, dass insbesondere in Dienststellen mit vergleichsweise geringer Beschäftigtenanzahl in einzelnen Bereichen gemäß Absatz 3 eine vollkommene Parität nicht leicht zu errei-

chen ist oder dass jede geringe Abweichung zu einer permanenten Nachsteuerung führen müsste.

Absatz 3 definiert den Begriff „Bereiche“.

Die Bereiche sind maßgebende Bezugsgrößen für die Aufstellung des Gleichstellungsplans (siehe § 16) und die Auswahlentscheidungen (siehe § 5 und § 7). Dabei ist von Beschäftigungsverhältnissen auszugehen, nicht von Vollkräften.

Die Bezugsgrößen, auf die sich die Feststellung der Unterrepräsentanz beziehen soll, sind die Besoldungsgruppe und die Laufbahn oder die Entgeltgruppe und die Fachrichtung innerhalb der Dienststelle. Die beiden Statusgruppen können zu einem Bereich zusammengefasst werden. So wäre z.B. die Besoldungs- und Entgeltgruppe A13/E13 der Laufbahn der allgemeinen Dienste ein Bereich und die Besoldungs- und Entgeltgruppe A7/E7 der Laufbahn der technischen Dienste ein anderer Bereich. Zur Definition der Begriffe Laufbahn und Fachrichtung vergleiche auch § 13 Hamburgisches Beamtengesetz (HmbBG). Zusätzliche Bezugsgröße innerhalb der Besoldungs- und Entgeltgruppen in der jeweiligen Fachrichtung sind Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Sinne des Absatzes 6, um nicht nur bezogen auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen, sondern auch in diesen Funktionen eine gleiche Repräsentanz der Geschlechter zu erreichen.

Bei Auswahlentscheidungen ist derjenige Bereich für die Ermittlung einer Unterrepräsentanz des jeweiligen Geschlechts maßgeblich, in dem sich der zu besetzende Arbeitsplatz befindet. Ist ein Bereich auf Grund der geringen Fallzahlen nicht geeignet als Bezugsgröße für Beförderungs- oder Auswahlentscheidungen, eröffnet § 5 Absatz 2 die Möglichkeit, Bereiche zusammenzufassen.

Die Regelungen des Datenschutzes sind zu beachten.

Absatz 5 definiert die Familienaufgaben. Gemäß § 11 Absatz 1 Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) zählen auch eingetragene Lebenspartnerinnen und Lebenspartner als Familienangehörige. Pflegt eine Beschäftigte ihre Lebenspartnerin bzw. ein Beschäftigter seinen Lebenspartner, zählt dies auch zu Familienaufgaben.

Absatz 6 definiert den Personenkreis mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben. Eine entsprechende Definition findet sich für Beamtinnen und Beamte in § 3 Absatz 3 HmbBG. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lässt sie sich aus § 106 Gewerbeordnung (GewO) ableiten. Aus der Weisungsbefugnis ergibt sich, dass diejenigen Beschäftigten Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben wahrnehmen, die Mitarbeiterverantwortung tragen oder Erstbeurteilerin bzw. Erstbeur-

teiler sind. Wer zu diesem Personenkreis gehört, lässt sich den jeweiligen Verwaltungsgliederungsplänen, den jeweiligen Stellenbeschreibungen sowie den Listen der Erstbeurteilenden entnehmen.

#### Zu § 4 Erfahrungsbericht

§ 4 regelt die Berichtspflicht. Zum einen ist der Erfahrungsbericht ein Kontrollinstrument der Bürgerschaft, das die Überwachung der Einhaltung des Gesetzes ermöglicht. Zum anderen bildet der Bericht durch seine Gesamtsicht eine Grundlage für die weitere Entwicklung und Fortschreibung von übergeordneten Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

#### Zu § 5 Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechts

Die Differenzierung des bisherigen Gesetzes in Vorschriften zur Ausbildung (§ 5), Einstellung (§ 6) und beruflichen Entwicklung (§ 7) wurde aufgegeben, da als Ziel für alle drei Handlungsfelder eine ausgewogene Geschlechterverteilung gemäß § 3 Absatz 1 angestrebt wird. In allen drei Handlungsfeldern sind gemäß Absatz 1 Bewerberinnen oder Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen, bis die Unterrepräsentanz beseitigt ist. Eine Ausnahme bildet nur die Besetzung von Ausbildungsplätzen für Berufe, die auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeübt werden und für die nur innerhalb des öffentlichen Dienstes ausgebildet wird, beispielsweise Rechtsreferendarinnen und -referendare (siehe § 6 Absatz 2).

Mit „Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und Übertragung eines Beförderungsdienstpostens“ sind insbesondere gemeint:

1. die Verleihung eines Amtes mit
  - a) höherem Grundgehalt (Beförderung),
  - b) anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel in die Laufbahngruppe 2 (Aufstieg),
2. die Übertragung einer Funktion mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
3. die dauerhafte oder vorübergehende Übertragung höherwertiger Tätigkeiten,
4. die Vorentscheidung für eine Maßnahme nach den Nummern 1 bis 3.

Die vorrangige Berücksichtigung des unterrepräsentierten Geschlechts erfolgt unter der auf Artikel 33 Absatz 2 GG beruhenden Voraussetzung gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Nach diesen abschließend aufgezählten Kriterien sind im öffentlichen Dienst Arbeits- und Ausbildungsplätze zu besetzen. Dabei ist zu beachten, dass Leistungs- und Persönlichkeitsprofile wegen der Verschiedenheit und Vielfältigkeit der sie prägenden Merkmale niemals

identisch sein können, sodass eine „Gleichheit“ nur durch Wertung im Sinne von „Gleichwertigkeit“ festgestellt werden kann.

Die vorrangige Berücksichtigung eines Geschlechts endet, sobald die Unterrepräsentanz dieses Geschlechts (nach § 3 Absatz 1) beseitigt ist. Gleichwohl ist weiterhin das grundsätzliche Ziel einer paritätischen Geschlechterverteilung zu verfolgen.

Eine Abgrenzung der vorrangigen Berücksichtigung eines Geschlechts von der Bevorzugungsregelung auf Grund von Schwerbehinderung ist aus § 9 Absatz 4 Satz 5 Hamburgische Laufbahnverordnung (HmbLVO) abzuleiten.

Zur Feststellung des unterrepräsentierten Geschlechts enthält Absatz 2 Satz 1 eine Vorschrift, dass ein Bereich nach § 3 Absatz 3, der eine Fallzahl von unter fünf Beschäftigten enthält, mit einem anderen Bereich oder anderen Bereichen zusammengefasst werden muss.

Der Schwellenwert ist bei fünf Beschäftigten festgelegt worden, weil fünf die kleinste ungerade Zahl ist, bei der eine Beförderung oder die Wiederbesetzung einer Stelle nicht zwangsläufig erneut zur Unterrepräsentanz eines Geschlechts führt, da eine Geschlechterverteilung von drei zu zwei bzw. 60 v.H. zu 40 v.H. erreicht werden kann.

Wenn bei Anwendung des Satzes 1 wegen der geringen Beschäftigtenzahl eine tragfähige Bezugsgröße nicht hergestellt werden kann, und um den Besonderheiten in einzelnen Dienststellen Rechnung zu tragen, enthält Satz 2 eine Regelung, die abweichend von Satz 1 oder zusätzlich zu Satz 1 genutzt werden kann. Diese Regelung ist nur in begründeten Ausnahmefällen zur Wahrung der Zielsetzung gemäß § 1 dieses Gesetzes anzuwenden.

Die Regelung eröffnet beispielsweise den Schulen die Möglichkeit, die Gruppe der Schulsekretärinnen bzw. Schulsekretäre dienststellenübergreifend, das heißt schulübergreifend zu einem Bereich zusammen zu fassen. Bei Schulleitungen kann eine schulformbezogene Zusammenfassung von Dienststellen sinnvoll sein, da sich die Personalstruktur in Grundschulen deutlich von der in berufsbildenden Schulen unterscheidet.

In kleinen Dienststellen kann es Fälle geben, in denen die Regelungen des Satzes 1 und 2 gleichzeitig anzuwenden sind. Eine Fallzahl fünf in einem Bereich kann beispielsweise in kleineren Gerichten nicht immer gewährleistet werden. Unter Umständen würde eine Zusammenfassung mit darunterliegenden Besoldungsgruppen hier zu einem Bereich führen, der die gesamte Dienststelle umfasst. Gerade in den höheren Besoldungsgruppen sind zum Teil aber auch dienst-

stellenübergreifend nur wenige vergleichbare Dienstposten vorhanden, sodass die Zusammenfassung einer Besoldungsgruppe über alle Gerichte hinweg ebenfalls keine ausreichende Fallzahl ergibt. Dies macht es notwendig, die Möglichkeit zu eröffnen, beide Regelungen gleichzeitig zu nutzen, um zu einer im Sinne der Zielsetzung des Gesetzes tragfähigen Bezugsgröße zu gelangen.

#### Zu § 6 Ausnahmen

Absatz 1 enthält eine soziale Härtefallklausel als Ausnahmeregelung. Quotierungsregelungen dienen dem Ausgleich von Benachteiligungen, die Zugehörige des unterrepräsentierten Geschlechts als Gruppe betreffen. Bei Maßnahmen der Personalauswahl handelt es sich jedoch um Entscheidungen im Einzelfall. In deren Rahmen können anhand konkreter Umstände zu beurteilende Gesichtspunkte das Interesse an der Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts überwiegen. Eine Ausnahmeregelung im Gesetz ist aus verfassungsrechtlichen Gründen unerlässlich, da anderenfalls mit dem Sozialstaatsprinzip unvereinbare Entscheidungsvorgaben entstehen könnten.

Wenn die Ausnahmeregelung nach Absatz 1 genutzt wird, kann es aus Gründen der Verfahrenssicherheit und -klarheit sinnvoll sein, dies aktenkundig zu machen.

Absatz 2 stellt klar, dass das unterrepräsentierte Geschlecht bei Einstellungen in Vorbereitungsdienste sogenannter Ausbildungsmonopole (insbesondere für juristische und Lehrberufe) nicht vorrangig berücksichtigt wird, weil hier alle Bewerberinnen und Bewerber einen Anspruch auf Einstellung haben. Zulassungsbeschränkungen betreffen nicht den Einstellungsanspruch, sondern nur den zeitlichen Rang der Bewerberinnen und Bewerber.

#### Zu § 7 Stellenausschreibungen

Nach Absatz 1 ist im Ausschreibungstext das jeweilige unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen und darauf hinzuweisen, dass Bewerberinnen bzw. Bewerber dieses Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind. Für die Dienststellen bedeutet dies, dass sie auf der Grundlage ihrer Personalstrukturdaten bei jeder Stellenausschreibung im Vorwege zu überprüfen haben, ob ein Geschlecht in dem Bereich (im Sinne von § 3 Absatz 3), für den die Stelle ausgeschrieben wird, unterrepräsentiert ist.

Der Ausschreibungstext muss gleichwohl so gestaltet sein, dass er nicht nur auf Personen eines Geschlechts zugeschnitten ist.

Die Vorschrift des § 5 Absatz 2 zur Zusammenfassung von Bereichen mit kleiner Fallzahl zu einem größeren Bereich gilt entsprechend.

Absatz 2 regelt, dass in Stellenausschreibungen alle Arbeitsplätze als teilzeitgeeignet auszuschreiben sind. Dies kann auch Teilzeitmodelle, wie Jobsharing oder Führen im Tandem, umfassen. Dem Einzelfall wird dadurch Rechnung getragen, dass die Vorschrift gilt, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Dabei ist ein hoher Maßstab an die zwingenden dienstlichen Belange anzulegen. Sie sind dann anzunehmen, wenn die dienstlichen Belange nur im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung zu erfüllen sind, es also auch durch weitergehende organisatorische Anpassungen keine Alternative gibt. Allgemeine Hinweise auf die Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung reichen nicht aus.

Kann aus zwingenden dienstlichen Belangen ein Arbeitsplatz nicht auch in Teilzeit ausgeschrieben werden, kann es sinnvoll sein, die Gründe dafür aktenkundig zu machen.

Das Führen von Statistiken nach Absatz 3 ermöglicht einen Vergleich, welchen Anteil beide Geschlechter an den Bewerbungen und an den Stellenbesetzungen haben. Sie erleichtern eine Kontrolle, ob und gegebenenfalls wo gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf besteht. Sie dienen als statistisches Hilfsmittel bei der Erstellung des Gleichstellungsplans nach § 16 Absatz 2. Entsprechende Statistiken werden bereits in den Behörden geführt. Sie sind Teil derjenigen Erhebungen zum Einstellungsverhalten der hamburgischen Verwaltung, die zentral von dem für das Personalwesen zuständigen Amt im Personalbericht veröffentlicht werden.

Zu den Stellenausschreibungen gehören auch die Mobilitätsausschreibungen.

#### Zu § 8 Auswahlkommission

§ 8 sieht die paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen vor, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Auswahlverfahren strukturell zu stärken. Abweichungen sind nur ausnahmsweise zulässig, wenn sachliche Gründe für die Abweichung bestehen. Dies kann z.B. der Fall sein, wenn trotz ausreichender und ernsthafter Bemühungen auch im erweiterten Kreis potenzieller Kommissionsmitglieder keine geeigneten Personen zur Verfügung gestanden haben, wenn die Auswahlkommission sehr klein ist oder eine ungerade Anzahl von Kommissionsmitgliedern berufen wird. Zu den Auswahlkommissionen gehören auch die Findungsausschüsse nach § 92 des Hamburgischen Schulgesetzes.

Eine geschlechtersensible Ausgestaltung und Durchführung der Personalauswahl trägt dazu bei,

mögliche Verzerrungen in der Wahrnehmung von Frauen und Männern auf Grund von Rollenklischees zu minimieren.

Deshalb sollte die Dienststelle darauf hinwirken, dass die Mitglieder der Auswahlkommission hinsichtlich der geschlechtersensiblen Ausgestaltung der Personalauswahl geschult sind.

#### Zu § 9 Qualifikation, Benachteiligungsverbote

Absatz 1 macht deutlich, dass in die Bewertung der Qualifikation, das heißt der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, auch Fähigkeiten und Erfahrungen einzubeziehen sind, die aus der Erfüllung von Familienaufgaben resultieren. Sie sind jedoch nur dann zu berücksichtigen, soweit sie Rückschlüsse auf die Erfüllung des Anforderungsprofils der jeweiligen Stelle erlauben. Fähigkeiten auf Grund von Familienaufgaben können beispielsweise Organisationsvermögen und soziale Kompetenz, Fähigkeit zur Kooperation, Delegation und Teamarbeit sowie Integrations- und Einfühlungsvermögen sein.

Absatz 2 dient der Klarstellung, dass Unterbrechungen und Einschränkungen in der Erwerbstätigkeit auf Grund von Familienaufgaben bei der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nicht berücksichtigt werden dürfen. Das heißt, dass allein die Tatsache der Unterbrechung sich nicht nachteilig auswirken darf.

#### Zu § 10 Fortbildung

Gemäß Absatz 1 hat der Arbeitgeber organisatorische Vorkehrungen zu treffen, um Beschäftigten mit Familienaufgaben die Teilnahme an Fortbildungen zu ermöglichen. Dies kann beispielsweise durch ortsnahe Fortbildungsangebote oder solche in Halbtagesform geschehen.

Absatz 2 Satz 1 regelt, dass Fortbildungsveranstaltungen ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern bei den Dozentinnen und Dozenten aufweisen sollen.

Um eine geschlechterorientierte, an den Interessen und Bedürfnissen von Frauen und Männern orientierte Fortbildung durchführen zu können, sollen gemäß Satz 2 alle an der Gestaltung und Durchführung beteiligten Personen über Genderkompetenz verfügen, das heißt sie sollen die Bedeutung einer Gleichstellungsorientierung für die Rahmenbedingungen und das didaktische Konzept der Fortbildung kennen sowie die Fähigkeit besitzen, relevante Geschlechteraspekte im jeweiligen Fortbildungsangebot zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten.

Die in Absatz 3 geregelte Aufnahme des Themenkreises „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in

ausgewählte Programme der Fortbildung soll insbesondere Beschäftigte mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben für die Probleme und Hintergründe noch bestehender Chancenungleichheit von Frauen und Männern sowie über Wege zu einer besseren Teilhabe beider Geschlechter sensibilisieren.

Gemäß Absatz 5 sind zur sachgerechten Wahrnehmung ihrer Aufgaben regelmäßig und dauerhaft Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Gleichstellungsbeauftragte anzubieten. Neben Fragen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zum Hamburgischen Gleichstellungsgesetz müssen sich die Gleichstellungsbeauftragten beispielsweise auch mit den Grundzügen des Beamtenrechts, des Tarifrechts und des Personalvertretungsrechts vertraut machen können.

#### Zu § 11 Sprache

In der Sprache werden in einem hohen Maß kulturelle Muster transportiert und verfestigt. Umso wichtiger ist es, dass in der Sprache beide Geschlechter zum Ausdruck kommen.

Gemäß § 11 werden die vom Senat 1995 beschlossenen „Grundsätze für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Rechts- und Verwaltungssprache der Freien und Hansestadt Hamburg“ sinngemäß in eine Verwaltungsvorschrift überführt. Die Grundsätze besagen, dass in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken und in amtlichen Schreiben der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten ist. Die Benutzung männlicher Bezeichnungen auch für Frauen, wie z.B. die pauschale Kennzeichnung im Sinne von „Frauen sind mitgemeint“, ist nicht zulässig. Es ist eine geschlechterbezeichnende Sprache zu verwenden, das heißt Frauen und Männer müssen ihren Beruf, ihre Stellung, ihr Amt usw. mit einem Wort wiederfinden können, das auch ihr Geschlecht bezeichnet.

#### Zu § 12 Familiengerechte Arbeitsgestaltung

§ 12 verpflichtet die Dienststellen, im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten allen Beschäftigten mit Familienaufgaben familiengerechte Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen nicht nur zu ermöglichen, sondern aktiv anzubieten. Regelungen im HmbBG (§§ 62 ff.), in der Verordnung über die Arbeitszeit der hamburgischen Beamtinnen und Beamten sowie im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (§§ 6 ff. Teilzeit- und Befristungsgesetz [TzBfG]) sind anzuwenden.

Unter familiengerechten Arbeitszeiten und sonstigen Rahmenbedingungen sind insbesondere Teilzeitbeschäftigung in individuell angepasster Gestaltung (beispielsweise auch in Form von Kurz-/Sabbaticals),



Beurlaubung und Formen mobiler Arbeit (beispielsweise als alternierende Telearbeit) zu verstehen. Die Ablehnung von Telearbeit und individueller Arbeitszeitgestaltung aus familiären Gründen ist nur in sehr engen Grenzen und im Rahmen der geltenden Bestimmungen (z.B. § 94-Vereinbarung zur Telearbeit) möglich. Beispielsweise stehen Schichtdienst oder Öffnungszeiten einer familienfreundlichen Arbeitsgestaltung nicht grundsätzlich entgegen. Die Ablehnung muss schriftlich begründet werden.

Auf Grund des traditionellen Rollenverständnisses machen Männer bisher noch eher selten von den bestehenden Möglichkeiten der Vereinbarkeit des Berufes mit den Anforderungen der Familienaufgaben Gebrauch. Ziel ist, ein Arbeitsklima zu schaffen, dass sowohl Frauen als auch Männern ermöglicht, Beruf und Familie zu vereinbaren. Dabei sollen Männer gezielter angesprochen und ermutigt werden, sich stärker in die Familienaufgaben einzubringen. Um auch hier zu einer Veränderung und damit einer gleichmäßigeren Verteilung der Familienaufgaben zwischen den Geschlechtern zu kommen, geht die Regelung über die beamten- und tarifrechtlichen Anspruchsgrundlagen hinaus und formuliert eine aktive Rolle für die Dienststellen.

Vorgesetzte unterstützen bei Bedarf ihre Beschäftigten mit Familienaufgaben gemeinsam mit der Dienststelle dabei, Berufstätigkeit und Familienaufgaben möglichst gut miteinander zu vereinbaren.

#### Zu § 13 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Absatz 1 legt den Grundsatz der Eignung aller Arbeitsplätze für Teilzeitarbeit fest. Abweichungen sind als Ausnahmen nur in engen Grenzen denkbar und müssen durch zwingende dienstliche Belange begründet sein. Dies wird ebenfalls in den in § 7 Absatz 2 festgelegten Anforderungen an die Stellenausschreibung deutlich.

Kriterien, die zur Beurteilung der Teilzeiteignung insbesondere von Führungsfunktionen herangezogen werden können, sind beispielsweise die Vorhersehbarkeit der Arbeit, Stärke des Termindrucks, Delegierbarkeit von Aufgaben, Struktur und Qualifikation des Teams.

Mit Absatz 2 werden die Dienststellen verpflichtet, die organisatorischen Voraussetzungen für Arbeitsplätze mit verminderter Arbeitszeit zu schaffen, auch für Führungspositionen. Dabei sind unterschiedliche Formen (z.B. Führen im Tandem) und Umfänge der Teilzeitarbeit (z.B. mit nur geringen Einschränkungen des Zeitbudgets) in den Blick zu nehmen. Eine Reduzierung der Arbeitszeit muss jeweils mit einer entsprechenden Reduzierung des Aufgabenumfangs einhergehen.

Absatz 3 legt fest, dass Anträge auf reduzierte Arbeitszeiten bzw. Beurlaubungen zur Wahrnehmung von Familienaufgaben nur in absoluten Ausnahmefällen abgelehnt werden dürfen, wenn zwingende dienstliche Belange bzw. beamten-, richter- oder tarifrechtliche Vorschriften entgegenstehen. Dies wäre z.B. dann der Fall, wenn durch die reduzierte Arbeitszeit bzw. Beurlaubung die Erfüllung wichtiger Aufgabenbereiche gefährdet wäre und dies nicht durch organisatorische Maßnahmen ausgeglichen werden könnte. Allgemein gehaltene Feststellungen, beispielsweise dass Arbeitsplatzteilungen dienstlich nicht vertretbar sind, genügen diesen Anforderungen nicht.

Die Gründe für Ablehnungen sind jeweils im Einzelfall schriftlich gegenüber der Antragstellerin oder dem Antragsteller darzulegen.

Absatz 4 enthält eine Hinweispflicht der Dienststellen auf beamten-, arbeits- und versorgungsrechtliche Folgen von Teilzeit und Beurlaubung sowie auf Befristungsmöglichkeiten einer Teilzeittätigkeit. Der Hinweispflicht ist vor einer Entscheidung der Antragstellerin bzw. des Antragstellers nachzukommen. Diese für Beamtinnen und Beamte bereits in § 66 Absatz 1 Satz 1 HmbBG geregelte Pflicht der Dienststellen wird hiermit entsprechend dem früheren Beamtenrecht (§ 89a HmbBG a.F.) auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der FHH wieder eingeführt. Der Hinweispflicht kann auch durch Merkblätter genügt werden, wenn die Betroffenen Gelegenheit erhalten, auftretende Fragen zusätzlich im persönlichen Gespräch mit ihrer Dienststelle zu erörtern.

#### Zu § 14 Erhöhung der Arbeitszeit, beruflicher Wiedereinstieg

Absatz 1 fasst die bisherigen Regelungen des § 12 Absatz 4 und des § 13 Absatz 4 zusammen. Mit ihm soll Beschäftigten, die aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt sind und eine Erhöhung der Arbeitszeit oder eine vorzeitige Rückkehr in den aktiven Dienst anstreben, unter der Voraussetzung gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ein Vorrang bei der Besetzung entsprechender Arbeitsplätze eingeräumt werden. Ausnahmen von dieser Vorrangregelung sind nur in sehr engen Grenzen möglich. Die Sicherstellung und Erleichterung des Wiedereinstiegs in eine (volle) Beschäftigung sind wichtige Voraussetzungen für die Akzeptanz und die Inanspruchnahme familiengerechter Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Ein Anspruch auf Rückkehr auf einen konkreten oder den früheren Arbeitsplatz ist damit nicht verbunden. Anträgen von Teilzeitbeschäftigten auf Aufstockung ihrer individuellen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit soll im Rahmen des Personalbudgets entsprochen werden.

In der Praxis ist die Rückkehr aus einer Beurlaubung oder aus einer Teilzeitbeschäftigung in die Vollbeschäftigung immer dann unproblematisch, wenn die Beurlaubung zum Ablauf der genehmigten Frist endet oder die Teilzeitbeschäftigung befristet genehmigt oder vereinbart ist. Auf die Möglichkeiten befristeter Arbeitszeitreduzierung sind die Beschäftigten nach § 13 Absatz 4 hinzuweisen.

Ist jedoch unbefristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart oder beabsichtigt die oder der Beurlaubte oder befristet Teilzeitbeschäftigte eine vorzeitige Rückkehr in den aktiven Dienst oder eine Erhöhung des Beschäftigungsumfangs, können Wartezeiten trotz des Vorrangs nicht ausgeschlossen werden. Der Vorrang kommt erst bei der Besetzung von „entsprechenden“ Arbeitsplätzen und unter Berücksichtigung des Leistungsgrundsatzes nach Artikel 33 Absatz 2 GG in Betracht.

§ 63 Absatz 3 i.V.m. § 62 Absatz 3 Satz 2 HmbBG und § 9 TzBfG gelten entsprechend.

Absatz 2 regelt, dass befristete Beschäftigungsmöglichkeiten vorrangig den aus familiären Gründen beurlaubten Beschäftigten und Teilzeitbeschäftigten mit Familienaufgaben auf deren Antrag hin anzubieten sind. Eine befristete Beschäftigung eröffnet den Beurlaubten neben dem Angebot spezieller Fortbildung nach § 10 Absatz 4 die Chance, ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten auch während der Beurlaubung weiter zu entwickeln und befristet zu trainieren, um den Anschluss an allgemeine Entwicklungen ihres Arbeitsumfeldes nicht zu verlieren.

Zu § 15 Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

§ 15 knüpft an die Regelung des § 66 Absatz 2 HmbBG an. Absatz 1 konkretisiert das Gebot der Geschlechtergerechtigkeit hinsichtlich der beruflichen Chancen und Fortkommensmöglichkeiten Teilzeitbeschäftigter und Beurlaubter. Der Umfang der vereinbarten bzw. genehmigten Arbeitszeit hat bei entsprechend angepasstem Arbeitspensum keinen Einfluss auf die dienstliche Leistung. Die Tatsache allein, dass Beschäftigte aus familiären Gründen mit verringerter Arbeitszeit tätig sind oder Unterbrechungszeiten in ihrer Berufstätigkeit in Anspruch nehmen, darf bei der dienstlichen Beurteilung nicht negativ gewertet werden (siehe auch § 9 Absatz 2).

Absatz 2 bestimmt, dass für eine unterschiedliche Behandlung von aus familiären Gründen Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitbeschäftigten zwingende sachliche Gründe vorliegen müssen. Sachliche Gründe, wie sie das TzBfG in § 4 Absatz 1 zulässt, sind im Geltungsbereich dieses Gesetzes nicht ausreichend. Zwingend sachlich im Sinne dieser Vorschrift

bedeutet, dass der Grund von einer solchen Art sein muss, dass er eine Differenzierung durch den Dienstherrn oder Arbeitgeber geradezu erfordert.

Gemäß Absatz 3 gelten die Benachteiligungsverbote der Absätze 1 und 2 auch für andere Formen der Arbeitsorganisation i.S.d. § 12 Satz 2.

Zu § 16 Erstellung und Inhalt

Absatz 1 begründet die Verpflichtung jeder Dienststelle, einen Gleichstellungsplan zu erstellen, und legt den Zeitraum fest, für den der Gleichstellungsplan erstellt werden soll.

Mit der Neufassung der Regelungen zum Gleichstellungsplan soll ein einheitlicher Standard der Gleichstellungspläne im Geltungsbereich des Gesetzes gewährleistet werden. Die Umbenennung des nach altem Recht als Frauenförderplan bezeichneten Instruments in Gleichstellungsplan sowie die inhaltliche Ausrichtung tragen den Zielen des Gesetzes Rechnung und verdeutlichen, dass das Gebot der Geschlechtergerechtigkeit Frauen und Männer umfasst. Unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten soll jede Dienststelle im Sinne des § 2 Absatz 1 einen Gleichstellungsplan erstellen, da auch kleine Dienststellen zumindest Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergreifen können. Die Geltungsdauer wurde dem neuen Turnus des Erfahrungsberichts (siehe § 4) angepasst.

Absatz 2 benennt die Aufgabe des Gleichstellungsplans, für seine Geltungsdauer die Ziele und Maßnahmen festzulegen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Der Gleichstellungsplan enthält folgende Punkte:

- Die Personalstrukturanalyse erhebt den Anteil von Männern und Frauen in den einzelnen Bereichen, untersucht, wo Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, und interpretiert die möglichen Ursachen (siehe § 3 Absatz 3). Anhand der Personalstrukturanalyse wählt die Dienststelle für sie strategisch wichtige Bereiche aus, die sie in dem neuen Gleichstellungsplan vorrangig bearbeiten will. Daneben gelten gleichstellungspolitische Ziele des Senats ebenfalls als strategisch wichtige Bereiche, beispielsweise die Erhöhung des Frauenanteils in Führungs- und Spitzenfunktionen im hamburgischen öffentlichen Dienst. Die Personalstrukturanalyse ist zu ergänzen durch eine Analyse der Geschlechterverteilung bei der Teilnahme an Fortbildung.
- In der Fluktuationsuntersuchung wird mindestens eine Prognose der voraussichtlichen Personalabgänge erstellt. Dabei sind nicht nur die Altersabgänge, sondern ausgehend von Erfahrungen in der Vergangenheit auch das Ausscheiden von Be-

schäftigten aus anderen Gründen in die Überlegungen einzubeziehen. Der Umfang der Fluktuationsanalyse wird in einem Muster-Gleichstellungsplan gemeinsam mit den Behörden und Ämtern festgelegt und regelmäßig überprüft.

- Die Dienststelle ermittelt, inwieweit die im ablaufenden Gleichstellungsplan gesetzten Ziele und Zielvorgaben erreicht wurden, insbesondere inwieweit die festgelegten Maßnahmen Wirkungen gezeigt haben. Diese Ziel- und Maßnahmenanalyse ist notwendige Voraussetzung für die Aufstellung eines neuen Gleichstellungsplans mit entsprechend angepassten Maßnahmen und neuen Zielvorgaben (siehe Absatz 2, Punkte 3 und 4). Idealerweise sollten die Dienststellen die Erreichung der Zielvorgaben des Gleichstellungsplans kontinuierlich überprüfen. Dazu kann es sinnvoll sein, nach mindestens der Hälfte des Berichtszeitraumes einen internen Zwischenbericht zu erstellen.
- Neben Zielen müssen auch konkrete Zielvorgaben benannt werden. Für jeden strategisch wichtigen Bereich, der mittels der Personalstrukturanalyse erkannt oder durch den Senat vorgegeben wurde, muss die Dienststelle benennen, wie hoch der Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts an der Anzahl der Beschäftigten im jeweiligen Bereich zum Ende des aktuellen Planungszeitraums sein soll. Damit verlangt der Gleichstellungsplan anstelle unverbindlicher Programmsätze numerisch zu überprüfende Planungsziele, die sich aus der Personalstrukturanalyse ableiten. Sollten Zielvorgaben aus dem Gleichstellungsplan vor Ablauf der Geltungsdauer des Plans erreicht werden, greift die Regelung des § 5, wonach Unterrepräsentanz grundsätzlich abzubauen ist.
- Die geplanten Maßnahmen zur Zielerreichung müssen einzeln, konkret und, soweit möglich, überprüfbar dargestellt werden.

Der Gleichstellungsplan ist verbindlich hinsichtlich der formulierten Zielvorgaben und Maßnahmen. Die Dienststelle hat ihn bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten zu beachten.

Um zukünftig einen einheitlichen Standard der Gleichstellungspläne zu gewährleisten, bestimmt die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde in Abstimmung mit den Behörden und Ämtern nähere Ausführungen.

Der Gleichstellungsplan gilt auch nach Umstrukturierung einer Dienststelle weiter, gegebenenfalls ist die Personalstruktur zu überprüfen und der Gleichstellungsplan anzupassen.

Mit Absatz 4 wird den besonderen Bedingungen der staatlichen Schulen Rechnung getragen. Die staatlichen Schulen sind am 1. August 2006 zu eigen-

ständigen Dienststellen geworden. Ohne die in Absatz 4 enthaltene Abweichung von Absatz 1 wäre für jede dieser ca. 400 Dienststellen ein eigener Gleichstellungsplan zu erstellen. Dies würde dem Ansatz der strategischen Gleichstellungsförderung widersprechen, die zentral in der zuständigen Behörde definiert und verfolgt wird.

Dementsprechend ist ein schulformübergreifender Gleichstellungsplan für die Beschäftigten an den staatlichen Schulen zu erstellen. Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Lehrkräfte, die Schulsekretärinnen und Schulsekretäre sowie die Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen an den allgemeinbildenden und den beruflichen Schulen. Die für das Schulwesen zuständige Behörde erstellt einen weiteren Gleichstellungsplan für alle übrigen Beschäftigten ihrer eigenen sowie der ihr nachgeordneten Dienststellen.

#### Zu § 17 Verfahren

Die Vorlage und Prüfung der Gleichstellungspläne nach den Absätzen 1 und 2 dient der qualitätssichernden Prüfung der Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes über die Ressortgrenzen hinweg. Dabei sind die unterschiedlichen Ausgangspositionen und Rahmenbedingungen in den einzelnen Dienststellen zu berücksichtigen. Sie sollen deshalb die Zielvorgaben vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen nachvollziehbar begründen.

Die Verantwortung für die Formulierung der Zielvorgaben liegt in den Dienststellen. Die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde berät diese bei Bedarf.

Sind eine oder mehrere Zielvorgaben einer Dienststelle der zuständigen Behörde nicht nachvollziehbar, so soll der Versuch einer Verständigung unternommen und eine gemeinsame Sichtweise herbeigeführt werden.

Gelingt dies nicht, kann nach Absatz 3 die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde ihre Bedenken äußern mit der Folge des üblichen Streitregelungsverfahrens des Senats. Der Gleichstellungsplan der betreffenden Dienststelle kann erst in Kraft treten, wenn Einvernehmen bezüglich der fraglichen Zielvorgabe bzw. Zielvorgaben erreicht worden ist, gegebenenfalls auch später als zum einheitlichen Stichtag. Der einheitliche Stichtag ergibt sich aus § 23 Absatz 1 im Zusammenwirken mit § 16 Absatz 1.

Kann ein Gleichstellungsplan wegen eines noch ausstehenden Einvernehmens über Zielvorgaben nicht zum Stichtag in Kraft treten, so gilt der bisherige Plan fort, bis der neue Plan in Kraft tritt. Dadurch verkürzt sich die Laufzeit des neuen Gleichstellungsplans entsprechend, da auch dieser nur bis zum Ende des regulären Vier-Jahres-Turnus gültig ist.

Im Hinblick auf Artikel 18 Absatz 2 sowie Artikel 71 Absatz 6 der Hamburger Verfassung und § 1 des Gesetzes über den Rechnungshof der Freien und Hansestadt Hamburg haben die Anmerkungen der für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständigen Behörde für die Bürgerschaft und den Rechnungshof nur empfehlenden Charakter. Sie haben keinen Einfluss auf das Inkrafttreten des jeweiligen Gleichstellungsplanes.

Gemäß Absatz 4 ist der Gleichstellungsplan mit Inkrafttreten innerhalb der Dienststelle zu veröffentlichen. Die Form der Veröffentlichung ist der Dienststelle nicht vorgegeben. Es ist sicherzustellen, dass alle Beschäftigten über die Veröffentlichung in Kenntnis gesetzt werden und der Gleichstellungsplan den Beschäftigten dauerhaft zur Einsicht zur Verfügung steht.

Absatz 5 regelt für die Dienststellen im Sinne des § 6 Absatz 1 Nr. 14 HmbPersVG und die juristischen Personen des Privatrechts und die Personengesellschaften im Sinne des § 2 Absätze 2 und 3 die Vorlagepflicht gegenüber der jeweils für sie zuständigen Behörde. Gegenstand des Erfahrungsberichts (§ 4) soll auch die Umsetzung des Gesetzes in den öffentlichen Unternehmen sein.

Zu § 18 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten

Absatz 1 enthält die Pflicht jeder Dienststelle zur Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten. Dies war den Dienststellen bisher freigestellt. Neben dem Instrument der Gleichstellungspläne hat jedoch auch die Funktion der Gleichstellungsbeauftragten eine wichtige Aufgabe bei der Umsetzung des Gesetzes und der Durchsetzung der Gleichstellung in den Dienststellen. Daher ist es gemäß Satz 1 nunmehr die Pflicht aller Dienststellen, Gleichstellungsbeauftragte sowie deren Stellvertretungen zu bestellen. Absatz 1 legt außerdem fest, dass auch mehr als eine Gleichstellungsbeauftragte bzw. ein Gleichstellungsbeauftragter sowie deren Stellvertretung bestellt werden können. Dies kann in Dienststellen sinnvoll sein, die durch eine große Anzahl von Beschäftigten, durch ihre spezifische Personalstruktur oder durch einen stark dezentralen Aufbau gekennzeichnet sind.

Dem gleichstellungspolitischen Ansatz des Gesetzes gemäß können künftig auch Männer Gleichstellungsbeauftragte oder Stellvertreter sein. Wünschenswert ist eine Besetzung der Funktionen der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen mit Frauen und Männern.

Absatz 2 enthält eine von Absatz 1 Satz 1 abweichende Regelung für die für das Schulwesen zuständige Behörde. Angesichts der spezifischen Beschäftigtenstruktur wird die Funktion der bzw. des Gleich-

stellungsbeauftragten getrennt für das pädagogische sowie das nichtpädagogische Personal wahrgenommen. Für beide Beschäftigtengruppen gibt es damit eigene Ansprechpersonen in gleichstellungspolitischen Fragen. Die strategische Gleichstellungsförderung wird schulübergreifend in der zuständigen Behörde wahrgenommen.

Gemäß Absatz 3 werden die Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle bestellt, in der sie tätig sind. Die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten erfolgt für die Dauer von vier Jahren. Diese Zeitdauer wurde entsprechend dem Gültigkeitszeitraum des Gleichstellungsplans von vier Jahren gewählt. Diese Konstellation ermöglicht es, dass die Gleichstellungsbeauftragten in ihrer Amtszeit die Aufstellung zumindest eines Gleichstellungsplans begleiten können. Zugleich bietet die vierjährige Amtszeit genügend Gelegenheit zur Erarbeitung und Umsetzung eigener Vorstellungen. Eine Wiederbestellung ist möglich.

Auf Wunsch der Gleichstellungsbeauftragten, im beiderseitigen Einvernehmen oder aus wichtigem Grund ist es möglich, die Bestellung vorzeitig zu beenden. Der wichtige Grund muss so bedeutsam und schwerwiegend sein, dass eine gedeihliche Zusammenarbeit unmöglich erscheint. Bei Ausscheiden aus der Dienststelle endet die Bestellung automatisch. In allen genannten Fällen hat die Dienststelle unverzüglich bis zum Ende der laufenden Bestellungsperiode eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten zu bestellen, um die Kontinuität der Gleichstellungsarbeit sicherzustellen.

Absatz 4 legt fest, dass der Bestellung ein Interessenbekundungsverfahren vorauszugehen hat. Die Beschäftigten der Dienststelle sind vor der Bestellung anzuhören. Eine Anhörung trägt der Tatsache Rechnung, dass ein Vertrauensverhältnis zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Beschäftigten bestehen sollte. Es ist daher davon auszugehen, dass die Dienststelle bei der Bestellung grundsätzlich dem Votum der Beschäftigten folgt, da diese Person offenbar das Vertrauen der Beschäftigten besitzt und damit eine wesentliche Voraussetzung einer sachgerechten Aufgabenerfüllung erfüllt. Jedoch kann die Dienststelle die bessere Eignung einer Person berücksichtigen, auch wenn sie bei der Anhörung eine geringere Zustimmung der Beschäftigten erhalten hat. Die Mitbestimmung des örtlichen Personalrats bleibt unberührt.

Damit den Gegebenheiten in den einzelnen Dienststellen Rechnung getragen werden kann, gibt das Gesetz keine weiteren konkreten Regelungen zur Durchführung des Interessenbekundungsverfahrens und der Anhörung vor.

Gemäß Absatz 5 ist von der Dienststelle sicherzustellen, dass alle Beschäftigten unverzüglich über die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß Absatz 3 und über das Ergebnis der Anhörung in Kenntnis gesetzt werden. Die Form der Bekanntgabe ist der Dienststelle nicht vorgegeben, in der Regel wird dies die für Bekanntmachungen in der Dienststelle übliche Form sein.

#### Zu § 19 Rechtsstellung

Absatz 1 bestimmt die Zuordnung der Gleichstellungsbeauftragten unmittelbar zur Leitung der Dienststelle. Damit soll vor allem der unmittelbare Zugang zu den entscheidungsbefugten Personen möglich sein. Sie trägt zudem den von den Gleichstellungsbeauftragten wahrzunehmenden übergreifenden Querschnittsaufgaben Rechnung.

Die Gleichstellungsbeauftragten haben eine andere Rechtsstellung als die Personalräte, da sie von der Dienststelle bestellt werden und deren Leitung unmittelbar zugeordnet sind. Diese besondere Rechtsstellung prägt die Wahrnehmung der Aufgaben und Rechte der Beauftragten (siehe § 20). Die direkte Anbindung an die Leitung der Dienststelle garantiert, dass gleichstellungsrelevante Anliegen direkt in die Willensbildung der Dienststellenleitung einfließen können.

Absatz 1 Satz 2 regelt die Unvereinbarkeit der Funktion der oder des Gleichstellungsbeauftragten mit einer Mitgliedschaft in einer Personalvertretung, um die Unabhängigkeit der Gleichstellungsbeauftragten zu wahren und Interessenkollisionen vorzubeugen. Somit können nicht beide Aufgaben gleichzeitig von einer Person wahrgenommen werden. Sollte eine Gleichstellungsbeauftragte oder ein Gleichstellungsbeauftragter zum Personalratsmitglied gewählt werden, so muss ein Amt aufgegeben werden. Es wäre beispielsweise ein Widerruf der Bestellung i.S.d. § 18 Absatz 3 möglich. Andererseits kann ein Personalratsmitglied die Bestellung zur bzw. zum Gleichstellungsbeauftragten ablehnen und muss nicht zwingend die Position als Personalratsmitglied aufgeben. Den Betroffenen steht es frei, sich für die eine oder die andere Tätigkeit zu entscheiden und die dementsprechenden Aufgaben wahrzunehmen. Soweit bei Inkrafttreten des Gesetzes Konstellationen bestehen, in denen beide Funktionen in Personalunion wahrgenommen werden, ist die Übergangsregelung des § 23 Absätze 2 und 3 zu beachten.

Die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte ist als Vertreterin bzw. Vertreter der Dienststelle zur vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem Personalrat verpflichtet.

Gemäß Absatz 2 sind Gleichstellungsbeauftragte in der Erfüllung ihrer Aufgaben als Gleichstellungsbe-

auftragte fachlich nicht weisungsgebunden. Dies betrifft nur den unmittelbaren Wirkungsbereich im Sinne dieses Gesetzes, nicht aber mögliche sonstige dienstliche Aufgaben. Die Leitung der Dienststelle und die Gleichstellungsbeauftragten sind gehalten, gemeinsam die Ziele dieses Gesetzes zu verwirklichen.

Satz 2 stellt klar, dass eine Beurteilung für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte nur auf deren Wunsch erfolgen kann. Beurteilungen von dienstlichen Aufgaben, die die Gleichstellungsbeauftragten unabhängig von ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte wahrnehmen, bleiben im Übrigen unberührt.

Absatz 3 schützt die Gleichstellungsbeauftragten vor Behinderungen und Benachteiligungen bei oder wegen ihrer Aufgabenerfüllung und untersagt auch eine unrechtmäßige Begünstigung. Dies gilt auch für die berufliche Entwicklung.

Absatz 4 stellt klar, dass die Gleichstellungsbeauftragten von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten sind, soweit es zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte notwendig ist. Wegen der vielfältigen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten kann eine volle Entlastung von anderen dienstlichen Aufgaben geboten sein. Parameter, an denen der Umfang der Entlastung zu bemessen ist, können z.B. die Größe der Dienststelle sein, ihre Beschäftigtenstruktur, ihre räumliche Organisation (ein Standort oder mehrere) oder Art und Umfang gleichstellungsrelevanter Entscheidungsprozesse, beispielsweise die Anzahl von Personalauswahlverfahren. Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen ihre Aufgaben nach diesem Gesetz als dienstliche Tätigkeiten wahr, nicht als Ehrenamt. Eine Änderung in der Höhe der Dienstbezüge oder des Arbeitentgelts ist mit der Übernahme der Tätigkeit nicht verbunden.

Durch die in Absatz 5 geregelte räumliche und sachliche Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten wird sichergestellt, dass sie ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrnehmen können. So muss beispielsweise sichergestellt werden, dass die Gleichstellungsbeauftragten in hierfür geeigneten Räumlichkeiten vertrauliche Gespräche führen können.

Absatz 6 regelt den Fortbildungsanspruch der Gleichstellungsbeauftragten. Fachbezogene Schulungen ermöglichen eine effektive Aufgabenerfüllung. In welcher Weise und wann die Gleichstellungsbeauftragten die Fortbildung in Anspruch nehmen, ist mit der Dienststelle abzustimmen.

Absatz 7 begründet die umfassende Verschwiegenheitspflicht der Gleichstellungsbeauftragten. Damit wird der besonderen Vertrauensstellung der Gleichstellungsbeauftragten Rechnung getragen.

Gleichwohl können die Betroffenen sie von der Pflicht zur Verschwiegenheit entbinden.

#### Zu § 20 Aufgaben

Absatz 1 beschreibt die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und das Verhältnis der Gleichstellungsbeauftragten zur Dienststelle.

Die Umsetzung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes obliegt der Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen und beraten die Dienststelle hierbei und begleiten die Anwendung der gesetzlichen Vorschriften. Bei Nicht-Einhalten der gesetzlichen Vorschriften können sie direkt der Dienststellenleitung berichten. Insbesondere werden sie an allen Schritten der Erstellung und Kontrolle des Gleichstellungsplans der Dienststelle (§§ 16 und 17) beteiligt.

Absatz 2 normiert einen Beratungsauftrag der Beauftragten gegenüber den Beschäftigten. Um diesem Auftrag nachzukommen, können die Gleichstellungsbeauftragten Sprechstunden anbieten. Diese liegen innerhalb der Dienstzeit, da sich die Beratungsaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten auf den beruflichen Kontext der ratsuchenden Beschäftigten beziehen.

Absatz 3 begründet eine Berichtspflicht der Gleichstellungsbeauftragten gegenüber den Beschäftigten. Diese Berichterstattung kann im Rahmen einer eigenständigen Veranstaltung, im Zusammenhang mit einer Personalversammlung oder schriftlich erfolgen.

Absatz 4 ermöglicht den Gleichstellungsbeauftragten die Durchführung von Informationsveranstaltungen, um die Beschäftigten im Rahmen der Beratungsaufgabe zu gleichstellungsrelevanten Themen informieren zu können. Die Teilnahme an solchen Veranstaltungen ist für alle Beschäftigten freiwillig und ist Teil der Dienstzeit.

#### Zu § 21 Rechte

Absatz 1 regelt die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten. Damit sie ihre Aufgaben im Sinne dieses Gesetzes erfüllen können, sind sie neben den anstehenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, welche die gleichstellungsrelevanten Belange der Beschäftigten betreffen, auch über alle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterrichten. Die Gleichstellungsbeauftragten haben das Recht, zu diesen Maßnahmen eine Stellungnahme abzugeben. Zu den Maßnahmen gehören insbesondere

- Versetzungen sowie Abordnungen für länger als insgesamt sechs Monate (vergleiche § 88 Absatz 1 Nr. 2, 3, 5 und 7 HmbPersVG),
- Ausschreibungen und Verzicht auf diese,

- organisatorische Regelungen zur Arbeitszeit und zum Arbeitsort,
- Erstellung des Gleichstellungsplans.

Der hier aufgelistete Maßnahmenkatalog ist nicht abschließend und ist somit auf andere Maßnahmen auszuweiten, die gleichstellungsrelevante Fragestellungen betreffen.

Darüber hinaus regelt Absatz 1, dass die Gleichstellungsbeauftragten das Recht haben, an Auswahlverfahren für Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen der Dienststelle teilzunehmen.

Absatz 1 hat die unverzügliche und umfassende Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten zum Ziel. Diese Regelung soll sicherstellen, dass die Gleichstellungsbeauftragten in der Lage sind, ihre Aufgaben ordnungsgemäß wahrzunehmen. Die Unterrichtungspflicht ist umfassend, das heißt sie erstreckt sich auf alle Informationen und Unterlagen, die mit den geplanten Maßnahmen im Zusammenhang stehen und für die Gleichstellungsbeauftragten bei der Beurteilung der Maßnahmen von Bedeutung sein können. „Unverzögliche“ Unterrichtung bedeutet, dass die Dienststellen von sich aus tätig werden müssen, sobald sie Maßnahmen planen, über die sie die Gleichstellungsbeauftragten unterrichten müssen. Unverzöglich heißt „ohne schuldhaftes Verzögern“. Als Obergrenze für ein unverzügliches Handeln wird in der Rechtsprechung in der Regel ein Zeitraum von zwei Wochen angesehen. Die Unterrichtungspflicht ist weder abhängig von konkreten Anträgen noch von der Initiative der Gleichstellungsbeauftragten. Die Dienststellen haben von sich aus zu prüfen, ob die beabsichtigten Maßnahmen die Gleichstellung von Frau und Mann oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie berühren, und die Gleichstellungsbeauftragten entsprechend zu unterrichten. Liegt nach Auffassung der jeweiligen Dienststelle ein Zweifelsfall vor, besteht ebenfalls eine Unterrichtungspflicht.

Dabei ist den Gleichstellungsbeauftragten Zeit zur Meinungsäußerung einzuräumen (siehe Absatz 2). Die Unterrichtung geht somit über die bloße Informationspflicht hinaus und hat die Qualität einer Anhörung. Sie umfasst ein Rede- und Fragerecht. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten reichen jedoch nicht bis zur Mitbestimmung.

Absatz 2 gibt den Gleichstellungsbeauftragten ein Beanstandungsrecht, welches die Kontrollfunktion unterstreicht, die sie hinsichtlich der Verwirklichung der Gleichstellung ausüben.

Die Dienststellen haben Beanstandungen, die nicht nur schriftlich, sondern auch in elektronischer Form (E-Mail) erfolgen können, ernsthaft zu prüfen und sich mit den Argumenten und Vorschlägen der Gleichstellungsbeauftragten auseinanderzusetzen.

Beanstandungen haben innerhalb einer Frist von einer Woche zu erfolgen. Die Frist beginnt erst mit der vollständigen Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten (siehe Absatz 1), eine zufällige Kenntnisnahme genügt nicht. Bei dringenden Maßnahmen können die Dienststellen die Frist verkürzen.

Die Dienststellen dürfen Maßnahmen – außer in Fällen, in denen die Maßnahmen der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden – bis zum Ablauf der Beanstandungsfrist nach ordnungsgemäßer Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten nicht umsetzen. Die Aussetzung des Vollzugs einer Maßnahme soll gewährleisten, dass die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten eingehalten und das Beanstandungsrecht nicht von vornherein vereitelt wird. Gleichwohl haben die Behörden Planungssicherheit bei der Umsetzung unaufschiebbarer Maßnahmen. Würden die Gleichstellungsbeauftragten nicht oder nicht rechtzeitig von einer Maßnahme unterrichtet, so können sie verlangen, dass das beschriebene Verfahren nachgeholt wird.

Wird eine Beanstandung für begründet erachtet, muss die beabsichtigte Maßnahme unterbleiben bzw. berichtet werden. In Fällen, in denen ausnahmsweise eine Entscheidung nicht rückgängig zu machen ist, müssen die Ergebnisse der Beanstandung künftig berücksichtigt werden.

Absatz 3 gibt den Gleichstellungsbeauftragten zur Förderung der Zielsetzung des Gesetzes ein Initiativrecht. Die Gleichstellungsbeauftragten können danach eigene Vorschläge und Anregungen zu personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststellen vorbringen. Mit diesen Vorschlägen müssen sich die Dienststellen in einer angemessenen Frist auseinandersetzen.

Absatz 4 regelt das Akteneinsichtsrecht der Gleichstellungsbeauftragten. Der Umfang dieses Rechts richtet sich nach der Erforderlichkeit für die gesetzliche Aufgabenerfüllung, das heißt er erfasst sämtliche – auch personenbezogene – Daten, ohne deren Kenntnis die Gleichstellungsbeauftragten ihre Kontroll- und Mitwirkungsrechte nicht ausüben können. So sind etwa im Fall der Stellenbesetzung sämtliche Akten, die Daten über die Qualifikation aller Bewerberinnen und Bewerber enthalten (z.B. Bewerbungsunterlagen, dienstliche Beurteilungen, Zeugnisse), zur Einsicht zur Verfügung zu stellen.

Absatz 5 regelt die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertretungen. Ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte an der Ausübung ihres oder seines Amtes durch Abwesenheit oder sonstige Gründe gehindert, so wird sie oder er von der Stellvertretung vertreten. Diese hat in diesem Fall die gleichen Rechte und

Pflichten wie die oder der Gleichstellungsbeauftragte. Daneben kann die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte ihrer bzw. seiner Stellvertretung auch einzelne Aufgaben zur eigenständigen Wahrnehmung übertragen (z.B. Teilnahme an Auswahlgesprächen).

Absatz 6 soll die bereits bestehende Praxis auf eine gesetzliche Grundlage stellen und zur einheitlichen Anwendung des Gesetzes beitragen. Gleichstellungsbeauftragte können sich direkt an die für die Gleichstellung im öffentlichen Dienst zuständige Behörde wenden, ohne dass sie den Dienstweg beschreiten müssen. Damit wird unterstrichen, dass die Gleichstellungsbeauftragten bei Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsunabhängig sind (siehe § 19 Absatz 2).

Zu § 22 Sonderregelungen für den Hochschulbereich

§ 22 betont die Geltung des Gesetzes auch für die staatlichen hamburgischen Hochschulen, soweit das Hamburgische Hochschulgesetz keine anderslautenden Regelungen enthält. Satz 1 regelt die Zuständigkeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten nach § 18 an staatlichen Hochschulen. Ihre bzw. seine Zuständigkeit erstreckt sich nur auf das Technische, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal. Diese Beschäftigtengruppen fallen damit nicht in die Zuständigkeit der oder des Gleichstellungsbeauftragten nach § 87 Absatz 1 HmbHG. Eine entsprechende Regelung enthält auch § 87 Absatz 7 Satz 1 des HmbHG.

Zu § 23 Übergangsbestimmungen

§ 23 enthält Übergangsbestimmungen für die Erstellung von Gleichstellungsplänen und die Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten.

Zu § 24 Erfahrungsbericht

§ 24 regelt das Datum der erstmaligen Erstellung des Erfahrungsberichtes.

Zu Artikel 2

Änderung des Hamburgischen Hochschulgesetzes

Artikel 2 regelt eine notwendige Folgeänderung im Hamburgischen Hochschulgesetz (HmbHG). Die in § 87 Absatz 7 Satz 2 verwendete Formulierung wird dem vorliegenden Gesetz angepasst. Der Begriff „Frauenbeauftragten“ wird durch „Gleichstellungsbeauftragten“ ersetzt, § 14 (Gleichstellungsgesetz, alte Fassung) durch § 18.

Zu Artikel 3

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Artikel 3 bestimmt das Datum des Inkrafttretens des vorliegenden Gesetzes und des Außerkrafttretens des Gleichstellungsgesetzes in der alten Fassung.