



## Die Novellierung des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (HmbGleiG)

Time to  
Change!

1. Warum brauchen wir ein neues Gleichstellungsgesetz?
2. Neuerungen des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes
  - Begriffe
  - Eckpunkte
3. Die einzelnen Regelungen

## Warum brauchen wir ein neues Gleichstellungsgesetz in Hamburg?



Time to  
Change!

Hamburg hat 1991 als eines der ersten Länder sein Gleichstellungsgesetz in Kraft gesetzt.

Die meisten Länder haben seitdem ihre Gesetze novelliert bzw. haben dies derzeit vor.

## Hintergrund

- nur mäßige Fortschritte auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung im öffentlichen Dienst in den vergangenen Jahren,
  - Oberste Bundesbehörde hat 3% Staatssekretärinnen
  - Hamburg hat eine Staatsrätin und in der BSB sind alle Spitzenpositionen der Ämter sowie LI und HIBB von Männern besetzt
- Gesellschaftlicher Wertewandel, Frauenförderung stärker mit dem Gender-Mainstreaming-Prinzip zu verbinden.
  - Berufliche Förderung von Frauen **und** Männern
- Auftrag aus dem Arbeitsprogramm des Senats.



# Warum brauchen wir ein neues Gleichstellungsgesetz?

## Gleichstellung bringt ökonomische Vorteile

Viele Untersuchungen zeigen, einen positiven Zusammenhang

- von Unternehmensleistung und Anteilen von Frauen in Führungspositionen und
- zwischen Unternehmensleistung und ausgewogenen Beschäftigungsstrukturen.

Sie tragen bei

- zur Sicherung personeller Ressourcen und Verringerung familienbedingter Abwesenheiten sowie zur besseren Nutzung weiblicher Talente
- zu kürzeren Beurlaubungszeiten, niedrigeren Wiedereinstiegskosten
- zu einer erhöhten Mitarbeiterzufriedenheit und Motivation
- zu einem Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt durch gutes Image

z.B.

- weil Gemischte Teams erfolgreicher arbeiten
- indem weibliche Talente besser genutzt werden

Quellen z.B. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. <http://www.bundesinitiative-gleichstellen.de/gute-gruende.html>

# Die Neuerungen des Hamburgischen Gleichstellungsgesetzes



### Aufbau des HmbGleiG

Abschnitt 1: Allgemeine Vorschriften ( §§ 1 - 4)

Abschnitt 2: Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern (§§ 5 - 11)

Abschnitt 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§§ 12 - 15)

Abschnitt 4: Gleichstellungsplan (§§ 16 - 17)

Abschnitt 5: Gleichstellungsbeauftragte (§§ 18 - 21)

Abschnitt 6: Übergangs- und Schlussvorschriften (§§ 22 - 24)

- **Frauenförderung bleibt weiter wichtig, aber das Gesetz richtet sich nun explizit auch an Männer**
  - weil die Gleichstellung von Frauen nur über die Beteiligung von Männern an Familienarbeit geht,
  - weil wir Männer für Vereinbarkeitsthemen gewinnen müssen, auch um die Gleichstellung von Frauen zu erreichen,
  - weil wir die strukturellen Ursachen der Segregation von Berufen nur überwinden können, wenn wir eine gleichmäßigere Verteilung von Frauen und Männern erreichen.
  
- **Das Ziel** ist es, eine möglichst gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern in allen Bereichen der hamburgischen Verwaltung zu erreichen und Unterrepräsentanzen auszugleichen - auch bei Führungskräften.



### Begriffe

#### ■ Das unterrepräsentiertes Geschlecht

Darunter wird verstanden, wenn der Frauen- oder der Männeranteil innerhalb einer Dienststelle in einem Bereich unter 40 % liegt (§ 3 Abs. 1 HmbGleiG).\*

#### ■ Bereich

Mit „Bereich“ ist innerhalb einer Dienststelle die Laufbahn, die Fachrichtung (z.B. Allgemeine Dienste, Lehrkräfte etc.), die jeweilige Besoldungs- und Entgeltgruppe sowie eine Vorgesetzten- und Leitungsfunktion gemeint (§ 3 Abs. 3 HmbGleiG).

\* Gemessen an der Kopfzahl

Für Männer bzw. Frauen, die dem unterrepräsentierten Geschlecht angehören, gilt bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ein **Vorrang** bei der Begründung eines Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis, der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten oder eines Beförderungsdienstpostens oder Beförderung (§ 5 Abs. 1 HmbGleiG).

Bei **Stellenausschreibungen** ist das unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen (§ 7 HmbGleiG).

- Für Auswertungen wurde ein **Auswertungstool** vom ZPD entwickelt.
- Auszuwerten für Stellenausschreibungsverfahren (nach §§ 5 und 7 HmbGleiG) entweder tagesaktuell oder im Voraus (z.B. jährlich) bzw. für die Gleichstellungspläne (nach § 16 Abs. 2 HmbGleiG).
- **Zusammenfassung von Bereichen („Clustern“)**, mit der oder den darunter liegenden Besoldungs- und Entgeltgruppen, solange die Summe der Beschäftigten fünf – einschließlich der zu besetzenden Position – nicht übersteigt (§ 5 Abs. 2 HmbGleiG).  
Der Grund ist, dass zu wenige Beschäftigte innerhalb eines Bereiches als Bezugsgröße für Beförderungs- und Auswahlentscheidungen nicht geeignet sind.
- Dienststellenübergreifende Zusammenfassung von Bereichen ist in Ausnahmefällen möglich.

### Analyse der Beschäftigtenstruktur inkl. einer Ursacheninterpretation

Es wird betrachtet, wie sich die Beschäftigten auf die

- Laufbahn, die Fachrichtung und die jeweilige Besoldungs- und Entgeltgruppe,
- Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben oder die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter
- Berufsausbildungsgänge

verteilen, wo Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind und welche Ursachen es hierfür geben kann.

Zum **Abbau einer Unterrepräsentanz** gehören Maßnahmen wie

- Personalentwicklung
- Organisationsentwicklung
- Förderung bzw. vorrangige Berücksichtigung\* bei
  - Ausbildung
  - Einstellung
  - Berufliche Entwicklung (z.B. Beförderungen, Übertragung höherwertiger Tätigkeiten etc.)

Ergänzend ist die **möglichst paritätische Besetzung von Auswahlkommissionen** in § 8 HmbGleiG geregelt.

\*Unter der Maßgabe der gleichen Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung

### Genauere Regelungen zu Gleichstellungsbeauftragten

- **Alle** Dienststellen\* sind zur Bestellung mindestens einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten sowie einer Stellvertretung verpflichtet.
- Gleichstellungsbeauftragte sind **Teil der Dienststelle**, also nicht mit dem Personalrat vergleichbare Interessenvertretungen. Sie werden deshalb nicht gewählt, sondern benannt. Diesem Verfahren geht ein Interessenbekundungsverfahren und eine Anhörung der Beschäftigten voraus (§ 18 HmbGleiG).
- Auch **Männer** können das Amt des Gleichstellungsbeauftragten wahrnehmen. In dem Team der Gleichstellungsbeauftragten (Beauftragte und Stellvertretung) müssen mindestens 50 % Frauen vertreten sein; so wird sichergestellt, dass weibliche Beschäftigte auch immer eine adäquate Ansprechperson haben.
- Das Gesetz enthält zudem Regelungen zur Bestellung, zur Rechtsstellung sowie zu den **Aufgaben und Rechte** der Gleichstellungsbeauftragten (§§ 20 – 21 HmbGleiG). Es trägt damit der Bedeutung der Gleichstellungsbeauftragten für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele Rechnung und stärkt die Position der Beauftragten.

\* Es gilt mit wenigen Ausnahmen der Dienststellenbegriff nach § 6 HmbPersVG

### Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertretung für das pädagogische Personal an Schule

Übergreifend für alle Schulen und für die Ämter/Dienststellen wird es eine Gleichstellungsbeauftragte/ einen Gleichstellungsbeauftragten und eine jeweilige Stellvertretung geben § 18 (2)



### **Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten**

#### **Aufgaben (§ 20 HmbGleiG)**

- Unterstützung, Förderung und Begleitung der Anwendung des Gesetzes.
- Beteiligung an der Erstellung des Gleichstellungsplans.
- Sie beraten die Beschäftigten in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen.
- Möglichkeit von Sprechstunden während der Dienstzeit.
- Jährlicher Tätigkeitsbericht (z.B. im Rahmen einer Versammlung oder schriftlich).

### Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

#### Rechte (§ 21 HmbGleiG)

- Sie sind über alle anstehenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit betreffen, **unverzüglich** und **umfassend zu unterrichten**, ihnen ist die Möglichkeit zur **Stellungnahme** zu diesen Maßnahmen zu geben.
- Berechtigung zur Teilnahme an Personalauswahlgesprächen.
- **Möglichkeit der Beanstandung**, sofern die Gleichstellungsbeauftragten eine beabsichtigte Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz halten.
- Die Dienststelle hat die **Einwände zu prüfen** und **gegebenenfalls neu zu entscheiden**
- Die Maßnahme darf erst dann vollzogen werden, wenn eine der Beanstandung nicht folgende Entscheidung gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten in Textform begründet worden ist.

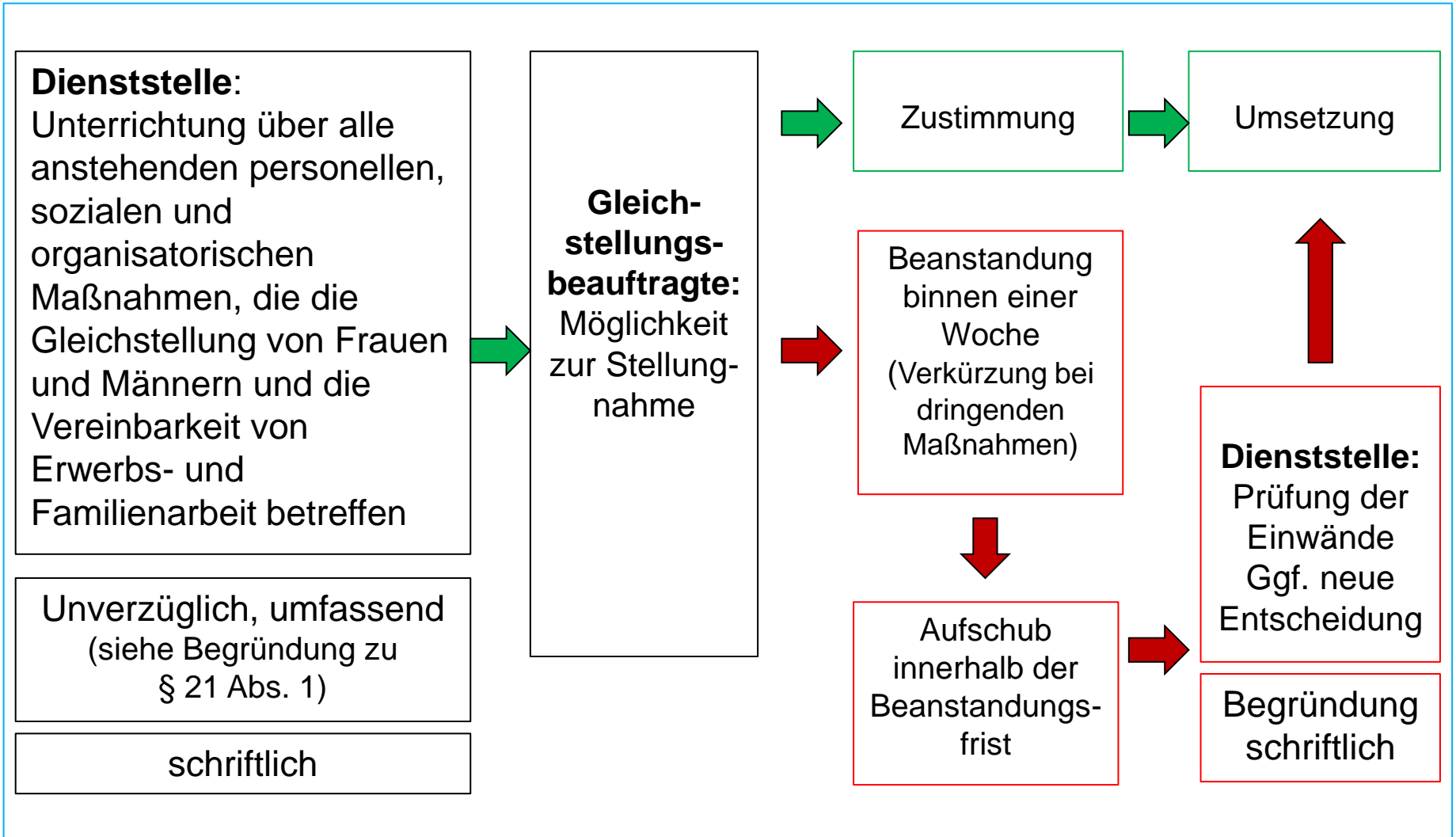


Das Handlungsfeld „Verbesserung **der Vereinbarkeit von Beruf und Familie**“ wird betont.

- Die Inhalte des Handlungsfeldes Vereinbarkeit **richten sich künftig auch an Männer**, im Fokus stehen aber nach wie vor die weiblichen Beschäftigten, da es immer noch überwiegend Frauen sind, die aufgrund von Familienaufgaben benachteiligt sind – weil sie z.B. teilzeitbeschäftigt sind oder sich beurlauben lassen.
- Alle Arbeitsplätze, einschließlich derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind **grundsätzlich für die Wahrnehmung in Teilzeit geeignet** (§ 13 HmbGleiG).
- Das Gesetz verpflichtet z.B. die Dienststellen, ihre Beschäftigten vor Inanspruchnahme von Teilzeit oder Beurlaubung auf die beamten-, arbeits- und versorgungsrechtlichen Folgen sowie auf Befristungsmöglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung **hinzuweisen**.
- Anträgen auf Aufstockung der Arbeitszeit und Anträgen auf die vorzeitige **Rückkehr** aus der Beurlaubung aus familiären Gründen soll bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, entsprochen werden (§ 14 HmbGleiG).

# Rechte der Gleichstellungsbeauftragten

## Beteiligungsverfahren (§ 21 HmbGleiG)



- **Gleichstellungsbeauftragte**, die nach dem 01.01.2014 gewählt wurden, bleiben im Amt. Ihre Amtszeit endet nach Ablauf von vier Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.
- Die Gleichstellungsbeauftragten sind innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten des HmbGleiG zu benennen.
- Gleichstellungsbeauftragte nach Absatz 2 Satz 2, die einem Personalrat angehören, sind innerhalb von drei Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes abzurufen, wenn sie ihr Personalratsmandat weiterhin ausüben wollen.
- **Gleichstellungspläne** treten erstmals zum 1. Januar 2017 in Kraft. Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Gleichstellungspläne gelten bis zum 31. Dezember 2016 fort.

## Die einzelnen Regelungen



### Aufbau des HmbGleiG

Abschnitt 1: Allgemeine Vorschriften ( §§ 1 - 4)

Abschnitt 2: Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern (§§ 5 - 11)

Abschnitt 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie (§§ 12 - 15)

Abschnitt 4: Gleichstellungsplan (§§ 16 - 17)

Abschnitt 5: Gleichstellungsbeauftragte (§§ 18 - 21)

Abschnitt 6: Übergangs- und Schlussvorschriften (§§ 22 - 24)

- § 1 Ziel des Gesetzes
- Gleichstellung von Frauen und Männern
  - Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Nachteile auf Grund des Geschlechts
  - Teilhabe von Frauen und Männern
- § 2 Geltungsbereich
- Dienststellen im Sinne des § 6 des Hamburgischen Personalvertretungsgesetzes (HmbPersVG).
  - alle Unternehmen, an denen die FHH beteiligt ist.
  - Bei unmittelbaren oder mittelbaren Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts oder an Personengesellschaften Sicherstellung über die Aufsichtsfunktion, dass das Gesetz **sinngemäß angewendet** wird.
  - Bei Mehrheitsbeteiligungen an Aktiengesellschaften sowie Minderheitsbeteiligungen **Hinwirkung zu einer sinngemäßen Anwendung.**
- § 3 Begriffsbestimmungen
- Unterrepräsentanz (⇔ siehe Folie)
  - Bereich
- § 4 Erfahrungsbericht
- Vorlage bei der Bürgerschaft alle vier Jahre (beginnend 2017)

### § 5 Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechts

*(1) Bei der Begründung eines Dienst-, Arbeits-, oder Ausbildungsverhältnisses, der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, der Übertragung eines Beförderungsdienstpostens oder der Beförderung in einem Bereich, in dem **ein Geschlecht unterrepräsentiert** ist, sind Personen dieses Geschlechts bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung **vorrangig zu berücksichtigen**, bis die Unterrepräsentanz beseitigt ist.*

*(2) Wenn ein Bereich\* gemäß § 3 Absatz 3 zu wenige Beschäftigte umfasst und damit als Bezugsgröße für Beförderungs- und Auswahlentscheidungen nicht geeignet ist, ist er mit der darunterliegenden Besoldungs- und Entgeltgruppe beziehungsweise den darunterliegenden Besoldungs- und Entgeltgruppen **zusammen zu fassen**, solange die Summe der Beschäftigten fünf – einschließlich der zu besetzenden Position – nicht übersteigt.*

*Abweichend von Satz 1 können zur Wahrung der Zielsetzung dieses Gesetzes ausnahmsweise auch vergleichbare Arbeitsplätze dienststellenübergreifend zusammengefasst werden.*

\*Zur Definition von „Bereich“ siehe Folie 19

- § 6 Ausnahmen
  - Von § 5 im Einzelfall soziale Gründe die schwerer wiegen als der Ausgleich der Unterrepräsentanz [gleichlautende Regel im alten Gesetz] .
  
- § 7 Stellenausschreibungen
  - In Stellenausschreibungen ist das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht ausdrücklich anzusprechen. Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechts gilt bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung .
  - Alle Arbeitsplätze sind zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen- einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben.
  
- § 8 Auswahlkommission
  - Auswahlkommissionen sollen möglichst zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.
  
- § 9 Qualifikation, Benachteiligungsverbote
  - Durch Familienaufgaben erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen sind bei der Bewertung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung einzubeziehen, soweit sie Rückschlüsse auf die Erfüllung des Anforderungsprofils der jeweiligen Stelle erlauben.



### § 10 Fortbildung

- Fortbildung soll auch für Beschäftigte mit Familienaufgaben ermöglicht werden.
- Es sollen gleiche Anteile von Frauen und Männern bei den Dozentinnen und Dozenten von Fortbildungsveranstaltungen eingesetzt werden.
- Gleichstellungsrelevante Kompetenzen bei Dozentinnen und Dozenten.
- Einbeziehen der Thematik „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in Veranstaltungen zu den Themen Führung, Personal- oder Organisationsangelegenheiten.
- Durchführen von Veranstaltungen für Beschäftigte in Beurlaubung oder Elternzeit zur Vorbereitung auf den beruflichen Wiedereinstieg.
- Rechtzeitige und umfassende Unterrichtung der Beschäftigte in Beurlaubung oder Elternzeit über Fortbildungsmaßnahmen durch die Dienststelle.

### § 11 Sprache

- Insbesondere in Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken und in amtlichen Schreiben der Dienststellen ist der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten.
- Das Nähere regelt eine Verwaltungsvorschrift (Zeitziel 2015).

§ 12 Familiengerechte  
Arbeitsgestaltung

- Angebot von Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen, die Frauen und Männern die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern**. Beschäftigten mit Familienaufgaben sollen auch Telearbeit oder eine individuelle Verteilung der Arbeitszeit ermöglicht werden.

§ 13 Teilzeitbeschäftigung und  
Beurlaubung

- Alle Arbeitsplätze, einschließlich derjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind **grundsätzlich für die Wahrnehmung in Teilzeit geeignet**.
- Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung ohne Bezüge zur Wahrnehmung von Familienaufgaben ist im Rahmen der beamten-, richter- oder tarifrechtlichen Vorschriften zu entsprechen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen.
- Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung stellen, sind vor einer Entscheidung auf beamten-, arbeits- und versorgungsrechtliche Folgen sowie auf die Befristungsmöglichkeiten einer Teilzeittätigkeit **hinzuweisen**.

§ 14 Erhöhung der Arbeitszeit,  
beruflicher Wiedereinstieg

- Anträgen von Teilzeitbeschäftigten mit Familienaufgaben auf Aufstockung ihrer individuellen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit soll entsprochen werden.
- Sie sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt werden. Das gilt entsprechend auch für beurlaubte Beschäftigte mit Familienaufgaben, die eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung beantragen.

§ 15 Benachteiligungsverbot für  
Teilzeitbeschäftigung und  
Beurlaubung

- Eine Nachteile im beruflichen Fortkommen und bei Beurteilungen durch Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen und in Telearbeit.
- Gleiche Chancen bei der beruflichen Entwicklung für Teilzeitbeschäftigte.

### § 16 Erstellung und Inhalt

- Verpflichtend für jede Dienststelle
- Alle vier Jahre
  
- Inhalte:
  1. **Analyse der Beschäftigtenstruktur** einschließlich der zu erwartenden Fluktuation sowie eine Analyse der Geschlechterverteilung bei der bisherigen Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen,
  2. **Analyse der bisherigen Ziele und Maßnahmen** des ablaufenden Gleichstellungsplans,
  3. **Ziele und Zielvorgaben** bezogen auf den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in den strategisch wichtigen Bereichen sowie
  4. die **personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen** zur Erreichung dieser Ziele und Zielvorgaben.
  
- Vorgaben für die nähere Ausgestaltung durch einen sog. Mustergleichstellungsplan, der vom Personalamt gemeinsam mit den Behörden und Ämtern entwickelt wurde.

### § 17 Verfahren

- Synchroner Erstellung aller Pläne der Behörden und Ämter.
- Erstmaliges Inkrafttreten am 01.01.2017.
- Vorlage des Gleichstellungsplans spätestens drei Monate vor Ablauf der Geltungsdauer eines Gleichstellungsplans (erstmalig zum 01.10.2016) beim Personalamt .
- Dort Überprüfung der strategischen Zielvorgaben, inwieweit durch sie ein über die Dienststellen hinweg vergleichbares Maß an Bemühungen bei der Festsetzung der Zielvorgaben zum Ausdruck kommt.
- Der Gleichstellungsplan wird den Beschäftigten zur Kenntnis gegeben.
- Die der Aufsicht der Freien und Hansestadt Hamburg unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts legen (das sind Dienststellen im Sinne des § 6 Absatz 1 Nummer 14 HmbPersVG) ihre Gleichstellungspläne der jeweils die Aufsicht ausübenden Behörde vor.
- Juristischen Personen des Privatrechts und die Personengesellschaften (Mehrheits- oder Minderheitsbeteiligungen nach § 2 Absätze 2 und 3 HmbGleiG) legen ihre Gleichstellungspläne der jeweils für die Wahrnehmung der Beteiligung zuständigen Behörde zur Kenntnis vor.

### § 18 Bestellung von Gleichstellungsbeauftragten

- Jede Dienststelle hat mindestens eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten sowie deren beziehungsweise dessen Stellvertretung zu bestellen.
- Mindestens die Hälfte der bestellten Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertretungen der jeweiligen Dienststelle müssen Frauen sein.
- Die Gleichstellungsbeauftragten werden für die Dauer von vier Jahren von der Dienststelle bestellt.
- Ihre Amtszeit endet mit Ablauf von vier Jahren oder mit dem Ausscheiden aus der Dienststelle.
- Den Bestellungen geht ein Interessenbekundungsverfahren voraus. Die Beschäftigten der Dienststelle sind vor der Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten von der Dienststelle anzuhören.

### § 19 Rechtsstellung

- Sie sind der Leitung der Dienststelle zugeordnet.
- Das Amt ist nicht vereinbar mit einer Mitgliedschaft im Personalrat.
- Sie sind weisungsunabhängig.
- Sie dürfen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit weder benachteiligt noch begünstigt werden.
- Sie sind von ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben im angemessenen Umfang zu entlasten.
- Sie sind mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen und sachlichen Mitteln auszustatten.

### § 20 Aufgaben

- Unterstützung, Förderung und Begleitung der Anwendung des Gesetzes.
- Beteiligung an der Erstellung des Gleichstellungsplans.
- Sie beraten die Beschäftigten in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffen.
- Möglichkeit von Sprechstunden während der Dienstzeit.
- Jährlicher Tätigkeitsbericht (z.B. im Rahmen einer Versammlung oder schriftlich).

### § 21 Rechte

- Sie sind über alle anstehenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit betreffen, **unverzüglich** und **umfassend zu unterrichten**, ihnen ist die Möglichkeit zur **Stellungnahme** zu diesen Maßnahmen zu geben.
- Berechtigung zur Teilnahme an Personalauswahlgesprächen.
- **Möglichkeit der Beanstandung** sofern die Gleichstellungsbeauftragten eine beabsichtigte Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz halten. Die Maßnahme kann binnen einer Woche nach Unterrichtung in Textform gegenüber der Leitung der Dienststelle beanstanden. Bei dringenden Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. Eine Maßnahme darf außer in Fällen, in denen sie der Natur der Sache nach keinen Aufschub duldet, nicht vollzogen werden, solange die Gleichstellungsbeauftragten sie noch beanstanden können.
- Die Dienststelle hat die **Einwände zu prüfen** und **gegebenenfalls neu zu entscheiden**. Die Maßnahme darf erst dann vollzogen werden, wenn eine der Beanstandung nicht folgende Entscheidung gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten in Textform begründet worden ist.

Fortsetzung nächste Folie



### § 21 Rechte (Fortsetzung)

- Möglichkeit, Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Dienststelle vorzuschlagen.
- Prüfung durch die Dienststelle.
- Einsichtnahme in Akten und Bewerbungsunterlagen in dem für die Wahrnehmung der Aufgaben erforderlichen Umfang. Personalakten dürfen die Gleichstellungsbeauftragten nur einsehen, wenn und soweit die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat.
- Möglichkeit, die Stellvertretung mit bestimmten Aufgaben betrauen.
- Recht auf dienststellenübergreifende Zusammenarbeit.