

Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GlG M-V)

In der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juli 1998 (GVOBl. M-V S. 697; GS Meckl.-Vorp. Gl. Nr. 203 - 1).

Zuletzt geändert durch das Gesetz zur Neuordnung des Beamtenrechts für das Land Mecklenburg-Vorpommern - BRNG M-V vom 17.12.2009 (GVOBl. M-V S. 687) ; In-Kraft-Treten 31.12.2009

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ziel dieses Gesetzes
- § 2a Begriffsbestimmung
- § 3 Frauenförderplan
- § 4 Stellenausschreibung
- § 5 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen
- § 6 Fort- und Weiterbildung
- § 7 Arbeitszeit
- § 8 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen
- § 9 weggefallen
- § 10 Gremien
- § 11 Gleichstellungsbeauftragte
- § 12 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten
- § 13 Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten
- § 14 Beanstandungs- und Beschwerderechte
- § 15 Berichtspflicht
- § 16 Übergangsvorschriften
- § 17 In-Kraft-Treten

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für

1. die Landesverwaltung,
2. landesunmittelbare öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen,
3. die Eigenbetriebe des Landes,
4. den Bürgerbeauftragten,
5. die Gerichte,
6. die staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen des Landes,
7. die öffentlichen Schulen,
8. den Präsidenten des Landtages,
9. den Landesbeauftragten für den Datenschutz,
10. den Landesrechnungshof,
11. den Landesbeauftragten für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik.

§ 2 Ziel dieses Gesetzes

(1) Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern werden Frauen im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern nach Maßgabe dieses Gesetzes gefördert. Gefördert werden soll ebenso die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

(2) Die Einrichtungen nach § 1 sind verpflichtet, auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Beschäftigung und auf die Beseitigung von bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen hinzuwirken. Die Erfüllung dieser Verpflichtung ist besondere Aufgabe der Beschäftigten mit Leitungsfunktionen.

§ 2a Begriffsbestimmung

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind die Beamten, Richter, Staatsanwälte, Angestellten und Arbeiter der in § 1 bezeichneten Träger der öffentlichen Verwaltung einschließlich der in der Ausbildung befindlichen Personen.

(2) Familienpflichten bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter zwölf Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(3) Beschäftigungsgruppen im Sinne des Gesetzes sind die einzelnen Lohngruppen, Gehaltsgruppen und Besoldungsgruppen sowie zusätzlich die Gruppen mit Funktionen von Vorgesetzten oder Leitungsaufgaben in der Dienststelle. Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes.

(4) Beförderungen im Sinne des Gesetzes sind auch die Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, die Verleihung eines Richteramtes mit einem höheren Endgrundgehalt und die nicht nur vorübergehende Übertragung einer höherbewerteten Tätigkeit.

(5) Frauen gelten als unterrepräsentiert, wenn im Geltungsbereich eines Frauenförderplans innerhalb der Laufbahn des mittleren Dienstes, des gehobenen Dienstes, des höheren Dienstes in den Besoldungsgruppen A13 bis A15 , A16 , B sowie in Ämtern mit Funktionen von Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben mehr Männer als Frauen beschäftigt sind. In den Eingangsamtern der Laufbahnen gelten Frauen als unterrepräsentiert, wenn in der gesamten Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Satz 1 und 2 gelten entsprechend für Angestellte und Arbeiter sowie für den richterlichen und staatsanwaltschaftlichen Dienst.

(6) Dienststelle und Dienststellenleitung im Sinne des Gesetzes sind die in § 8 des Personalvertretungsgesetzes vom 24. Februar 1993 (GVOBl. M-V S. 125, 176, 300, 1994 S. 858), geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 22. November 2001 (GVOBl. M-V S. 438), genannten.

§ 3 Frauenförderplan

(1) Die Dienststellen mit der personalrechtlichen Befugnis erstellen für jede Einrichtung nach § 1 auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Personalentwicklung einen verbindlichen Frauenförderplan. Im Frauenförderplan ist festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen,

organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Gleichstellungsverpflichtung nach § 2 innerhalb der jeweiligen Einrichtung gefördert wird. Sind personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen, durch die Stellen eingespart oder wegfallen sollen, hat der Frauenförderplan Vorgaben zu enthalten, die die Chancengleichheit der Frauen gewährleisten.

(2) Soweit Frauen in Beschäftigungsgruppen unterrepräsentiert sind, sind für jeweils zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in den einzelnen Beschäftigungsgruppen festzulegen. Bei der Festlegung der verbindlichen Zielvorgaben ist davon auszugehen, wie viele Stellen frei werden, und darzulegen, ob in Dienststellen bereits beschäftigte Frauen die zur Ausfüllung der Stelle erforderliche Qualifikation haben, erwerben werden oder erwerben können und in welchem Umfang voraussichtlich Außenbewerberinnen für die Besetzung freiwerdender Stellen gewonnen werden können. Es ist weiter die Mindestzahl von Frauen festzulegen, die im Berichtszeitraum an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Der Frauenförderplan muss vorhandene Unterrepräsentanzen von Frauen bei Bewerbungen, Einstellungen, beruflichem Aufstieg und Fortbildung in den einzelnen Beschäftigungsgruppen aufzeigen und begründen.

(3) Der Gleichstellungsbeauftragten der Dienststelle, für die der Frauenförderplan erstellt worden ist, ist Gelegenheit zur Stellungnahme zum Frauenförderplan zu geben. Die Stellungnahme ist als Anlage Bestandteil des Frauenförderplans.

(4) Der Frauenförderplan ist den Beschäftigten durch die Leitung der Dienststelle, für die er erstellt ist, durch Aushang bekannt zu machen.

(5) Wenn die Vorgaben des Frauenförderplans nicht umgesetzt worden sind, sind die Gründe hierfür bei der Aufstellung des nächsten Frauenförderplans darzulegen sowie zusätzlich der vorgesetzten Dienststelle zu melden. Die Frauenförderpläne sind der für die Gleichstellung für Frauen und Männer zuständigen Behörde vorzulegen.

(6) Wird der Frauenförderplan in Bezug auf die Einstellung und Beförderung von Frauen innerhalb des vorgegebenen Zeitraumes nicht erfüllt, bedarf es bis zu seiner Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einer Beschäftigungsgruppe, in der Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der vorgesetzten Dienststelle. Die Gründe für die Erteilung der Zustimmung sind der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung bekannt zu geben. Bei Strukturveränderungen in Behörden ist der Frauenförderplan unverzüglich zu erstellen oder anzupassen. Insoweit finden Satz 1 und § 5 Abs. 9 keine Anwendung.

(7) Personenbezogene Daten darf der Frauenförderplan nicht enthalten.

§ 4 Stellenausschreibung

(1) Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben; § 9 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes vom 17. Dezember 2009 (GVOBl. M-V S. 687) und die auf dessen Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen bleiben unberührt. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat die Ausschreibung auch öffentlich zu erfolgen. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann bei Vorliegen besonderer Gründe hiervon abgewichen werden.

(2) Stellen, auch für Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind auch in Teilzeitform auszuschreiben, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Stehen dienstliche Belange

der Ausschreibung in Teilzeitform entgegen, sind diese der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich darzulegen.

(3) Soll die Verwaltung auf Grund eines Frauenförderplanes den Anteil von Frauen erhöhen, ist das in der Ausschreibung zu erwähnen und darauf hinzuweisen, dass Frauen bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(4) Liegen in Beschäftigungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderten Qualifikationen nachweisen, soll die Stelle auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten neu ausgeschrieben werden.

(5) Für jede ausgeschriebene Stelle ist eine nach dem Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik zu führen.

(6) Die Absätze 1 und 2 und 4 und 5 gelten für Ausschreibungen von Ausbildungsplätzen entsprechend.

§ 5 Ausbildung, Einstellungen und Beförderungen

(1) Ausbildungsplätze sind in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, in jeder Einrichtung nach § 1 je Ausbildungsgang und Vergaberunde bei gleichwertiger Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) mindestens bis zur Hälfte an Frauen zu vergeben, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende, Gründe überwiegen. Wenn nicht genügend Bewerbungen von Frauen für die Besetzung von Ausbildungsplätzen vorliegen, soll die Ausschreibung auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten wiederholt werden. Liegen nach einer erneuten Ausschreibung nicht genügend Bewerbungen von Frauen vor, werden die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage vergeben.

(2) Übernimmt die Dienststelle nach Abschluss der Ausbildung Bewerber, sind Frauen, die in einem Beruf ausgebildet werden, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) vorrangig in ein Beschäftigungsverhältnis im erlernten Beruf zu übernehmen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(3) Sind Frauen in einer Beschäftigungsgruppe unterrepräsentiert, so sind Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, bevorzugt einzustellen und zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, bis der Anteil der Frauen in der jeweiligen Beschäftigungsgruppe mindestens 50 vom Hundert beträgt. Satz 1 gilt für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und für die Vergabe von Stipendien und anderen Maßnahmen, die zur Förderung und Entfaltung von Wissenschaftlern beitragen, entsprechend.

(4) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen der Beschäftigungsgruppe zu messen. Spezifische, außerhalb beruflicher Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation, wenn sie bei der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit dienlich sind.

(5) Bei der Auswahlentscheidung ist unbeschadet sozialer Kriterien dem Recht der Geschlechter auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen.

(6) Fragen nach dem Vorliegen einer Schwangerschaft sind nur zulässig, wenn die Auswahlentscheidung nur zwischen Frauen getroffen wird und ein besonderer beruflicher Bezug besteht. Fragen nach der Familienplanung oder danach, wie die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen während der Berufstätigkeit gewährleistet werden kann, und andere diskriminierende Fragen sind unzulässig.

(7) In Beschäftigungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch eingeladen, wenn sie die Voraussetzungen für die zu vergebende Beschäftigung erfüllen.

(8) Teilzeittätigkeit darf das berufliche Fortkommen nicht beeinträchtigen. Insbesondere darf sich Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung auswirken. Eine Verzögerung im beruflichen Werdegang, die sich aus der Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen ergibt, darf sich bei einer Beförderung oder Höhergruppierung nicht nachteilig auswirken.

(9) Solange kein Frauenförderplan aufgestellt ist, dürfen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nur in besonders begründeten Ausnahmefällen Einstellungen und Beförderungen von Männern im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten vorgenommen werden.

§ 6 Fort- und Weiterbildung

(1) Beschäftigte mit Leitungsfunktionen müssen Frauen auf Maßnahmen, die für das berufliche Fortkommen förderlich sind, aufmerksam machen und die Teilnahme entsprechend dem Frauenförderplan ermöglichen, stehen dem dringende dienstliche Gründe entgegen, sind diese gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen. Über Angebote und Beteiligung an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten in Umsetzung des Frauenförderplans ist die Gleichstellungsbeauftragte halbjährlich durch die Dienststellen zu unterrichten.

(2) Fortbildungsmaßnahmen sind so zu konzipieren, dass Frauen sich angesprochen fühlen und eine Besetzung mit 50 vom Hundert der Plätze mit Frauen möglich wird.

(3) Fortbildungsmaßnahmen in Beschäftigungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen so angeboten werden, dass die Hälfte der Plätze mit Frauen besetzt werden kann.

(4) Die Themen Frauendiskriminierung und Frauenförderung sind Teil des Fortbildungsprogramms und gehen auch in passende Fortbildungsveranstaltungen ein. Sie sind insbesondere Teil der Fortbildungsmaßnahmen für Beschäftigte mit Leitungsaufgaben. Frauen sollen verstärkt als Leiterinnen und als Referentinnen für Fortbildungsveranstaltungen gewonnen werden.

(5) In das Fortbildungsprogramm sind Veranstaltungen für Gleichstellungsbeauftragte und für beurlaubte Beschäftigte zur Vorbereitung auf den beruflichen Wiedereinstieg aufzunehmen.

(6) Fortbildungsmaßnahmen sollen so angeboten werden, dass auch Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern sowie Teilzeitbeschäftigte teilnehmen können. Falls erforderlich, müssen sich die Fort- und Weiterbildungseinrichtungen vor Ort um Kinderbetreuungseinrichtungen für die Dauer der Maßnahme bemühen.

§ 7 Arbeitszeit

(1) Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen der Arbeitszeit und der dienstlichen Möglichkeiten sind in bestehenden Beschäftigungsverhältnissen ebenso wie bei Neueinstellungen bei Bedarf geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen, damit Familienpflichten erfüllt werden können. Die Dienststelle muss die Ablehnung von Anträgen im Einzelnen schriftlich begründen und in der Personalakte dokumentieren. Sofern ein ordnungsgemäßer Ablauf des Schichtdienstes gewährleistet bleibt, kann diese Regelung auch für Beschäftigte im Schichtdienst Anwendung finden.

(2) Wird eine Reduzierung der Arbeitszeit beantragt, sind die Beschäftigten auf die Folgen reduzierter Arbeitszeit hinzuweisen, insbesondere auf die Folgen der Ansprüche aus der Sozialversicherung und auf Grund beamten- und tarifvertraglicher Regelungen. Der Hinweis ist in der Personalakte festzuhalten.

(3) Die Wahrnehmung von gehobenen und Leitungspositionen darf nicht mit der Begründung versagt werden, dass die wöchentliche Arbeitszeit zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen reduziert worden ist.

(4) Urlaubs- und Krankheitsvertretungen sowie Aushilfstätigkeiten sollen vorrangig denjenigen Beschäftigten angeboten werden, die aus familiären Gründen beurlaubt worden sind, um ihnen die berufliche Wiedereingliederung zu erleichtern.

(5) Bei Teilzeitbeschäftigung ist die reduzierte Stundenzahl im Rahmen des Haushaltsrechts personell auszugleichen. Von den Möglichkeiten des Zusammenfassens mehrerer Stellen ist Gebrauch zu machen. Beschäftigungsverhältnisse, die unterhalb der Grenze des § 8 Abs. 1 Viertes Buch Sozialgesetzbuch liegen, sollen grundsätzlich nicht begründet werden. Ausgenommen hiervon sind Nebentätigkeiten, kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse sowie Beschäftigungsverhältnisse während der Dauer eines Studiums.

(6) Bei der Arbeitszeitverkürzung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen sind Beschäftigte nach Entfallen des Grundes der Verkürzung bei der Neubesetzung von Vollarbeitsplätzen angemessen zu berücksichtigen. Besteht bei befristeter Arbeitszeitverkürzung vor Ablauf der Frist der Wunsch nach Rückkehr auf einen Vollarbeitsplatz, gilt Satz 1 entsprechend.

§ 8 Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen

(1) Zur Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen beurlaubten Beschäftigten müssen die in der Zeit der Beurlaubung stattfindenden Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen mitgeteilt werden. Sie können ebenso wie aktuell Beschäftigte an diesen Veranstaltungen teilnehmen. Ein Anspruch auf Vergütung besteht nicht. Fahrtkosten werden nach dem Landesreisekostenrecht erstattet. Die Dienststelle kann in besonderen Fällen bei rechtzeitigem Antrag vor Beginn der Fortbildungsveranstaltung den beurlaubten Beschäftigten die Erstattung der notwendigen Auslagen und die Kinderbetreuungskosten bewilligen. Durch die Teilnahme an einer beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahme wird die Beurlaubung nicht unterbrochen. Fortbildungsveranstaltungen für beurlaubte Beschäftigte sind dienstliche Veranstaltungen im Sinne des Dienstunfallrechts.

(2) Eine Beurlaubung aus familiären Gründen darf nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. Allein eine Beurlaubung aus familiären Gründen darf der

Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit, soweit die Übertragung mit dienstlichen Belangen vereinbar ist, nicht entgegenstehen. Die Dienststelle hat beurlaubte Beschäftigte in die Auswahlentscheidung über eine Maßnahme nach Satz 1 einzubeziehen, wenn die zuletzt erreichten Leistungen und der Zeitpunkt der letzten vor der Beurlaubung liegenden Beförderung dies rechtfertigen. Zeiten der Beurlaubung aus familiären Gründen sollten als Bewährungszeiten im Sinne der beamtenrechtlichen Bestimmungen nach Maßgabe des Laufbahnrechts berücksichtigt werden.

(3) Beurlaubten Beschäftigten ist nach Ablauf des Zeitraums, für den die Beurlaubung gewährt worden ist, ein Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatz in gleichwertiger Funktion anzubieten.

§ 9 weggefallen

§ 10 Gremien

Gremien, insbesondere solche, die zu beruflich relevanten Fragen entscheiden und beraten, sollen geschlechtsparitätisch besetzt werden. Entsprechendes gilt für die Entsendung von Personen in Aufsichtsräte und andere Gremien außerhalb der Verwaltung.

§ 11 Gleichstellungsbeauftragte

(1) In jeder Dienststelle, in der eine Personalvertretung oder ein Richterrat zu wählen ist, werden eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin, die die Beauftragte bei Verhinderungen vertritt, von den weiblichen Beschäftigten der Dienststelle gewählt. Darüber hinaus werden für den Bereich der öffentlichen Schulen auf der Ebene jedes Schulamtes je eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin gewählt. Außerdem werden eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin für den Bereich der öffentlichen Schulen auf der Ebene des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur gewählt. Für den Bereich des zentralen Personalmanagements im Finanzministerium werden eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt die Interessen der weiblichen Beschäftigten bei allen Entscheidungen des zentralen Personalmanagements, für die nicht eine andere Gleichstellungsbeauftragte zuständig ist.

(2) Wahlberechtigt sind die Frauen, die nach dem Personalvertretungsgesetz oder nach dem Richterrecht des Landes Mecklenburg-Vorpommern für die Wahl der Personalvertretung oder des Richterrates wahlberechtigt sind. Wahlberechtigt für den Bereich der öffentlichen Schulen gemäß Absatz 1 Satz 2 sind die weiblichen Lehrkräfte, das weibliche Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung und die sonstigen weiblichen Landesbediensteten an den öffentlichen Schulen im Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Schulamtes, soweit sie die Voraussetzungen gemäß Satz 1 erfüllen. Wahlberechtigt an den öffentlichen Schulen gemäß Absatz 1 Satz 3 sind die weiblichen Lehrkräfte, das weibliche Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung und die sonstigen weiblichen Landesbediensteten im Zuständigkeitsbereich aller Schulämter, soweit sie die Voraussetzungen gemäß Satz 1 erfüllen. Wahlberechtigt für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten beim zentralen Personalmanagement sind die Gleichstellungsbeauftragten der Staatskanzlei, der Landesministerien und ihrer nachgeordneten Dienststellen mit Ausnahme des Schuldienstes und des Polizeivollzugsdienstes.

(3) Wählbar sind die Frauen, die nach dem Personalvertretungsgesetz oder nach dem Richterrecht des Landes Mecklenburg-Vorpommern für die Wahl der Personalvertretung

oder des Richterrates wählbar sind. Wählbar für den Bereich der öffentlichen Schulen gemäß Absatz 1 Satz 2 sind die weiblichen Lehrkräfte, das weibliche Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung und die sonstigen weiblichen Landesbediensteten an den öffentlichen Schulen im Zuständigkeitsbereich des jeweiligen Schulamtes, soweit sie die Voraussetzungen gemäß Satz 1 erfüllen. Wählbar an den öffentlichen Schulen gemäß Absatz 1 Satz 3 sind die weiblichen Lehrkräfte, das weibliche Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung und die sonstigen weiblichen Landesbediensteten im Zuständigkeitsbereich aller Schulämter, soweit sie die Voraussetzungen gemäß Satz 1 erfüllen. Wählbar zur Gleichstellungsbeauftragten beim zentralen Personalmanagement sind alle Gleichstellungsbeauftragten, die nach Absatz 2 Satz 4 wahlberechtigt sind.

(4) Die Wahlen finden zeitgleich mit den Wahlen zur Personalvertretung oder zum Richterrat statt. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten beim zentralen Personalmanagement findet zeitgleich mit der Wahl der Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Landesverwaltung statt. Die Wahlvorschriften des Personalvertretungsgesetzes oder des Richtergesetzes sind in ihrer jeweils geltenden Fassung sinngemäß anzuwenden. Außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraumes finden die Wahlen unverzüglich statt, wenn

1. das Amt der Gleichstellungsbeauftragten vorzeitig erlischt und keine Stellvertreterin nachrückt,
2. die Wahl mit Erfolg angefochten worden ist oder
3. eine Gleichstellungsbeauftragte noch nicht gewählt ist.

Hat eine Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitraumes stattgefunden, ist die Gleichstellungsbeauftragte im nächsten regelmäßigen Wahlzeitraum neu zu wählen. Ist die Beauftragte zu Beginn des nächsten regelmäßigen Wahlzeitraumes noch nicht ein Jahr im Amt, findet die Neuwahl im übernächsten Wahlzeitraum statt.

(5) Nach der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten soll eine Bestätigung durch die Dienststelle erfolgen.

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

(7) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung eine Regelung über die Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin zu erlassen.

§ 12 Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte fördert und begleitet die Durchführung dieses Gesetzes in der Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragte auf der Ebene des Schulamtes beteiligt die Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen öffentlichen Schulen, für die im Schulamt eine Entscheidung getroffen wird. Die Gleichstellungsbeauftragte auf der Ebene des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte der Einrichtung, für die im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur eine Entscheidung getroffen

wird. Sie ist bei allen die weiblichen Beschäftigten betreffenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen. Dies sind insbesondere folgende Maßnahmen:

- Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, Formulierung von Stellenausschreibungen, das Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche, Fortbildungsmaßnahmen, Disziplinarmaßnahmen,
- die Arbeitsplatzgestaltung.

Die Wahrnehmung dieser Aufgaben setzt eine Einwilligung der Betroffenen nur bei Disziplinarmaßnahmen voraus.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über die Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Sie hat innerhalb von zehn Arbeitstagen Gelegenheit zur Stellungnahme, in dringenden Fällen kann der Leiter der Dienststelle diese Frist auf fünf Arbeitstage verkürzen. Soweit die Maßnahmen einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt werden, hat sie das Recht, eine schriftliche Stellungnahme beizufügen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen können darüber hinaus an den Beratungen der Gremien der Hochschulen, die mit Angelegenheiten gemäß Absatz 1 befasst sind, mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht oder nicht in der nach Absatz 2 vorgeschriebenen Weise an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält frühzeitig Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Soweit dies zur Erfüllung der Aufgaben nach Absatz 1 erforderlich ist, ist die Dienststelle berechtigt und verpflichtet, der Gleichstellungsbeauftragten dabei auch personenbezogene Daten zu übermitteln. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich derer von den Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden. Mit Zustimmung des Beschäftigten kann die Gleichstellungsbeauftragte zur Erfüllung ihrer Aufgaben Einsicht in die Personalakte des Beschäftigten erhalten.

(5) Soweit Entscheidungen nach Absatz 1 in vorgesetzten Dienststellen für nachgeordnete Dienststellen getroffen werden, beteiligt die vorgesetzte Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte der nachgeordneten Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragte auf der Ebene des Schulamtes beteiligt die Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen öffentlichen Schule, für die im Schulamt eine Entscheidung getroffen wird. Die Gleichstellungsbeauftragte auf der Ebene des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte der Einrichtung, für die im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur eine Entscheidung getroffen wird.

(6) Die Beauftragte nimmt Beschwerden über geschlechtsspezifische Diskriminierungen entgegen, berät die Betroffenen, leitet Mitteilungen über geschlechtsspezifische Diskriminierungen mit Einverständnis der Betroffenen der Dienststellenleitung zu und ist über das Ergebnis der internen Untersuchung zu informieren.

(7) Sie kann Sprechstunden und einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Dienstkräfte durchführen.

(8) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen personellen, räumlichen und sächlichen Mitteln auszustatten. Dazu gehört auch die Regelung der dienstlichen Vertretung.

(9) Die Gleichstellungsbeauftragten der Einrichtungen nach § 1 haben das Recht, dienststellenübergreifend zusammenzuarbeiten. Sie können sich unmittelbar, ohne Einhaltung des Dienstweges, an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für Frauenpolitik zuständige oberste Landesbehörde wenden.

(10) Es wird eine Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Landesverwaltung gebildet, die sich aus je einem Mitglied pro Geschäftsbereich der Landesregierung zusammensetzt. Die Gleichstellungsbeauftragten jedes Geschäftsbereiches wählen je ein Mitglied in die Arbeitsgemeinschaft. Die Wahl findet im Anschluss an die Wahlen zur Personalvertretung statt. Die erstmalige Wahl findet unverzüglich nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes statt.

Im Übrigen gelten § 11 Abs. 4 und 7 für die Wahl der Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft sinngemäß. Die Arbeitsgemeinschaft vertritt die Gleichstellungsbeauftragten der Landesverwaltung in Angelegenheiten, die von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen; zu geplanten Maßnahmen in diesen Angelegenheiten ist sie anzuhören. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten werden hierdurch nicht berührt. Die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Landesverwaltung hat das Recht, die Zentrale Schlichtungsstelle Personalzuordnung anzurufen.

(11) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen auf Grund ihres Amtes bekannt geworden sind, sowie über Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, auch nach dem Erlöschen des Amtes Stillschweigen zu bewahren.

(12) Gleichstellungsbeauftragte sind unter Fortzahlung der Bezüge und unter Übernahme der angemessenen Kosten, deren Höhe das Innenministerium durch Rechtsverordnung regelt, für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen während der ersten Amtszeit bis zu fünf Arbeitstagen, im Übrigen bis zu drei Arbeitstagen je Amtszeit vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte erforderlich sind. Die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten kann unter den gleichen Voraussetzungen bis zu drei Arbeitstagen vom Dienst freigestellt werden.

(13) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgaben und Befugnisse nach diesem Gesetz als dienstliche Tätigkeit wahr. In Ausübung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz ist sie dem Leiter der Dienststelle unmittelbar unterstellt und in der Ausübung der Tätigkeit weisungsfrei. Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und in ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes Mecklenburg-Vorpommern über den Schutz der Mitglieder des Personalrates bei Kündigung, Versetzungen und Abordnungen gelten entsprechend.

§ 13 Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten

Versäumnis von Arbeitszeit zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten haben keine Minderung der Dienstbezüge, des Arbeitsentgeltes und aller Zulagen zur Folge. Gleichstellungsbeauftragte sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, soweit es nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 11 Abs. 1 Satz 2 werden mit jeweils einer viertel Stelle freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte gemäß § 11 Abs. 1 Satz 3 wird mit einer Stelle freigestellt. Die Freistellung darf nicht zu einer Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen. Zeiten einer Freistellung gelten als Bewährungszeiten im Sinne der beamten- und tarifrechtlichen Bestimmungen.

§ 14 Beanstandungs- und Beschwerderechte

(1) Verstöße gegen dieses Gesetz oder andere Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern kann die Gleichstellungsbeauftragte gegenüber der Dienststellenleitung beanstanden. Die Beanstandung erfolgt spätestens zehn Arbeitstage nach der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten über die Maßnahme. Die Dienststellenleitung hat die beanstandete Maßnahme erneut zu entscheiden und die Entscheidung erneut zu begründen. Bis zur erneuten Entscheidung ist die Maßnahme aufzuschieben.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte einer nachgeordneten Dienststelle kann zu einer nach ihrer Auffassung fehlerhaften Entscheidung über die Beanstandung nach rechtzeitiger Unterrichtung ihrer Dienststellenleitung die vorgesetzte Dienststelle um eine Stellungnahme bitten. Diese Stellungnahme durch die vorgesetzte Dienststelle hat unverzüglich zu erfolgen. Bis zur Vorlage der Stellungnahme wird die Maßnahme ausgesetzt.

(3) Die erneute Entscheidung einer obersten Landesbehörde kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von zehn Arbeitstagen bei der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung beanstanden. Diese legt der zuständigen Dienststelle einen Entscheidungsvorschlag vor. Die abschließende Entscheidung trifft die Dienststelle. Bis zur Vorlage des Entscheidungsvorschlages wird die Maßnahme ausgesetzt.

(4) Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte einer der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft des öffentlichen Rechts, einer rechtsfähigen Anstalt oder Stiftung einen Verstoß gegen dieses Gesetz und hilft die Leitung der Dienststelle diesem Verstoß nicht ab, so kann die Gleichstellungsbeauftragte die zuständige Fachaufsichtsbehörde unterrichten. Die zuständige Fachaufsichtsbehörde beteiligt dann die Gleichstellungsbeauftragte der Fachaufsichtsbehörde.

§ 15 Berichtspflicht

(1) Die Landesregierung berichtet dem Landtag im Abstand von fünf Jahren über die Durchführung dieses Gesetzes.

(2) Der Bericht gibt Auskunft über die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere über die Entwicklung des Frauenanteils in den Besoldungs- und Berufsfachgruppen im öffentlichen Dienst. Die Ergebnisse qualitativer Untersuchungen über die Erfahrungen mit geschlechtsspezifischer Ungleichbehandlung werden dargestellt.

(3) Als Grundlage des Berichtes erstellt die Landesregierung eine Analyse der Beschäftigtenstruktur und führt qualitative Untersuchungen und Erhebungen durch.

§ 16 Übergangsvorschriften

(1) Die Gleichstellungsbeauftragten werden erstmals innerhalb von acht Monaten nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes gewählt.

(2) Der nach § 15 zu erstattende Bericht wird erstmals zwei Jahre nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes erstattet.

(3) Innerhalb der in Absatz 1 genannten Frist ist ein Frauenförderplan zu erstellen.

§ 17 In-Kraft-Treten