

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

vom 24. April 1996 (Amtsbl. S. 623)

Folgende Änderungen sind berücksichtigt:

- G. v. 23.06.1999 (Amtsbl. S. 982); In-Kraft-Treten 01.08.1999
- G. v. 26.11.2003 (Amtsbl. S. 2935); In-Kraft-Treten 12.12.2003
- G. v. 23.06.2004 (Amtsbl. S. 1782); In-Kraft-Treten 27.08.2004
- G. v. 17.03.2005 (Amtsbl. S. 486, 2006 S. 498, 602); In-Kraft-Treten 01.04.2005 / 01.01.2010
- G. v. 13.12.2005 (Amtsbl. S. 2010); In-Kraft-Treten 22.12.2005
- G. v. 15.02.2006 (Amtsbl. S. 474, S. 530); In-Kraft-Treten 07.04.2006
- G. v. 13.03.2006 (Amtsbl. S. 498); In-Kraft-Treten 06.04.2006
- G. v. 06.09.2006 (Amtsbl. S. 1694, S. 1730); In-Kraft-Treten 01.10.2006
- G. v. 21.11.2007 (Amtsbl. S. 2393); In-Kraft-Treten 01.01.2008
- G. v. 01.07.2009 (Amtsbl. S. 1087); In-Kraft-Treten 10.07.2009

Redaktionelle Anmerkung

Artikel 1 des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vom 24. April 1996 (Amtsbl. S. 623).

Abschnitt 1 Allgemeines

§ 1 Gesetzesziel und allgemeine Grundsätze

(1) Ziel des Gesetzes ist die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile (Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes) durch die Gewährleistung gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern, den Abbau bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen sowie die Vermeidung von Nachteilen durch die Wahrnehmung von Familien- und Betreuungspflichten.

(2) Um dieses Ziel zu erreichen, sind durch eine gezielte frauenfördernde Personalplanung der Zugang und die Aufstiegschancen von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen zu verbessern und Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedürfnisgerecht zu gestalten. Keine Maßnahme darf Frauen aufgrund ihres Geschlechts oder Personen, die Familien- und Betreuungspflichten wahrnehmen, unmittelbar oder mittelbar benachteiligen.

§ 2 Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden, der Landkreise, des Regionalverbandes Saarbrücken sowie der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes, der Gemeindeverbände oder der Gemeinden unterstehen, für die Gerichte und Staatsanwaltschaften und vom Landtag zu wählende Gremien.

(2) Soweit das Land, die Gemeinden, die Landkreise oder der Regionalverband Saarbrücken Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts halten oder erwerben, haben sie darauf hinzuwirken, daß die Grundzüge dieses Gesetzes auch von juristischen Personen des privaten Rechts, an denen eine öffentliche Beteiligung besteht, beachtet werden.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Dienststelle ist jede Behörde, Verwaltungsstelle und jeder Betrieb, soweit die Stelle innerhalb des Verwaltungsaufbaus organisatorisch eigenständig ist. Eigenbetriebe und Krankenanstalten sind eigene Dienststellen.

(2) Beschäftigte sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Richterinnen und Richter sowie Personen, die sich in der Ausbildung befinden. Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 58 des Saarländischen Beamtengesetzes jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes. Teilzeitbeschäftigte sind alle Beschäftigte, deren Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit die tarifvertraglich vereinbarte bzw. gesetzlich festgelegte Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit unterschreitet.

(3) Personalstellen sind Planstellen und Stellen im Sinne von § 17 des Gesetzes betreffend Haushaltsordnung des Saarlandes.

(4) Beförderung ist jede Übertragung eines Amtes mit höherem Endgrundgehalt; als Beförderung im Sinne dieses Gesetzes gilt bei Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern die Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

(5) Eine Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn in einer Lohngruppe, Vergütungsgruppe oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn, jede Vergütungsgruppe und jede Lohngruppe bildet einen Bereich. Die Stellen nach § 7 Absatz 1 sind berechtigt, weitere Unterteilungen vorzunehmen.

(6) Familienpflichten sind die Erziehung eines minderjährigen Kindes sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

§ 4 Benachteiligungsverbote

(1) Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts, ihres Familienstands, der Tatsache, daß sie zusätzlich zum Beruf Familienpflichten wahrnehmen oder in der Vergangenheit wahrgenommen haben, oder aufgrund des Umstands, daß sie aus familiären Gründen teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt sind oder waren, nicht benachteiligt werden. Insbesondere dürfen die genannten Umstände weder ihrem beruflichen Fortkommen entgegenstehen, noch bei der Einstellung, einer dienstlichen Beurteilung oder einer Beförderung nachteilig berücksichtigt werden. Gleiches gilt für die Tatsache, daß sich die Ausbildung oder die Absolvierung einer Fach- oder Laufbahnprüfung durch eine Schwangerschaft oder die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen verzögert hat.

(2) Eine Benachteiligung liegt auch vor, wenn eine Regelung sich wesentlich seltener vorteilhaft oder wesentlich häufiger nachteilig auf eine einzelne Personengruppe auswirkt als auf andere, ohne daß dies zwingend gerechtfertigt ist. Bestehende Benachteiligungen können durch besondere Förderung ausgeglichen werden.

§ 5 Anrechnungszeiten

Zeiten der Berufsunterbrechung wegen Familienpflichten sind bei Wiedereintritt in den Beruf nach den hierfür geltenden besonderen Vorschriften anzurechnen.

Abschnitt 2 Personalplanung zur Frauenförderung

§ 6 Statistische Erhebung

(1) Zur Feststellung der unterschiedlichen Repräsentanz von Frauen und Männern hat jede Dienststelle, die über einen eigenen Stellenplan verfügt, eine nach Geschlechtern sowie Voll- und Teilzeitbeschäftigten getrennte Statistik zu führen. Diese hat mindestens Auskunft zu geben über die Anteile an allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, einschließlich der Zahl der gewährten Zulagen, die Verteilung der dienststelleninternen Funktionen, die Zahl und die Dauer der Beurlaubungen, der Einstellungen und der mutmaßlich in der folgenden Berichtsperiode zu besetzenden Stellen nach Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen und Funktionen sowie der Zahl der Auszubildenden nach Ausbildungsberufen. Die statistische Erhebung ist von der Dienststelle jährlich mit Stand 30. Juni des Jahres zu fertigen.

(2) Die statistische Erhebung ist in der Dienststelle öffentlich zu machen sowie an das Statistische Amt, das Ministerium für Inneres, Familie, Frauen und Sport und die Stelle weiterzuleiten, die den Frauenförderplan nach § 8 in Kraft gesetzt hat. Die Erhebung ist als Landesstatistik zu führen und mindestens alle drei Jahre zu veröffentlichen.

§ 7 Grundsätze eines Frauenförderplanes

(1) Jede Dienststelle hat für einen Zeitraum von drei Jahren für ihren Zuständigkeitsbereich einen Frauenförderplan vorzulegen. Gegenstand des Frauenförderplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs des Frauenförderplanes.

(2) Grundlage dieses Frauenförderplanes ist die statistische Erhebung nach § 6.

(3) Ist in einem Planungszeitraum mit einem Rückgang von Personalstellen zu rechnen, so ist sicherzustellen, daß sich der Anteil von Frauen in den Funktions- und Einkommensbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, nicht rückläufig entwickelt.

(4) Beruht der Frauenförderplan auf unrichtigen Voraussetzungen, so kann er vor Ablauf der Drei-Jahres-Frist mit Zustimmung der Frauenbeauftragten auch zu einem anderen Zeitpunkt geändert werden. Tritt die Änderung durch personalwirtschaftliche Maßnahmen nach Absatz 5 ein, so ist bei der Anpassung zu gewährleisten, daß der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

(5) Der Frauenförderplan enthält auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung von Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, soweit dies erforderlich ist, um einen dem Gleichberechtigungsgrundsatz widersprechenden Zustand zu beseitigen. Er kann auch Maßnahmen enthalten, die geeignet sind, überwiegend mit Männern besetzte Arbeitsplätze so umzugestalten, daß sie auch mit Frauen besetzt werden können.

(6) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die gemäß § 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) in der jeweils geltenden Fassung befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen. Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 34 und § 35 des Universitätsgesetzes vom 23. Juni 2004 (Amtsbl. S. 1782), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 12. Juli 2006 (Amtsbl. S. 1226), in der jeweils geltenden Fassung befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie im jeweiligen Fachbereich an Promovierten stellen. Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluß angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den diese an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

(7) Bei der Ausbildung für Berufe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Frauen bei jeder Vergaberunde auf mindestens der Hälfte der Ausbildungsplätze zur Einstellung vorzusehen. Dies gilt nicht für Ausbildungsgänge, in denen eine staatliche Ausbildung Voraussetzung für die Ausübung eines Berufes außerhalb des öffentlichen Dienstes ist.

§ 8 Inkraftsetzen des Frauenförderplanes

(1) Frauenförderpläne im Bereich der Landesverwaltung sind durch die oberste Landesbehörde, im Bereich der Gemeinden und Gemeindeverbände vom Leiter/der Leiterin der Dienststelle in Kraft zu setzen. Über das Inkrafttreten des Frauenförderplanes der Verwaltung des Landtages entscheidet das Landtagspräsidium, über den des Landesrechnungshofes der Präsident des Landesrechnungshofes. Über das Inkrafttreten der Frauenförderpläne anderer, der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehender juristischer Personen des öffentlichen Rechts, entscheiden diese im Benehmen mit der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt. Der Frauenförderplan des Saarländischen Rundfunks wird durch den Leiter/die Leiterin der Dienststelle in Kraft gesetzt. Maßnahmen der Rechtsaufsicht bleiben unberührt.

(2) Ist der Frauenförderplan ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes bzw. drei Monate nach Ablauf des letzten Frauenförderplanes noch nicht formell in Kraft getreten, so dürfen keine Einstellungen und Beförderungen von Männern in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorgenommen werden.

§ 9 Berichtspflicht

Jede Dienststelle, die einen Frauenförderplan aufgestellt hat, berichtet jeweils nach Ablauf von einem Jahr, spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, der Stelle, die den Frauenförderplan gemäß § 8 in Kraft gesetzt hat, über die Umsetzung der Zielvorgaben. Die Berichte sollen auch dem Ministerium für Inneres, Familie, Frauen und Sport zugänglich gemacht werden. Die Landesregierung berichtet dem Landtag nach Inkrafttreten dieses Gesetzes alle drei Jahre über die Umsetzung dieses Gesetzes für die gesamte Landesverwaltung. Beim Saarländischen Rundfunk berichtet der Leiter/die Leiterin der Dienststelle dem Rundfunkrat über die Umsetzung der Zielvorgaben.

Abschnitt 3 Stellenausschreibung, Auswahlverfahren

§ 10 Stellenausschreibung

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muß ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden. Bei der Neubesetzung hat sich die Dienststelle an den Grundsätzen des Frauenförderplanes gemäß § 7 zu orientieren.

(2) Auf eine Ausschreibung kann – nach Anhörung der Frauenbeauftragten – verzichtet werden, wenn die Arbeitsplätze

- a) für die Rückkehr von Beschäftigten nach einer Beurlaubung oder Abordnung vorgesehen sind oder
- b) Anwärtern oder Anwärterinnen bzw. Auszubildenden der Dienststelle vorbehalten sein sollen oder
- c) für Beschäftigte vorgesehen sind, deren Arbeitsplätze durch Organisationsentscheidungen der Dienststelle oder aufgrund eines abgestimmten Personalentwicklungskonzeptes des Dienstherrn entfallen sind oder entfallen sollen oder
- d) aufgrund ausreichend vorliegender Bewerbungen insbesondere auch von Frauen eine Ausschreibung entbehrlich erscheint.

(3) Vor jeder Ausschreibung ist zu prüfen, ob die Stelle auch mit einer verringerten Arbeitszeit, bei gleichzeitig existenzsicherndem Einkommen, ausgeschrieben werden kann.

(4) Die Ausschreibung muß alle wesentlichen Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung enthalten, die bei der Stellenbesetzung herangezogen werden sollen (Anforderungsprofil). Die Anforderungen haben sich ausschließlich an den Erfordernissen der zu besetzenden Stelle bzw. des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

(5) Jede Stellenausschreibung hat eine ausdrückliche Aufforderung an Frauen zu enthalten, sich zu bewerben. Hierbei ist auf das Bestehen eines Frauenförderplanes sowie auf die Zielsetzung dieses Gesetzes, eine bestehende Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen, hinzuweisen. Weiterhin ist gegebenenfalls die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung bzw. zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit anzuführen.

(6) Liegen nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vor, die die gesetzlichen oder sonst vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes nachweisen, ist auf Verlangen der Frauenbeauftragten die Ausschreibung einmal zu wiederholen.

§ 11 Vorstellungsgespräche

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer, die die gesetzliche oder durch die Ausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

(2) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sind ebenso unzulässig wie Fragen nach der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit.

§ 12 Auswahlentscheidungen

(1) Um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern bei Einstellungen und Beförderungen, sowie die Erfüllung der Frauenförderpläne zu gewährleisten, sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung entsprechend der Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes zu beurteilen.

(2) Maßgeblich für die Beurteilung der Eignung ist ausschließlich das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle bzw. des zu besetzenden Amtes. Dies gilt auch bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, es sei denn, es handelt sich um eine staatliche Ausbildung, die Voraussetzung für die Ausübung eines Berufs auch außerhalb des öffentlichen Dienstes ist.

(3) Bei der Qualifikationsbeurteilung sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch die Übernahme von Familienpflichten erworben wurden, zu berücksichtigen, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt.

(4) Dienstalster, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen nur insoweit als Qualifikationsmerkmal Berücksichtigung finden, als ihnen für Eignung, Leistung und Befähigung eigenständige Bedeutung zukommt.

(5) Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplanes für jeweils drei Jahre nicht erfüllt, bedarf bis zur ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat, im Geltungsbereich der bei den Ministerien und der Staatskanzlei aufgestellten Frauenförderpläne der Zustimmung der Landesregierung, im Geltungsbereich der Gemeinden und Gemeindeverbände der Zustimmung des Gemeinderates, Kreistages oder der Regionalversammlung, im Geltungsbereich anderer der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehender juristischer Personen des öffentlichen Rechts des Benehmens der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt.

§ 13 Einstellungen, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Frauen sind bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50 v. H. vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

§ 14 Umkehr der Beweislast

Wenn im Streitfall eine Person Tatsachen behauptet, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechtes vermuten lassen, trägt der Dienstherr die Beweislast dafür, daß nicht auf das Geschlecht bezogene, sondern sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist, bzw. die Beweislast dafür, daß die Eignung, Befähigung und Leistung der betroffenen Frau geringer ist, als die des eingestellten bzw. beförderten männlichen Bewerbers ist.

Abschnitt 4 Berufliche Qualifizierung

§ 15 Berufliche Fort- und Weiterbildung

(1) Es werden von den für die Fortbildung zuständigen Stellen im Rahmen der allgemeinen Maßnahmen Fortbildungen angeboten, die gezielt der beruflichen Qualifizierung von Frauen, insbesondere in unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen dienen, um sie auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorzubereiten. Frauen sind ausdrücklich zur Teilnahme an beruflichen Fortbildungsveranstaltungen zu ermutigen und aufzufordern. Durch die Dienststelle ist sicherzustellen, daß alle Beschäftigten zeitgerecht Kenntnis von beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. Die Fortbildungsveranstaltungen sollen so angeboten werden, daß die Teilnahme auch für Beschäftigte, die Familienpflichten wahrnehmen und für Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit möglich ist. Bei Bedarf kann eine Kinderbetreuung organisiert werden.

(2) Beurlaubte Beschäftigte können an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Sie sind in geeigneter Weise über berufliche Fortbildungsveranstaltungen zu informieren. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist Dienst im Sinne des Dienstunfallrechts; Ansprüche auf Bezüge, Vergütung oder Lohn bestehen nicht.

(3) Frauen sind in verstärktem Maße als Leiterinnen, Dozentinnen und Referentinnen von Fortbildungsveranstaltungen heranzuziehen.

Abschnitt 5 Maßnahmen zur Erhöhung der Zeitsouveränität

§ 16 Arbeitszeiten

(1) Unter Beachtung der dienstlichen Gegebenheiten sollen die Dienststellen verstärkt Arbeitszeiten anbieten und ermöglichen, die den Bedürfnissen von Beschäftigten Rechnung tragen, die Familien- oder Betreuungspflichten wahrnehmen.

(2) Im Interesse dieser Zielsetzung sind die Dienststellen berechtigt, Arbeitszeitmodelle zu erproben. Soweit erforderlich, sind hierzu im Benehmen mit dem Ministerium für Inneres, Familie, Frauen und Sport Ausnahmen von einzelnen Vorschriften des Saarländischen Beamtengesetzes, der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten und der Urlaubsverordnung für die saarländischen Beamten und Richter zulässig. Die Landesregierung hat dem saarländischen Landtag nach Ablauf von fünf Jahren über die Ergebnisse der Modelle Bericht zu erstatten.

§ 17 Teilzeitarbeit

(1) Anträgen von Beschäftigten, die eine Verringerung der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Arbeitszeit zum Ziel haben, ist zu entsprechen, wenn nicht zwingende dienstliche oder rechtliche Gründe entgegenstehen. Die Ablehnung eines Antrages ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.

(2) Teilzeitstellen sollen so beschaffen sein, daß sie ein – auch im Hinblick auf die Altersversorgung – zur eigenständigen Existenzsicherung geeignetes persönliches Einkommen sicherstellen. Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 Absatz 1 Nr. 1 des SGB IV werden nicht begründet.

(3) Dem Wunsch von Beschäftigten mit einer verringerten Arbeitszeit ihre Arbeitszeit zu erhöhen, soll im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten entsprochen werden. Beschäftigte mit verringerter Arbeitszeit, die kein dauerhaftes existenzsicherndes persönliches Einkommen erzielen, haben auf Verlangen Anspruch auf vorrangige Berücksichtigung bei der Besetzung der nächsten, ihrer Qualifikation und Eignung entsprechenden Stelle, die ihnen eine eigenständige Existenzsicherung erlaubt.

(4) Teilzeitarbeit steht der Übernahme und Wahrnehmung von Leitungsaufgaben nicht entgegen.

(5) Frauen, die wegen Familienpflichten einen Antrag nach Absatz 1 auf Verringerung der Arbeitszeit für höchstens fünf Jahre stellen, und dabei bereits angeben, daß sie nach Ablauf dieser Zeit wieder Vollzeit arbeiten wollen, haben sodann nach dieser Zeit einen Anspruch auf eine Stelle, die ihnen Vollzeitarbeit wieder ermöglicht.

§ 18 Beurlaubung ohne Dienstbezüge

(1) Beschäftigte in Elternzeit können abweichend von § 16 Absatz 2 Satz 2 im Rahmen der Möglichkeiten des § 2 des Bundeserziehungsgeldgesetzes auf Antrag eine Beschäftigung in der Dienststelle ausüben. Darüber hinaus sind geeigneten beurlaubten Beschäftigten bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle, insbesondere im Rahmen von Urlaubs- und Krankenvertretungen, Beschäftigungsverhältnisse anzubieten.

(2) Beschäftigten, die Elternzeit oder eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge aus familiären Gründen in Anspruch nehmen, dürfen hieraus keine dienstlichen Nachteile erwachsen.

§ 19 Hinweispflicht

Beschäftigte, die eine verringerte Arbeitszeit oder eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge in Anspruch nehmen wollen, sind auf die konkreten Folgen, insbesondere in bezug auf ihre Renten- und Versorgungsansprüche hinzuweisen.

Abschnitt 6 Maßnahmen zur Vorbeugung und Vorgehensweise gegen sexuelle Belästigung

§ 20 Sexuelle Belästigung

(1) Die Dienststelle ist verpflichtet, sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz vorzubeugen und bei bekanntgewordenen sexuellen Belästigungen die erforderlichen dienstrechtlichen, arbeitsrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu ergreifen. Vorgesetzte sind verpflichtet, bekanntgewordene sexuelle Belästigungen der Dienststellenleitung zu melden.

(2) Die zuständige Frauenbeauftragte ist sowohl am behördlichen Disziplinarverfahren als auch am gesamten Verfahren zu beteiligen. Sie ist berechtigt, Beschwerden wegen sexueller Belästigungen von betroffenen Beschäftigten entgegenzunehmen und mit deren Einverständnis weiterzuleiten.

(3) Die Beschwerde über sexuelle Belästigung darf nicht zur Benachteiligung der belästigten Person führen.

Abschnitt 7 Frauenbeauftragte

§ 21 Frauenbeauftragte

(1) Die Dienststelle hat, soweit sie nach § 7 zur Erarbeitung eines Frauenförderplanes verpflichtet ist, das Amt einer Frauenbeauftragten einzurichten, das die Dienststelle sowie die Bediensteten in allen Fragen der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung berät und unterstützt. Ist ein halbes Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes gemäß § 22 noch keine Frauenbeauftragte gewählt und ernannt worden, so dürfen keine Einstellungen und Beförderungen von Männern in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorgenommen werden.

(2) § 4 des Universitätsgesetzes, § 22 des Gesetzes Nr. 1338 über die Hochschule für Musik Saar, § 23 des Fachhochschulgesetzes und § 16 des Gesetzes über die Hochschule der Bildenden Künste – Saar bleiben unberührt.

§ 22 Wahl und Stellung

(1) Die Frauenbeauftragte wird von den weiblichen Beschäftigten in geheimer und unmittelbarer Wahl für eine Amtszeit von jeweils drei Jahren gewählt. Sie wird alsdann von dem Dienstherrn zur Frauenbeauftragten ernannt. Wird gemäß §§ 79a, 186a und 215a Kommunalselfstverwaltungsgesetz eine kommunale Frauenbeauftragte bestellt, so entfällt die Wahl gemäß Satz 1. In diesen Fällen nimmt die kommunale Frauenbeauftragte die Aufgaben gemäß Abschnitt 7 dieses Gesetzes wahr.

(2) Die Frauenbeauftragte wird der Betriebs- bzw. Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet. Ihre Tätigkeit ist eine dienstliche Tätigkeit. Sie ist im Geschäftsverteilungsplan auszuweisen. Eine Abwesenheitsvertretung ist in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten zu regeln.

(3) Die Frauenbeauftragte übt ihre Tätigkeit im Rahmen der ihr aus diesem Gesetz zukommenden Aufgaben unabhängig und weisungsfrei aus. Sie darf in oder aufgrund der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert oder benachteiligt werden. Sie ist im erforderlichen Umfang von den übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen räumlichen, personellen und sachlichen Mitteln auszustatten.

In Dienststellen mit weniger als 300 wahlberechtigten Beschäftigten ist die Frauenbeauftragte im erforderlichen Umfang von ihren übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. In Dienststellen mit mehr als 300 wahlberechtigten Beschäftigten ist für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten mindestens eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Verfügung zu stellen, in Dienststellen mit mehr als 600 wahlberechtigten Beschäftigten eine volle Stelle. In Dienststellen mit mehr als

1000 wahlberechtigten Beschäftigten ist der Frauenbeauftragten eine Mitarbeiterin mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zuzuordnen, in Dienststellen mit mehr als 2000 wahlberechtigten Beschäftigten eine Mitarbeiterin mit der vollen Regelarbeitszeit.

(4) Die Kündigung der Frauenbeauftragten ist unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Dienstherrn zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen, und die nach dem Personalvertretungsrecht erforderliche Zustimmung vorliegt oder durch gerichtliche Entscheidung ersetzt ist. Nach Beendigung der Amtszeit der Frauenbeauftragten ist ihre Kündigung innerhalb eines Jahres, vom Zeitpunkt der Beendigung der Amtszeit an gerechnet, unzulässig, es sei denn, daß Tatsachen vorliegen, die den Dienstherrn zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; dies gilt nicht, wenn die Beendigung des Amtes auf einer gerichtlichen Entscheidung beruht.

(5) Die Frauenbeauftragten haben das Recht zur dienststellenübergreifenden Zusammenarbeit.

§ 23 Aufgaben

(1) Die Frauenbeauftragte ist bei allen die weiblichen Beschäftigten betreffenden sozialen Maßnahmen und bei allen personellen Maßnahmen frühzeitig und umfassend zu beteiligen. Sie unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes, insbesondere der folgenden Maßnahmen:

1. Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen,
2. sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen,
3. Fortbildungsmaßnahmen,
4. Arbeitszeitgestaltung,
5. Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Erstellung des Frauenförderplanes.

(2) Die Wahrnehmung der Aufgaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 setzt eine Einwilligung der Betroffenen nicht voraus.

(3) Die Rechte des Personalrates bleiben unberührt.

(4) Die Frauenbeauftragte kann Sprechstunden und einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Dienstkräfte durchführen.

(5) Die Frauenbeauftragte ist bei der Erstellung von Frauenförderplänen nach § 7 und bei allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung zu beteiligen.

(6) Die Amts-, Anstalts- und Betriebsleitung unterrichtet die Frauenbeauftragte rechtzeitig, insbesondere vor einer abschließenden Entscheidung, von allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten.

§ 24 Widerspruchsrecht

(1) Wird die Frauenbeauftragte an einer Maßnahme nach § 23 dieses Gesetzes nicht beteiligt oder nicht rechtzeitig informiert, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen.

(2) Ist die Frauenbeauftragte der Auffassung, daß Maßnahmen oder ihre Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen oder infolge von solchen Maßnahmen die Erfüllung des Frauenförderplanes gefährdet ist, kann sie innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch unverzüglich einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über den Vorgang.

(3) Hilft die Dienststelle einem Widerspruch der Frauenbeauftragten nicht ab, so ist auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung der in § 8 Absatz 1 und 2 vorgesehenen Stelle einzuholen.

(4) Bis zur erneuten abschließenden Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 oder Stelle nach Absatz 2 wird der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt.

§ 25 Zusammenarbeit mit anderen Stellen

Die Dienststelle, insbesondere die Personalverwaltung, die Frauenbeauftragte, die Personalvertretung und an den Hochschulen auch der Beirat für Gleichstellungsfragen, arbeiten mit dem Ziel der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Beseitigung bestehender Nachteile eng zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

§ 26 Schweigepflicht

Die Frauenbeauftragte ist im Rahmen ihrer Tätigkeit ausdrücklich zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Abschnitt 8 Sonstige Regelungen

§ 27 Auftragsvergabe und staatliche Leistungen

(1) Beim Abschluß von Verträgen über Leistungen sowie bei allen freiwilligen staatlichen und kommunalen Leistungen soll durch vertragliche Vereinbarung bzw. Auflagen sichergestellt werden, daß bei der Ausführung des Auftrages bzw. der Verwendung der Mittel die Grundzüge dieses Gesetzes Beachtung finden.

(2) Durch vertragliche Vereinbarung bzw. Auflagen ist zu gewährleisten, daß bei der Ausführung von Aufträgen bzw. bei der Verwendung staatlicher Leistungen keine Person unterhalb der Grenze des § 8 Absatz 1 SGB IV beschäftigt wird.

(3) Soweit Aufträge öffentlich ausgeschrieben werden, ist auf die in Absatz 1 und 2 enthaltenen gesetzlichen Bestimmungen hinzuweisen; ebenso darauf, daß der Zuschlag zwischen zwei wirtschaftlich gleichwertigen Angeboten danach erfolgen kann, welcher Anbieter eine relativ größere Anzahl von Frauen beschäftigt oder bereits konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung ergriffen hat.

§ 28 Sprache

Die Behörden und Dienststellen haben beim Erlaß von Rechtsvorschriften, bei der Gestaltung von Vordrucken, in amtlichen Schreiben und bei der Stellenausschreibung dem Grundsatz der Gleichberechtigung von Frauen und Männern dadurch Rechnung zu tragen, daß geschlechtsneutrale Bezeichnungen gewählt werden, hilfsweise die weibliche und die männliche Form verwendet wird. In Vordrucken, die sich an Ehepaare wenden, sind beide Personen anzusprechen. Amts-, Dienst- und Berufsbezeichnungen sind in männlicher und weiblicher Form zu benutzen, abhängig von der Person oder Personengruppe, die sie bezeichnen.

§ 29 Gremien

(1) Gremien, insbesondere solche, die zu beruflich relevanten Fragen entscheiden und beraten, sind geschlechtsparitatisch zu besetzen.

(2) Werden bei Einrichtungen nach § 2 Gremien gebildet, benennen die entsendenden Einrichtungen ebenso viele Frauen wie Männer, es sei denn, es wären hierzu nicht genügend Frauen bereit. Dürfen sie nur eine Person benennen, ist für das Mandat nach Ablauf der Amtsperiode ein Angehöriger des jeweils anderen Geschlechtes zu benennen.

(3) Absatz 2 gilt für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Aufsichtsräten und Gremien außerhalb der Verwaltung entsprechend.

Abschnitt 9 Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 30 Übergangsvorschriften

- (1) Die Daten nach § 6 müssen erstmals sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erhoben sein.
- (2) Der Frauenförderplan (§ 7) muß innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes durch die nach § 8 berufene Stelle in Kraft gesetzt werden.
- (3) Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

§ 31 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 28. Juni 1996 in Kraft und am 31. Dezember 2015 außer Kraft.