Amtliche Abkürzung:	GlG M-V
Ausfertigungsdatum:	11.07.2016
Gültig ab:	30.07.2016
Dokumenttyp:	Gesetz
Quelle:	
Fundstelle:	GVOBl. M-V 2016, 550
Gliederungs-Nr:	203-5

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

Vom 11. Juli 2016 *

Zum 09.04.2024 aktuellste verfügbare Fassung der Gesamtausgabe

Fußnoten

*) Verkündet als Artikel 1 des Gesetzes zur Reform des Gleichstellungsrechts vom 11. Juli 2016 (GVOBl. M-V S. 550)

Nichtamtliches Inhaltsverzeichnis

Titel	Gültig ab
Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GlG M-V) vom 11. Juli 2016	30.07.2016
Inhaltsverzeichnis	30.07.2016
Abschnitt 1 - Allgemeine Vorschriften	30.07.2016
§ 1 - Ziele des Gesetzes	30.07.2016
§ 2 - Geltungsbereich	30.07.2016
§ 3 - Begriffsbestimmungen	30.07.2016
§ 4 - Allgemeine Pflichten	30.07.2016
Abschnitt 2 - Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit	30.07.2016
§ 5 - Zielvereinbarungen	30.07.2016
§ 6 - Begleitmaßnahmen	30.07.2016
§ 7 - Ausschreibungen	30.07.2016
§ 8 - Vorstellungsgespräche	30.07.2016
§ 9 - Auswahlentscheidungen	30.07.2016
§ 10 - Fortbildung	30.07.2016
§ 11 - Arbeitszeit	30.07.2016

Titel	Gültig ab
§ 12 - Teilzeitarbeit	30.07.2016
§ 13 - Telearbeit	30.07.2016
§ 14 - Arbeitsplatzwechsel	30.07.2016
§ 15 - Dienstliche Besprechungen, Dienstreisen	30.07.2016
§ 16 - Beurlaubung	30.07.2016
§ 17 - Gremien	30.07.2016
Abschnitt 3 - Gleichstellungsbeauftragte	30.07.2016
§ 18 - Aufgaben	30.07.2016
§ 19 - Rechtsstellung	30.07.2016
§ 20 - Beanstandungsrecht	30.07.2016
§ 21 - Wahl	30.07.2016
Abschnitt 4 - Schlussvorschriften	30.07.2016
§ 22 - Berichtspflicht	30.07.2016
§ 23 - Rechte der Menschen mit Behinderungen	30.07.2016
§ 24 - Übergangsvorschriften	30.07.2016

Inhaltsübersicht:

Abschnitt 1
Allgemeine Vorschriften

§ 1	Ziele des Gesetzes
§ 2	Geltungsbereich
§ 3	Begriffsbestimmungen
§ 4	Allgemeine Pflichten

Abschnitt 2
Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit

§ 5	Zielvereinbarungen
§ 6	Begleitmaßnahmen
§ 7	Ausschreibungen
§ 8	Vorstellungsgespräche
§ 9	Auswahlentscheidungen
§ 10	Fortbildungen
§ 11	Arbeitszeit
§ 12	Teilzeitarbeit
§ 13	Telearbeit
§ 14	Arbeitsplatzwechsel
§ 15	Dienstliche Besprechungen, Dienstreisen
§ 16	Beurlaubung
§ 17	Gremien

Abschnitt 3

Gleichstellungsbeauftragte

§ 18 Aufgaben

§ 19 Rechtsstellung

§ 20 Beanstandungsrecht

§ 21 Wahl

Abschnitt 4
Schlussvorschriften

§ 22 Berichtspflicht

§ 23 Rechte der Menschen mit Behinderungen

§ 24 Übergangsvorschriften

Abschnitt 1
Allgemeine Vorschriften

§ 1
Ziele des Gesetzes

(1) Ziel des Gesetzes ist es,

1. die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Landesverwaltung Mecklenburg-Vorpommern zu verwirklichen und bestehende Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und künftige Benachteiligungen zu verhindern sowie

2. die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern.

(2) Alle Einrichtungen im Geltungsbereich dieses Gesetzes haben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Insbesondere die Personalverwaltung hat die Verwirklichung der Ziele dieses Gesetzes als durchgängiges Leitprinzip bei allen Aufgaben und Entscheidungen der Dienststelle sowie in der Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen zu berücksichtigen. Die Dienststellenleitungen sowie Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben sind verantwortlich für die berufliche Förderung von Frauen und Männern in Bereichen, in denen diese aufgrund struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert sind, und für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit. Strukturelle Benachteiligungen von Frauen oder Männern sind durch gezielte Förderung zu beheben.

§ 2
Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für

1. die Behörden, Gerichte und Eigenbetriebe des Landes,

2. die Präsidentin oder den Präsidenten des Landtages, die Bürgerbeauftragte oder den Bürgerbeauftragten des Landes Mecklenburg-Vorpommern und die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern,

3. den Landesrechnungshof,

4. die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für Mecklenburg-Vorpommern für die Unterlagen des Staatssicherheitsdienstes der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik,

5. die staatlichen Schulen,

6. die staatlichen Hochschulen des Landes sowie die Universitätsmedizinen, soweit im Landeshochschulgesetz nichts anderes bestimmt ist,

7. die landesunmittelbaren öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

(2) Die

1. sonstigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehen, ohne die Gemeinden, Ämter, Landkreise, Zweckverbände und den Kommunalen Sozialverband,

2. juristischen Personen und Gesellschaften des privaten Rechts, an denen das Land unmittelbar oder mittelbar mit Mehrheit beteiligt ist,

3. Schulen in freier Trägerschaft und staatlich anerkannten Hochschulen

sollen auf die entsprechende Anwendung dieses Gesetzes hinwirken.

§ 3
Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Gesetzes sind:

1. Unterrepräsentiert: Frauen oder Männer, wenn ihr Anteil an den Führungspositionen der jeweiligen Besoldungs- und Entgeltgruppe innerhalb einer Beschäftigungsgruppe nach Nummer 4 unter 50 Prozent liegt, obwohl in den Eingangsämtern ihr Anteil über 50 Prozent liegt.

2. Strukturelle Benachteiligung: Ist das Ergebnis einer Diskriminierung von Frauen oder Männern aufgrund von vorherrschenden Strukturen der Gesamtgesellschaft und damit einhergehenden Rollenbildern und Vorurteilen gegenüber Beschäftigten des unterrepräsentierten Geschlechts. Ist in einer Beschäftigungsgruppe der Anteil des einen Geschlechts in den Eingangsämtern deutlich höher als in der entsprechenden Führungsebene, so kann auf eine strukturelle Benachteiligung dieses Geschlechts rückgeschlossen werden.

3. Beschäftigte: Alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt, es sei denn, das Beschäftigungsverhältnis beruht auf einer Wahl.

4. Beschäftigungsgruppen: Laufbahngruppen 1 und 2, und zwar untergliedert in die Bereiche der jeweiligen beiden Einstiegsämter; im Bereich des zweiten Einstiegsamtes der Laufbahngruppe 2 jeweils die Besoldungsordnungen A und B, die Besoldungsordnung W, sämtlich nebst vergleichbaren Entgeltgruppen, sowie in der Besoldungsordnung R jeweils für die Bereiche Eingangsamt mit erstem Beförderungsamt und höhere Besoldungsgruppen ab dem zweiten Beförderungsamt, Berufsausbildungen einschließlich des Vorbereitungsdienstes.

5. Arbeitsplätze: Ausbildungsplätze, Stellen, Planstellen, Dienstposten sowie sonstige Organisationseinheiten, für deren personelle Ausführung lediglich finanzielle Mittel benötigt werden. Ohne Bedeutung ist, ob die Beschäftigung aus für Stellen oder Planstellen bereitgestellten oder sonstigen Haushaltsmitteln finanziert wird.

6. Führungspositionen: Arbeitsplätze mit Vorgesetztenfunktion, also mit fachlicher Weisungsbefugnis gegenüber mindestens einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter.

7. Beruflicher Aufstieg: Höhergruppierungen, Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, Beförderungen, Aufstieg in eine höhere Laufbahngruppe, Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung, Gewährung einer Amtszulage.

8. Qualifikation: Eignung, Befähigung und fachliche Leistung.

9. Familienaufgaben: Die Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren.

10. Pflegeaufgaben: Die nicht erwerbsmäßige Pflege oder Betreuung einer im Sinne von § 61 Absatz 1 des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch pflegebedürftigen Person. Die Nachweispflicht für die Pflegebedürftigkeit der betreuten Person obliegt den Beschäftigten. Der Nachweis wird jedenfalls durch die entsprechende Bescheinigung des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen oder der Pflegekassen zu erbringen sein.

11. Dienststellen und Dienststellenleitung: Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe gemäß § 8 des Personalvertretungsgesetzes . Für die Dienststelle handelt ihre Leiterin oder ihr Leiter.

12. Dienstliche Belange: Öffentliche Interessen jeglicher Art an sachgemäßer und reibungsloser Aufgabenerfüllung durch die Dienststelle.

13. Zwingende dienstliche Belange: Dienstliche Belange von besonderem Gewicht, wobei besonders hohe Anforderungen an die zu erwartenden Nachteile für den Dienstbetrieb sowohl hinsichtlich deren Schwere als auch den Grad der Wahrscheinlichkeit ihres Eintretens zu stellen sind.

§ 4
Allgemeine Pflichten

(1) Gewähren Dienststellen Zuwendungen als institutionelle Förderungen, so sollen sie durch Nebenbestimmungen zum Zuwendungsbescheid oder vertragliche Vereinbarung sicherstellen, dass die Zuwendungsempfänger einer institutionellen Förderung die Grundzüge dieses Gesetzes anwenden.

(2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

Abschnitt 2
Förderung der Gleichstellung, Vereinbarkeit

§ 5
Zielvereinbarungen

(1) Das für die Gleichstellung zuständige Ministerium schließt mit den obersten Landesbehörden Zielvereinbarungen ab. Diese gelten auch für die nachgeordneten Geschäftsbereiche einer obersten Landesbehörde. Die Präsidentin oder der Präsident des Landtages, die oder der Bürgerbeauftragte des Landes Mecklenburg-Vorpommern sowie die oder der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Mecklenburg-Vorpommern formulieren eigenverantwortlich Ziele und Maßnahmen der jeweiligen Dienststellen zur Umsetzung dieses Gesetzes. Die Zielvereinbarungen beziehungsweise die Ziele und Maßnahmen werden jeweils für einen Zeitraum von vier Jahren abgeschlossen. Sie haben das Ziel, langfristig auf eine gleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern in Führungspositionen hinzuwirken, vorhandene Unterrepräsentanzen aufgrund von struktureller Benachteiligung zu beseitigen, neue zu verhindern und die Voraussetzungen für eine Übertragung höherwertiger Arbeitsplätze für Frauen und Männer gleichermaßen zu schaffen.

(2) In den Zielvereinbarungen verpflichten sich die obersten Landesbehörden, innerhalb des Geltungszeitraums eine bestimmte Anzahl von freien oder planbar freiwerdenden Planstellen und Stellen in Führungspositionen unter Berücksichtigung der Qualifikation vorrangig mit Beschäftigten des unterrepräsentierten Geschlechts zu besetzen, soweit eine strukturelle Benachteiligung zugrunde liegt. Für nicht planbar freiwerdende Planstellen und Stellen in Führungspositionen sollen entsprechend unter Berücksichtigung der Qualifikation Beschäftigte des unterrepräsentierten Geschlechts eingestellt oder befördert werden, bis eine Geschlechterparität erreicht ist. Die obersten Landesbehörden sollen in den Zielvereinbarungen auch vereinbaren, mit welchen Maßnahmen die Zielerreichung begleitend unterstützt werden soll.

(3) Die Präsidentin oder der Präsident des Landtages unterrichtet das für die Gleichstellung zuständige Ministerium jährlich über die Ziele und Maßnahmen des Landtages und seiner Dienststellen zur Umsetzung dieses Gesetzes. Die für die Gleichstellung zuständige Ministerin oder der für die Gleichstellung zuständige Minister berichtet einmal jährlich dem Kabinett über den Stand der Umsetzung der Zielvereinbarungen mit den obersten Landesbehörden.

§ 6
Begleitmaßnahmen

Das für die Gleichstellung zuständige Ministerium entwickelt Begleitmaßnahmen zu den Zielvereinbarungen nach § 5 , die geeignet sind, qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance einzuräumen, in eine Führungsposition zu gelangen. Soweit erforderlich, sind gezielte Fördermaßnahmen für ein Geschlecht zu entwickeln. Dies sind insbesondere Fortbildungen, Netzwerken und Mentoring. § 1 Absatz 2 bleibt unberührt.

§ 7
Ausschreibungen

(1) Freie Arbeitsplätze sollen ausgeschrieben werden. Bei Vorliegen besonderer Gründe kann im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten hiervon abgewichen werden. § 59 Absatz 1 des Landeshochschulgesetzes , § 9 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes und die auf dessen Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen bleiben unberührt.

(2) Soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, hat jede Ausschreibung den Hinweis zu enthalten, dass der ausgeschriebene Arbeitsplatz in Teilzeit besetzt werden kann. Dies gilt auch für die Besetzung von Arbeitsplätzen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

(3) Der Ausschreibungstext ist so zu formulieren, dass er Frauen wie Männer in gleicher Weise anspricht und bei einer Unterrepräsentanz aufgrund struktureller Benachteiligung die Angehörigen dieses Geschlechts verstärkt zur Bewerbung auffordert.

§ 8
Vorstellungsgespräche

(1) Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen in einem Bereich mit Unterrepräsentanz eines Geschlechts aufgrund struktureller Benachteiligung müssen ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen oder besonderen Auswahlverfahren eingeladen werden, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil aufweisen, sofern entsprechende Bewerbungen in ausreichender Zahl vorliegen. § 82 Satz 2 und 3 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt.

(2) Auswahlkommissionen sollen geschlechterparitätisch besetzt sein. Ist dies aus triftigen Gründen nicht möglich, sind die jeweiligen Gründe aktenkundig zu machen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist grundsätzlich Mitglied der Auswahlkommission.

§ 9
Auswahlentscheidungen

(1) In einer Beschäftigungsgruppe, in der ein Geschlecht aufgrund von struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert ist, sind Bewerberinnen oder Bewerber des unterrepräsentierten Geschlechts bevorzugt einzustellen oder zu befördern, soweit sie im Wesentlichen die gleiche Qualifikation aufweisen wie Bewerberinnen oder Bewerber des nicht unterrepräsentierten Geschlechts. Die Bevorzugung ist ausgeschlossen, wenn rechtlich schützenswerte Gründe überwiegen, die in der Person einer Bewerberin oder eines Bewerbers des nicht unterrepräsentierten Geschlechts liegen.

(2) Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers ist anhand der Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu ermitteln, insbesondere aus der hierfür erforderlichen Ausbildung, dem Qualifikationsprofil der Laufbahn oder des Funktionsbereichs. Das Dienstalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung von Bewerberinnen und Bewerbern dürfen nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie für die Qualifikation für den betreffenden Arbeitsplatz entscheidend sind. Spezifische, durch Familien- und Pflegeaufgaben sowie im Ehrenamt erworbene überfachliche Kompetenzen sind zu berücksichtigen, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind und in das Verfahren eingebracht worden sind.

§ 10
Fortbildung

(1) In das Fortbildungsangebot sind regelmäßig vor allem für Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben, Beschäftigte im Personal- und Organisationswesen sowie Gleichstellungsbeauftragte und Personalratsmitglieder die Themen Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer aufzunehmen. Bei Fortbildungsmaßnahmen, die zur Vorbereitung auf die Wahrnehmung von Führungsaufgaben dienen können, soll der Teilnehmerkreis geschlechterparitätisch ausgestaltet sein.

(2) Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten mit Familien- oder Pflegeaufgaben sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist.

(3) Beschäftigte mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben machen Beschäftigte des unterrepräsentierten Geschlechts auf Maßnahmen aufmerksam, die für ihren beruflichen Aufstieg förderlich sind.

(4) Für die Leitung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen sollen Frauen und Männer möglichst paritätisch eingesetzt werden.

§ 11
Arbeitszeit

(1) Die Dienststellen haben Arbeitszeiten anzubieten und Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familien- und Pflegeaufgaben mit der Berufstätigkeit erleichtern, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, soll Frauen und Männern mit Familien- und Pflegeaufgaben über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht werden.

§ 12
Teilzeitarbeit

(1) Beschäftigten kann auf Antrag und im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen Teilzeitarbeit mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit gewährt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Beschäftigten mit Familienaufgaben oder Pflegeaufgaben gegenüber Angehörigen ist auf Antrag Teilzeitbeschäftigung mit mindestens einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen, soweit zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 und 2 sind die erforderlichen Voraussetzungen für die Einrichtung eines Teilzeitarbeitsplatzes zu schaffen. Dies gilt auch für Arbeitsplätze mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben.

(2) Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

(3) Durch Teilzeitbeschäftigung freiwerdende Stellenanteile sollen dazu genutzt werden, Mehrbelastungen der anderen Beschäftigten zu vermeiden.

(4) § 13 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist für Beamtinnen und Beamte entsprechend anzuwenden.

(5) Streben Teilzeitbeschäftigte eine Vollzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Wahrung der Qualifikation sowie der personalwirtschaftlichen Möglichkeiten vorrangig berücksichtigt werden.

§ 13
Telearbeit

Frauen und Männern mit Familien- oder Pflegeaufgaben soll auf Antrag Telearbeit bis höchstens zur Hälfte der allgemeinen regelmäßigen Arbeitszeit gewährt werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ein Anspruch auf Bereitstellung der Informations- und Kommunikationstechnologie am häuslichen Arbeitsplatz besteht nicht. Durch dienststelleninterne Regelungen können darüber hinausgehende Anlässe für die Gewährung von Telearbeit und Arbeit an mobilen Arbeitsplätzen vorgesehen werden.

§ 14
Arbeitsplatzwechsel

Beschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben sollen auf Antrag auf einem Arbeitsplatz eingesetzt werden, der für die Wahrnehmung der Familien- und Pflegeaufgaben besser geeignet ist, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

§ 15
Dienstliche Besprechungen, Dienstreisen

(1) Die zeitliche Festlegung von Besprechungen und anderen dienstlichen Anlässen soll nach Möglichkeit so erfolgen, dass Familien- und Pflegeaufgaben der Teilnehmenden berücksichtigt werden. Besprechungen sollen grundsätzlich in der Kernarbeitszeit stattfinden. Alle Beschäftigten sollen möglichst frühzeitig über ihre Teilnahme an Besprechungen und anderen dienstlichen Anlässen informiert werden.

(2) Dienstreisen sind auf das Notwendige zu beschränken.

§ 16
Beurlaubung

(1) Beschäftigten, die Familien- oder Pflegeaufgaben wahrnehmen, ist auf Antrag Urlaub unter Wegfall der Bezüge zu gewähren, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Beschäftigten, die wegen Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind, soll durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt werden, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. Sie werden außerdem über alle an die übrigen Beschäftigten der Dienststelle gerichteten wesentlichen Informationen wie insbesondere Hausmitteilungen oder Stellenausschreibungen unterrichtet. § 12 Absatz 2 gilt entsprechend.

(3) Streben Beschäftigte, die wegen Familien- oder Pflegeaufgaben beurlaubt sind, vorzeitig wieder eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung an, sollen sie bei der Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.

(4) Mit beurlaubten Beschäftigten sollen Beratungsgespräche geführt werden, in denen sie über Einsatzmöglichkeiten während und nach der Beurlaubung informiert werden. Ein Beratungsgespräch ist spätestens einen Monat vor Ablauf einer Beurlaubung anzubieten.

§ 17
Gremien

(1) Kommissionen, Beiräte, Verwaltungs- und Aufsichtsräte sowie sonstige Gremien sind geschlechterparitätisch zu besetzen, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Regelungen gelten.

(2) Bei der Besetzung von Gremien nach Absatz 1 sollen die entsendenden Stellen ebenso viele Frauen wie Männer benennen. Besteht das Entsende- oder Vorschlagsrecht nur für eine Person oder eine ungerade Zahl an Personen, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden. Satz 1 und Satz 2 gelten entsprechend für die Entsendung in Gremien außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes.

Abschnitt 3
Gleichstellungsbeauftragte

§ 18

Aufgaben

(1) In jeder Dienststelle, in der eine Personalvertretung, ein Richterrat oder ein Staatsanwaltsrat zu wählen ist, wird von den weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin gewählt und von der Dienststelle bestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Dienststelle bei der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für Frauen und Männer. Sie gibt Hinweise zur Umsetzung dieses Gesetzes sowie anderer Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie fördert zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und steht den Beschäftigten als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Zu ihren Aufgaben gehört insbesondere

1. die Mitwirkung bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit für beide Geschlechter sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen,

2. die Beratung und Unterstützung aller Beschäftigten bei der beruflichen Förderung, Beseitigung von Benachteiligungen und Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit,

3. die Begleitung des Vollzugs des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle.

(2) Zu den personellen Maßnahmen gehören insbesondere

1. die Vorbereitung und Entscheidung über Ausschreibungen, Einstellungen, Abordnungen und Umsetzungen mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzungen, Fortbildungen, beruflicher Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung,

2. die Vorbereitung und Umsetzung von Zielvereinbarungen (§ 5),

3. die Einführung und Umsetzung von Begleitmaßnahmen (§ 6),

4. das Verfahren zur Besetzung von Gremien (§ 17).

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig zu beteiligen. Eine frühzeitige Beteiligung liegt vor, wenn die Gleichstellungsbeauftragte mit Beginn des Entscheidungsprozesses auf Seiten der Dienststelle beteiligt wird und die jeweilige Entscheidung oder Maßnahme noch gestaltungsfähig ist.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Mitwirkung und Durchführung ihrer Aufgaben unverzüglich und umfassend zu unterrichten. Ihr sind die hierfür erforderlichen Unterlagen einschließlich der Bewerbungsunterlagen und vergleichende Übersichten so früh wie möglich vorzulegen und die von ihr erbetenen Auskünfte zu erteilen. Im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben hat sie ein Einsichtsrecht in die entscheidungsrelevanten Teile von Personalakten. Die vollständigen Personalakten darf die Gleichstellungsbeauftragte nur mit Zustimmung der Betroffenen einsehen.

(5) Trifft eine übergeordnete Dienststelle Entscheidungen im Sinne des Absatzes 1 für nachgeordnete Dienststellen, beteiligt die übergeordnete Dienststelle die Gleichstellungsbeauftragte der nachgeordneten Dienststelle. Die Gleichstellungsbeauftragte auf der Ebene der staatlichen Schulämter beteiligt

die Gleichstellungsbeauftragte der jeweiligen öffentlichen Schule, für die im zuständigen staatlichen Schulamt eine Entscheidung getroffen wird. Die Gleichstellungsbeauftragte für den Bereich der öffentlichen Schulen auf der Ebene der obersten Landesbehörde beteiligt die Gleichstellungsbeauftragte der Behörde, für die in der zuständigen obersten Landesbehörde eine Entscheidung getroffen wird.

(6) Im Bereich der Landespolizei sollen auf der Ebene der obersten Dienstbehörde und auf der Ebene der Polizeipräsidien aus dem jeweiligen Kreis der Gleichstellungsbeauftragten von diesen Koordinierungsbeauftragte eingesetzt werden. Diese beteiligen die gesetzlich zuständigen Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen ihrer Koordinierungstätigkeit.

(7) Die Mitwirkung erfolgt nicht in den Verfahren der Begründung und Beendigung der Amts- oder Arbeitsverhältnisse von Wahlbeamtinnen oder Wahlbeamten und den in § 37 des Landesbeamtengesetzes genannten Beamtinnen oder Beamten und vergleichbaren Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern.

§ 19
Rechtsstellung

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Dienststelle wahr. Sie ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet. Die Dienststelle und die Gleichstellungsbeauftragte beraten mindestens zweimal jährlich über die Umsetzung der Ziele dieses Gesetzes. Die Gleichstellungsbeauftragte ist hinsichtlich der persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten sowie anderer vertraulicher Angelegenheiten der Dienststelle über ihre Amtszeit hinaus zum Stillschweigen verpflichtet.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist bei der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden und unterliegt insoweit auch nicht der dienstlichen Beurteilung.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte darf bei der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert werden. Die Aufgaben als Gleichstellungsbeauftragte gehen anderen Aufgaben vor. Sie darf wegen ihrer Tätigkeit weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden. Die Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes über den Schutz der Mitglieder des Personalrates bei Kündigungen, Versetzungen und Abordnungen gelten entsprechend.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den notwendigen räumlichen und sachlichen Mitteln auszustatten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von anderweitigen dienstlichen Tätigkeiten soweit zu entlasten, wie es nach Art und Größe der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist. Die Gleichstellungsbeauftragte ist in Dienststellen mit 150 bis 300 Beschäftigten mit mindestens einem Viertel und in Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu entlasten. Bei mehr als 600 Beschäftigten hat die Entlastung die volle regelmäßige Arbeitszeit zu betragen. Die Gleichstellungsbeauftragten auf der Ebene der staatlichen Schulämter werden mit jeweils einer viertel Stelle freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte für den Bereich der öffentlichen Schulen auf der Ebene einer obersten Landesbehörde wird mit einer Stelle freigestellt. Im Übrigen finden die Vorschriften des Personalvertretungsgesetzes über die Freistellung der Personalratsmitglieder entsprechende Anwendung.

(5) Der Gleichstellungsbeauftragten ist die Teilnahme an spezifischen Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, soweit sie diese für die Tätigkeit für erforderlich hält.

(6) Die Gleichstellungsbeauftragten der Einrichtungen in § 2 können dienststellenübergreifend zusammenarbeiten. Sie können sich unmittelbar und ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte sowie an das für die Gleichstellung zuständige Ministerium wenden.

(7) Die Arbeitsgemeinschaft der Gleichstellungsbeauftragten der Landesverwaltung setzt sich aus je einem Mitglied pro Geschäftsbereich der Landesregierung zusammen. Die Gleichstellungsbeauftragten der Dienststellen bei der Präsidentin oder dem Präsidenten des Landtages erhalten Beobachterstatus. Die Arbeitsgemeinschaft vertritt ihre Mitglieder in Angelegenheiten, die von allgemeiner Bedeutung sind und über den Geschäftsbereich einer obersten Landesbehörde hinausgehen, im Wege der Anhörung. Die Gleichstellungsbeauftragten jedes Geschäftsbereiches verständigen sich auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Landesbehörden auf ein Mitglied für die Arbeitsgemeinschaft. Für den Fall, dass eine Verständigung nicht möglich ist, wird das Mitglied durch geheime Wahl ermittelt. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten werden hierdurch nicht berührt.

(8) Die Stellvertreterin hat im Vertretungsfall dieselben Rechte und Pflichten wie die Gleichstellungsbeauftragte. Die Absätze 1 bis 6, mit Ausnahme der Regelungen über die Freistellung der Gleichstellungsbeauftragten nach Absatz 4 Sätze 3 bis 6, gelten für die Stellvertreterin entsprechend.

(9) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden durchführen und einmal jährlich die Beschäftigten der Dienststelle zu einer Versammlung einladen.

§ 20
Beanstandungsrecht

(1) Bei Verstößen gegen dieses Gesetz, andere Vorschriften zur Gleichstellung von Frauen und Männern oder die Zielvereinbarungen nach § 5 kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von zehn Arbeitstagen nach ihrer Unterrichtung die Maßnahme schriftlich beanstanden. Gleiches gilt bei unterlassener Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten durch die Dienstelle ab Kenntniserlangung von der Maßnahme. Bei Unaufschiebbarkeit kann die Dienststelle die Frist auf fünf Arbeitstage verkürzen. Die Dienststelle hat sodann erneut über die Maßnahme zu entscheiden. Bis zur erneuten Entscheidung wird der Vollzug der Maßnahme ausgesetzt. Die Dienststelle teilt der Gleichstellungsbeauftragten schriftlich mit, wie sie in der Sache entschieden hat und begründet ihre Entscheidung.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte kann eine ihrer Meinung nach fehlerhafte Entscheidung über die Beanstandung nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung der vorgesetzten Dienststelle zur Entscheidung vorlegen. Absatz 1 Satz 5 gilt entsprechend.

(3) Eine Entscheidung über eine Beanstandung durch eine oberste Landesbehörde kann die Gleichstellungsbeauftragte innerhalb von zehn Arbeitstagen bei dem für die Gleichstellung zuständigen Ministerium beanstanden. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend. Dieses legt der obersten Landesbehörde in eiligen Fällen binnen fünf Arbeitstagen einen Entscheidungsvorschlag vor. Absatz 1 Satz 5 gilt entsprechend. Die abschließende Entscheidung trifft die oberste Landesbehörde. Abweichend davon legt die Gleichstellungsbeauftragte der Landtagsverwaltung der Präsidentin oder dem Präsidenten des Landtages Mecklenburg-Vorpommern nach Beratung durch das für Gleichstellung zuständige Ministerium einen Entscheidungsvorschlag vor. Die Fristen nach Satz 1 bis 3 gelten entsprechend.

(4) Beanstandet die Gleichstellungsbeauftragte einer der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts einen Verstoß gegen dieses Gesetz und wird der Beanstandung durch die Dienststellenleitung nicht abgeholfen, legt die Dienststellenleitung die Beanstandung dem Vorstand oder dem vergleichbaren Leitungsorgan zur Entscheidung vor. Hilft auch dieses Gremium nicht ab, kann die Gleichstellungsbeauftragte die zuständige Rechtsaufsichtsbehörde unterrichten. Diese beteiligt das für die Gleichstellung zuständige Ministerium, das eine Stellungnahme abgibt. Die abschließende Entscheidung über die Beanstandung trifft die Rechtsaufsichtsbehörde.

§ 21
Wahl

(1) Die regelmäßige Amtszeit der nach § 18 Absatz 1 Satz 1 zu wählenden Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin beträgt vier Jahre mit der Möglichkeit von Wiederwahlen. Findet sich für die Wahl keine Kandidatin, wird die Gleichstellungsbeauftragte durch die Dienststelle aus dem Kreis aller weiblichen Beschäftigten bestellt. Die zu bestellende Beschäftigte darf die Bestellung nur aus wichtigem Grund ablehnen. Entsprechendes gilt für den Fall, dass keine Stellvertreterin gewählt wurde.

(2) Wahlberechtigt sind alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Nicht wahlberechtigt sind die unter Wegfall der Bezüge beurlaubten Beschäftigten. Wer länger als drei Monate an eine andere Dienststelle abgeordnet ist, ist allein in der aufnehmenden Dienststelle wahlberechtigt; dies gilt nicht bei Abordnungen zur Teilnahme an Lehrgängen. Wählbar sind alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Die Sätze 2 und 3 gelten für die Wählbarkeit entsprechend.

(3) Grundsätzlich sind an den öffentlichen Schulen Gleichstellungsbeauftragte zu wählen. Ausnahmen sind möglich, wenn kein Geschlecht aufgrund von struktureller Benachteiligung unterrepräsentiert ist und sich die weiblichen Beschäftigten in einer Abstimmung mehrheitlich gegen die Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten aussprechen. Für den Bereich der öffentlichen Schulen werden zudem auf der Ebene jedes staatlichen Schulamtes je eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin gewählt und bestellt. Außerdem werden eine Gleichstellungsbeauftragte und deren Stellvertreterin für den Bereich der öffentlichen Schulen auf der Ebene der zuständigen obersten Landesbehörde gewählt und bestellt. Wahlberechtigt für den Bereich der öffentlichen Schulen nach Satz 3 sind die weiblichen Lehrkräfte, das weibliche Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung und die sonstigen weiblichen Landesbediensteten an den öffentlichen Schulen im Zuständigkeitsbereich des jeweiligen staatlichen Schulamtes. Wahlberechtigt für den Bereich der öffentlichen Schulen nach Satz 4 sind die weiblichen Lehrkräfte, das weibliche Personal mit sonderpädagogischer Aufgabenstellung und die sonstigen weiblichen Landesbediensteten der beruflichen Schulen und im Zuständigkeitsbereich aller staatlichen Schulämter. Die Sätze 5 und 6 gelten für die Wählbarkeit entsprechend.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Stellvertreterin dürfen keiner Personalvertretung angehören und nur in ihrer Eigenschaft als Gleichstellungsbeauftragte mit Personalangelegenheiten befasst sein.

(5) Die Wahlen finden gleichzeitig mit den Wahlen zur Personalvertretung, zum Richterrat oder zum Staatsanwaltsrat statt. Im Übrigen findet das Personalvertretungsgesetz entsprechende Anwendung.

(6) Abweichend vom regelmäßigen Wahlzeitpunkt finden die Wahlen innerhalb eines Monates statt, wenn

1. die Gleichstellungsbeauftragte das Amt niederlegt, aus der Dienststelle ausscheidet oder nicht nur vorübergehend mehr als sechs Monate verhindert ist und keine Stellvertreterin nachrückt,

2. die Wahl erfolgreich angefochten worden ist oder

3. eine Gleichstellungsbeauftragte noch nicht gewählt ist.

Satz 1 gilt entsprechend für die Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten. Hat eine Wahl außerhalb des regelmäßigen Wahlzeitpunktes stattgefunden, sind die Gleichstellungsbeauftragte und die

Stellvertreterin zum nächsten regelmäßigen Wahlzeitpunkt neu zu wählen. Besteht das Amtsverhältnis zu Beginn des nächsten regelmäßigen Wahlzeitpunktes erst weniger als ein Jahr, findet die Neuwahl zum übernächsten Wahlzeitpunkt statt.

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

Abschnitt 4
Schlussvorschriften

§ 22
Berichtspflicht

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

§ 23
Rechte der Menschen mit Behinderungen

Bei der Erreichung der Ziele dieses Gesetzes sind die besonderen Belange behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen im Sinne von § 2 Absatz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen. Im Übrigen gilt § 4 Landesbehindertengleichstellungsgesetz .

§ 24
Übergangsvorschriften

(1) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erstellte Frauenförderpläne gelten bis zum Ablauf ihres Geltungszeitraums weiter.

(2) Vor Inkrafttreten dieses Gesetzes bestellte Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen bleiben für den Zeitraum, für den sie gewählt wurden, im Amt. Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes Mitglied einer Personalvertretung waren, dürfen - abweichend von § 21 Absatz 4 - bis zum Ende dieser Amtszeit Mitglied der Personalvertretung bleiben.