

## Anhang

### Gleichstellungsgesetze: Gleichstellungspläne

<p><b>Bund</b></p>	<p>Gleichstellungsplan § 11:          Konzeptionelle Neuausrichtung wg. Verwaltungsmodernisierung: Verpflichtung zur Integration von Personalentwicklung und Gleichstellungsplanung. Der Geltungsbereich wurde über die öffentlich-rechtlich organisierten Behörden und Ämter hinaus auf privatrechtlich organisierte Einrichtungen der Bundesverwaltung erweitert.</p> <p><b>Inhalt:</b> Querschnittsaufgabe mit Aufnahme von „Beiträgen zur Umsetzung von Gleichstellungsplänen“ in dienstliche Beurteilungen, geschlechtsdifferenzierende Situationsbeschreibung. Konkrete Ziel- und Zeitvorgaben. Bei Stellenabbau ist sicherzustellen, dass der Frauenanteil mindestens gleich bleibt.</p> <p><b>Gleichstellungsbeauftragte:</b> frühzeitige Beteiligung</p> <p><b>Erstellung:</b> für vier Jahre, Veröffentlichung gesondert an Dienstherrn, Anpassung nach zwei Jahren mit Zielvorgaben organisatorischer und personeller Art, Ergebnisquote für Bundesverwaltung, Einführung von „Best-Practice“-Beispielen zum Gleichstellungscontrolling (§25 BGleIG)</p> <p><b>Sanktionen:</b> Bei Nichtumsetzung von Zielvorgaben ... sind die Gründe ... zusätzlich der höheren Dienststelle mitzuteilen</p>
<p><b>Baden-Württemberg</b></p>	<p>Fördergesetz §§ 4, 5, 6:</p> <p><b>Bereiche:</b> Personalverwaltende Dienststellen mit mehr als 50 Beschäftigten, im Einzelfall Ausnahmen in der Landesverwaltung</p> <p><b>Inhalt:</b> Ziel- und Zeitvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils, Übersicht über die Beschäftigtenstruktur und Besetzung leitender Funktionen, Maßnahmen zur Frauenförderung</p> <p><b>Frauenvertreterin:</b> Sie ist mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung frühzeitig zu beteiligen</p> <p><b>Erstellung:</b> für vier Jahre, Bestandsaufnahme einmal im Jahr, Anpassung bei „erheblichen strukturellen Änderungen“</p> <p><b>Sanktionen:</b> Bei Nichteinhaltung der Zielvorgaben behält sich die Dienstaufsichtsbehörde die Zustimmung zu Einstellungen oder Beförderungen vor</p>
<p><b>Bayern</b></p>	<p>Gleichstellungsgesetz Art. 4, 5, 6:</p> <p><b>Bereiche:</b> Dienststellen mit mindestens 100 Beschäftigten (ohne oberste Landesbehörden)</p> <p><b>Inhalt:</b> Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils durch personelle und organisatorische Verbesserungen auch anhand von zeitbezogenen Zielvorgaben, Initiativen zur Vereinbarkeit von Fa-</p>

## Ratgeber „Frauen im öffentlichen Dienst“

	<p>milie und Beruf, Auswirkung der Kosten</p> <p><b>Gleichstellungsbeauftragte:</b> Frühzeitige Mitwirkung</p> <p><b>Erstellung:</b> für drei Jahre, Anpassung bei Änderung „wesentlicher Voraussetzungen“.</p> <p><b>Sanktionen:</b> Bei Nichtumsetzung Benennung der Gründe im Zuge der Aktualisierung bzw. Aufstellung des nächsten Konzepts</p>
<b>Berlin</b>	<p>Landesgleichstellungsgesetz § 4:</p> <p><b>Bereiche:</b> Dienststellen mit Personalvertretung, öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen, Präsident des Abgeordnetenhauses, Rechnungshof und Amt für Datenschutz</p> <p><b>Inhalt:</b> Zeit- und Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils und der Qualifikation. Bei Stellenabbau ist sicherzustellen, dass sich der Frauenanteil in von ihnen unterrepräsentierten Bereichen und Vorgesetzten-, bzw. Leitungsfunktionen nicht verringert.</p> <p><b>Frauenvertreterin:</b> Sie ist zu beteiligen</p> <p><b>Erstellung:</b> für sechs Jahre, Anpassung „an die aktuelle Entwicklung“ nach zwei Jahren</p>
<b>Brandenburg</b>	<p>Landesgleichstellungsgesetz § 5, 6:</p> <p><b>Bereiche:</b> Verpflichtung für jede Dienststelle mit mehr als 20 Beschäftigten, Kann-Vorschrift für Dienststellen mit weniger als 20 Beschäftigten</p> <p><b>Inhalt:</b> Verbindliche Zielvorgaben, Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Aufwertung von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen, Vorgaben zur Fortbildung</p> <p><b>Gleichstellungsbeauftragte:</b> Einvernehmlichkeit</p> <p><b>Erstellung:</b> für vier Jahre, Anpassung an die „aktuelle Entwicklung“ alle zwei Jahre</p> <p><b>Sanktionen:</b> Bei Nichterfüllung des Plans „... bedarf es ... bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes ... der Zustimmung der Stelle, die bei fehlendem Einvernehmen über den Gleichstellungsplan entscheidet“.</p>
<b>Bremen</b>	<p>Landesgleichstellungsgesetz § 6, 13:</p> <p><b>Bereiche:</b> Behörden und Dienststellen</p> <p><b>Inhalt:</b> Zeit- und Zielvorgaben zur Frauenförderung</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> Sie ist zu beteiligen</p> <p><b>Erstellung:</b> Jährliche Analyse der Beschäftigungsstruktur und Fortschreibung</p>
<b>Hamburg</b>	<p>Gleichstellungsgesetz § 4:</p> <p><b>Bereiche:</b> Jede Dienststelle mit Personalvertretung</p> <p><b>Inhalt:</b> Zeit- und Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils</p> <p><b>Erstellung:</b> Fortschreibung und Weiterleitung an die für Gleich-</p>

	stellung zuständige Behörde
<b>Hessen</b>	<p>Gleichberechtigungsgesetz §§ 4, 5:</p> <p><b>Bereiche:</b> Jede Dienststelle mit über 20 Beschäftigten, Zusammenfassung von Personalstellen mehrerer Dienststellen möglich</p> <p><b>Inhalt:</b> Verbindliche Zielvorgaben für zwei Jahre bei Einstellungen und Beförderungen zur Erhöhung des Frauenanteils in von ihnen unterrepräsentierten Bereichen. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung von Tätigkeiten</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> Sie hat das Recht auf Beteiligung</p> <p><b>Erstellung:</b> für sechs Jahre, Anpassung bei Änderungen „wesentlicher Voraussetzungen“ nach zwei Jahren, einem anderen Zeitpunkt muss die Frauenbeauftragte zustimmen. Bei Personalabbau muss eine Anpassung gewährleisten, dass der Frauenanteil mindestens gleich bleibt.</p> <p><b>Sanktionen:</b> Bei Nichterfüllung der Zielvorgaben ... „bedarf bis zu ihrer Erfüllung jede weitere Einstellung oder Beförderung eines Mannes ... die Zustimmung der Stelle, die dem Frauenförderplan zugestimmt hat ...“.</p>
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	<p>Gleichstellungsgesetz § 3:</p> <p><b>Bereiche:</b> Jede Dienststelle mit Personalvertretung</p> <p><b>Inhalt:</b> Zeit- und Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils, Qualifikationsmaßnahmen und Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Bei Stellenabbau muss die Chancengleichheit der Frauen gewährleistet sein</p> <p><b>Gleichstellungsbeauftragte:</b> Gelegenheit zur Stellungnahme</p> <p><b>Erstellung:</b> Zwei-Jahres-Anpassung</p> <p><b>Sanktionen:</b> Bei Nichterfüllung der Vorgaben bei Einstellung und Beförderung von Frauen, „bedarf es ... bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes ... der Zustimmung der vorgesetzten Dienststelle“.</p>
<b>Niedersachsen</b>	<p>Gleichberechtigungsgesetz § 4:</p> <p><b>Bereiche:</b> Stufenplan für jede Dienststelle, öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen mit mindestens 30 Beschäftigten</p> <p><b>Inhalt:</b> Zeit- und Zielvorgaben für personelle, organisatorische und fortbildende Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. „Wird ein Teil der Beschäftigten voraussichtlich familiengerechte Arbeitszeit in Anspruch nehmen, so ist dies bei der Planung ... zu berücksichtigen“. Der Stufenplan ist Teil der Personalentwicklungsplanung.</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> Sie ist frühzeitig zu beteiligen</p> <p><b>Erstellung:</b> für sechs Jahre, Fortschreibung alle zwei Jahre</p>

## Ratgeber „Frauen im öffentlichen Dienst“

<b>Nordrhein-Westfalen</b>	<p>Landesgleichstellungsgesetz §§ 5a, 6, 17:</p> <p><b>Bereiche:</b> Jede Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten</p> <p><b>Inhalt:</b> konkrete Zielvorgaben, um den Frauenanteil auf 50 Prozent zu erhöhen. Maßnahmen, um bei Stellenabbau ein Absinken des Frauenanteils zu verhindern, Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitgestaltung, Aufwertung von Tätigkeiten und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> Sie wirkt mit</p> <p><b>Erstellung:</b> für drei Jahre, Fortschreibung</p> <p><b>Sanktionen:</b> „... ist bis zur Erfüllung der Zielvorgaben bei jeder Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung eines Mannes ... eine besondere Begründung durch die Dienststelle notwendig“.</p>
<b>Rheinland-Pfalz</b>	<p>Landesgleichstellungsgesetz §§ 5-6:</p> <p><b>Bereiche:</b> Oberste Landesbehörden, öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten, Stiftungen und Betriebe</p> <p><b>Inhalt:</b> Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils</p> <p><b>Gleichstellungsbeauftragte:</b> frühzeitige Beteiligung</p> <p><b>Erstellung:</b> für sechs Jahre, Anpassung „an die Entwicklung“ nach zwei Jahren</p>
<b>Saarland</b>	<p>Landesgleichstellungsgesetz §§ 7, 12:</p> <p><b>Bereiche:</b> Jede Dienststelle</p> <p><b>Inhalt:</b> Förderung der Gleichstellung, Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen, Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Aufwertung von Tätigkeiten, auch Maßnahmen zur Umgestaltung von überwiegend mit Männern besetzten Arbeitsplätzen, bei Stellenabbau ist sicherzustellen, dass der Frauenanteil nicht sinkt</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> Sie ist zu beteiligen</p> <p><b>Erstellung:</b> für drei Jahre</p> <p><b>Sanktionen:</b> Werden die Zielvorgaben nicht erreicht, muss die Stelle, die den Förderplan in Kraft gesetzt hat, jeder weiteren Entscheidung für einen Mann zustimmen</p>
<b>Sachsen</b>	<p>Frauenförderungsgesetz § 4:</p> <p><b>Bereiche:</b> Jede Dienststelle mit eigenem Stellenplan und mit mindestens zehn beschäftigten Frauen</p> <p><b>Inhalt:</b> Ziel- und Zeitvorgaben für Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> frühzeitige Mitwirkung</p> <p><b>Erstellung:</b> für vier Jahre, Anpassung „an die aktuelle Entwicklung“ nach zwei Jahren</p> <p><b>Sanktionen:</b> Wenn der Plan misslingt, nennt die Dienststelle der Frauenbeauftragten die Gründe dafür und macht sie öffentlich.</p>

<p><b>Sachsen-Anhalt</b></p>	<p>Frauenfördergesetz § 20:  <b>Bereiche:</b> Oberste Landesbehörden, öffentlich-rechtliche Körperschaften, Anstalten und Stiftungen mit eigener Verwaltung  <b>Inhalt:</b> Erhöhung des Frauenanteils bei Einstellungen und Beförderungen in einzelnen Funktionen, Vergütungs- oder Besoldungsgruppen um mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen bei Unterrepräsentanz.  <b>Für die obersten Landesbehörden:</b> Ziele-Maßnahmen-Katalog mit Beschreibungen, wie z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen zu erreichen sind. Im Falle von Personalabbau darf die Zahl betroffener Frauen ...den Anteil an Beschäftigten innerhalb der Funktion, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe nicht überschreiten. Dies gilt auch bei Änderungskündigungen.  <b>Gleichstellungsbeauftragte:</b> Haupt- und ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte wirken – in Absprache mit der bestellten Gleichstellungsbeauftragten – mit  <b>Erstellung:</b> Verbindliche Zielvorgaben für zwei Jahre, Fortschreibung</p>
<p><b>Schleswig-Holstein</b></p>	<p>Gleichstellungsgesetz § 11:  <b>Bereiche:</b> Jede einen Stellenplan bewirtschaftende Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten  <b>Inhalt:</b> Verbindliche Ziel- und Zeitvorgaben für jeweils zwei Jahre zur Erhöhung des Frauenanteils, dass er „dem Anteil der Frauen an der nächstniedrigeren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppe entspricht. Bei Neueinstellungen sind Frauen zur Hälfte zu berücksichtigen“. Im Falle von Personalabbau darf der Frauenanteil nicht sinken.  <b>Gleichstellungsbeauftragte:</b> Sie ist von Anfang an zu beteiligen  <b>Erstellung:</b> für vier Jahre</p>
<p><b>Thüringen</b></p>	<p>Gleichstellungsgesetz § 4:  <b>Bereiche:</b> Jede personalführende Dienststelle  <b>Inhalt:</b> Zeit- und Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils und Förderung der Gleichstellung  <b>Frauenbeauftragte:</b> Sie wirkt frühzeitig mit  <b>Erstellung:</b> für vier Jahre, Anpassung „an die aktuelle Entwicklung“ nach zwei Jahren  <b>Sanktionen:</b> „Soweit der Frauenförderplan nicht verwirklicht worden ist, hat die Dienststelle die Gründe dafür im Rahmen der Anpassung und bei der Aufstellung des nächsten Frauenförderplans darzulegen“.</p>

## Gleichstellungsgesetze: Arbeitsplatzausschreibung

<p><b>Bund</b></p>	<p><b>§ 6</b>                  Ausschreibung nicht nur für ein Geschlecht, außer es ist unverzichtbare Voraussetzung;                  Ausschreibung für Teilzeitarbeitsplätze mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen;                  Für von Frauen unterrepräsentierten Bereichen öffentliche Ausschreibung zur Erhöhung der Bewerbungen von Frauen, wenn hausinterne oder dienstübergreifende Ausschreibungen dieses Ziel verfehlen. § 8 Abs. 2 BBG ist davon ausgenommen:                  Übereinstimmung mit dem Anforderungs- und Qualifikationsprofil;</p>
<p><b>Baden-Württemberg</b></p>	<p><b>§ 7</b>                  Ausschreibung intern und öffentlich für Arbeitsplätze, wenn Frauen unterrepräsentiert sind mit besonderer Aufforderung an Frauen, sich zu bewerbe;                  Soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen, sind Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar;</p>
<p><b>Bayern</b></p>	<p><b>Art. 7</b>                  Ausschreibung nicht für ein Geschlecht, außer es ist unverzichtbare Voraussetzung;                  Hinweis auf Teilzeitmöglichkeiten, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen;                  Besondere Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben;</p>
<p><b>Berlin</b></p>	<p><b>§§ 5, 8</b>                  Interne Ausschreibung, öffentliche Ausschreibung oberhalb der Besoldungsgruppe A9 bzw. der entsprechenden Vergütungsgruppe des BAT/BAT-O, in denen Frauen unterrepräsentiert sind;                  Ausschreibung in Tagespresse u.ä. möglich, um Frauen gezielt anzusprechen;                  Ausschreibung nicht nur für ein Geschlecht, aber Hinweis auf Erhöhung des Frauenanteils und ausdrückliche Aufforderung zur Bewerbung;                  Die Qualifikation bemisst sich ausschließlich an den Anforderungen des Berufs, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn;</p>
<p><b>Brandenburg</b></p>	<p><b>§ 7</b>                  Ausschreibungspflicht, auch öffentlich, wenn Frauen unterrepräsentiert sind;                  Ausschreibung nicht nur für ein Geschlecht, außer es ist unver-</p>

	<p>zichtbare Voraussetzung; Hinweis auf Teilzeitmöglichkeiten; Besondere Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben; erneute Ausschreibung auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten, wenn keine weibliche Bewerbung mit entsprechender Qualifikation vorliegt;</p>
<b>Bremen</b>	<p><b>§ 7</b> Ausschreibung nicht nur für ein Geschlecht, besondere Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben, Hinweis auf Beseitigung der Unterrepräsentanz; Gilt auch für Ausbildungsplätze; Übereinstimmung mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle;</p>
<b>Hamburg</b>	<p><b>§§ 9, 10</b> Ausschreibung muss Frauen ausdrücklich ansprechen; Hinweis auf ihre Bevorzugung bei gleichwertiger Qualifikation, wenn sie unterrepräsentiert sind; Hinweis auf Teilzeitmöglichkeiten; Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik; Qualifikation bemisst sich ausschließlich nach Eignungs-, Befähigungs- und Leistungsmerkmalen entsprechend den Anforderungen der Laufbahn bzw. der zu besetzenden Stelle;</p>
<b>Hessen</b>	<p><b>§ 8</b> Ausschreibung intern und öffentlich, wenn Frauen unterrepräsentiert sind mit Hinweis auf erwünschte Bewerbungen von Frauen; Hinweis auf Erhöhung des Frauenanteils; Hinweis darauf, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind; Erneute Ausschreibung auf Verlangen der Frauenbeauftragten, wenn keine weibliche Bewerbung mit entsprechender Qualifikation vorliegt; Orientierung an Anforderungen der Personalstelle oder des Amtes;</p>
<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>	<p><b>§§ 4, 5</b> Ausschreibungspflicht (ausgenommen § 9 Abs. 2 Landesbeamtengesetz), auch öffentlich, wenn Frauen unterrepräsentiert sind; Ausschreibung auch von Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit, wenn keine dienstlichen Belange entgegenstehen; Hinweis auf Erhöhung des Frauenanteils und darauf, dass sie bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden, „... sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“.</p>

## Ratgeber „Frauen im öffentlichen Dienst“

	<p>Erneute Ausschreibung auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten, wenn keine weibliche Bewerbung mit entsprechender Qualifikation vorliegt;</p> <p>Nach Geschlecht aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik;</p> <p>Gilt für die Ausschreibung von Ausbildungsplätzen entsprechend; Qualifikation ausschließlich nach Anforderungen der Beschäftigungsgruppe zu messen;</p>
<b>Niedersachsen</b>	<p><b>§ 7</b></p> <p>Ausschreibung intern und grundsätzlich öffentlich, wenn Frauen unterrepräsentiert sind;</p> <p>Frauen müssen ausdrücklich angesprochen werden;</p> <p>Hinweis auf Teilzeitmöglichkeiten;</p> <p>Die Frauenbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Frau beworben hat;</p>
<b>Nordrhein-Westfalen</b>	<p><b>§ 8</b></p> <p>Ausschreibung in allen Dienststellen, wenn Frauen unterrepräsentiert sind. Stellen, die aufgrund besonderer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, muss die Ausschreibung in der jeweiligen Dienststelle erfolgen. Gilt auch für befristete Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen. Von dienststellenübergreifender Ausschreibung kann mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten abgesehen werden;</p> <p>Erneute Ausschreibung, wenn keine weibliche Bewerbung mit entsprechender Qualifikation vorliegt und eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben ist. Die Gleichstellungsbeauftragte muss mit dem Verzicht darauf einverstanden sein;</p> <p>Öffentliche Ausschreibung von Ausbildungsplätzen, Hinweis auf Erhöhung des Frauenanteils bei einem Frauenanteil von weniger als 20 vom Hundert eines Ausbildungsgangs;</p> <p>Ausschreibung nicht nur für ein Geschlecht, außer es ist unverzichtbare Voraussetzung; Hinweis darauf, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und sie bevorzugt berücksichtigt werden, „... sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“.</p> <p>Ausschreibung von Teilzeitmöglichkeiten;</p> <p>Ausnahmen: „... Stellen für Beamtinnen und Beamte nach § 38 Landesbeamtengesetz, Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sind, Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind, Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -</p>



	<p>beamten.“                  Ausschließliche Orientierung an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder übertragenden Amtes;</p>
<b>Rheinland-Pfalz</b>	<p><b>§ 10</b>                  Ausschreibungen müssen Frauen ausdrücklich ansprechen;                  Ausschreibung von Stellen für Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben auch als Teilzeitangebot, soweit dem keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen;                  Nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Bewerbungs- und Einstellungsstatistik;                  Übereinstimmung mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu vergebenden Amtes;</p>
<b>Saarland</b>	<p><b>§ 10</b>                  Ausschreibungspflicht in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen. Nach Anhörung der Frauenbeauftragten kann darauf verzichtet werden: bei Rückkehr nach Beurlaubung, wenn Arbeitsplätze Anwärtnerinnen bzw. Auszubildenden vorbehalten sein sollen, durch Umstrukturierung oder Stellenabbau Beschäftigten vorbehaltenen Stellen, bei ausreichender Bewerbung von Frauen. Vor jeder Ausschreibung ist die Teilbarkeit der Stelle mit existenzsicherndem Einkommen zu prüfen;                  Ausdrückliche Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben mit Hinweis auf Frauenförderplan;                  Hinweis auf Teilzeitmöglichkeiten und flexible Arbeitszeitgestaltung;                  Erneute Ausschreibung auf Verlangen der Frauenbeauftragten, wenn keine weiblichen Bewerbungen mit entsprechender Qualifikation vorliegen;                  Ausschließliche Orientierung am Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle oder dem zu vergebenden Amt;</p>
<b>Sachsen</b>	<p><b>§ 6</b>                  Ausschreibung nicht nur für ein Geschlecht, außer es ist unverzichtbare Voraussetzung;                  Ausdrückliche Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben – Gilt auch für Ausbildungsplätze;                  Hinweis auf Teilzeitmöglichkeiten;</p>
<b>Sachsen-Anhalt</b>	<p><b>§ 3</b>                  Ausdrückliche Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben, insbesondere in von ihnen unterrepräsentierten Bereichen</p>

### Schleswig-Holstein

#### § 7

Ausschreibungspflicht bei Unterrepräsentanz von Frauen, nicht nur für ein Geschlecht, aber mit Hinweis auf Vorrang für Frauen mit gleichwertiger Qualifikation, mindestens dienststellenübergreifend, bei Führungspositionen grundsätzlich öffentlich. – Gilt auch für Ausbildungsplätze;

Ausschreibungen für freie Arbeitsplätze durch Beurlaubung ohne Dienstbezüge oder Teilzeit, Versetzung, Abordnung, Zuweisung oder Umsetzung und für Führungspositionen können mit Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten oder Frauenbeauftragten der Hochschulen (§ 97 des Hochschulgesetzes bleibt unberührt) entfallen;

Ausnahmen: Beamtinnen und Beamte nach § 48 Abs. 1, §§ 221/222 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes, Arbeitsplätze, die für Beschäftigte vorgesehen sind: die nach Beurlaubung, Abordnung oder Zuweisung zurückkehren, erfolgreich Auswahlverfahren hinter sich gebracht haben, deren Arbeitsplatz abgebaut werden soll, die aufgrund von Personalentwicklungskonzepten versetzt, abgeordnet, zugewiesen oder umgesetzt werden; Bewerbungs- und Einstellungsstatistik; Angabe der Anforderungen der zu besetzenden Stelle;

### Thüringen

#### § 6

Ausschreibung nicht nur für ein Geschlecht, außer es ist unverzichtbare Voraussetzung;

In von Frauen unterrepräsentierten Bereichen ausdrückliche Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben;

Ausschreibung auch in Teilzeit, soweit gesetzliche Bestimmungen dies zulassen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben;

**Gleichstellungsgesetze: Auswahl/Quote, Einstellung, Aufstieg**

<p><b>Bund</b></p>	<p><b>§§ 7, 8, 9</b>  <b>Vorstellung:</b> In von Frauen unterrepräsentierten Bereichen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer  <b>Gremien:</b> Paritätische Besetzung, „triftige“ Gründe dagegen müssen aktenkundig gemacht werden  <b>Auswahl/Quote:</b> Bevorzugung von Frauen in von ihnen unterrepräsentierten Bereichen bei gleicher Qualifikation, „... sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“. Gilt auch für Ausbildungsplätze.  <b>Frauenbeauftragte:</b> Frühzeitige Beteiligung bei Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellung und Anstellung, Abordnung oder Umsetzung  <b>Qualifikation:</b> „Spezifische, durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind zu berücksichtigen ...“  <b>Diskriminierungsverbot:</b> Ausfallzeiten wegen Erziehung und Pflege, Arbeitszeitreduzierungen, Einkommen des Partners</p>
<p><b>Baden-Württemberg</b></p>	<p><b>§ 8, 9</b>  <b>Vorstellung:</b> In von Frauen unterrepräsentierten Bereichen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen  <b>Auswahl/Quote:</b> „Soweit Frauen in einzelnen Bereichen geringer repräsentiert sind, hat die Dienststelle unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG) ... und entsprechender Personalplanung ... deren Anteil deutlich zu erhöhen“.  <b>Frauenbeauftragte:</b> Frühzeitige Beteiligung bei Einstellung und Beförderung;          Familien- und soziale Arbeit sind als Qualifikation einzubeziehen  <b>Diskriminierungsverbot:</b> Fragen nach Familienplanung und Kinderbetreuung</p>
<p><b>Bayern</b></p>	<p><b>Art. 8, 14, 18, 21</b>  <b>Gremien:</b> Hinwirkung auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern  <b>Auswahl/Quote:</b> „Unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ... hat die Dienststelle nach Maßgabe der dem Gleichstellungskonzept entsprechenden Personalplanung den Anteil von Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer ... zu erhöhen“. Gilt auch für Ausbildungsplätze. Und: Bei der Besetzung von Stellen sowie bei der Beförderung und Übertragung</p>

## Ratgeber „Frauen im öffentlichen Dienst“

	<p>höher zu bewertender Tätigkeiten ... sind Erfahrungen und Fähigkeiten aus Familien- und sozialer Arbeit zu berücksichtigen.</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> Beteiligung an Vorstellungsgesprächen nur auf Antrag der Betroffenen</p> <p><b>Diskriminierungsverbot:</b> Teilzeit, Beurlaubung wegen Familienpflichten</p>
<b>Berlin</b>	<p><b>§§ 6, 7, 8, 15, 17</b></p> <p><b>Vorstellung:</b> In von Frauen unterrepräsentierten Bereichen alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Männer wie Frauen</p> <p><b>Gremien:</b> paritätische Besetzung, bei Nennung von nur einer Person ist nach Ablauf der Amtsperiode eine Person des anderen Geschlechts zuzulassen</p> <p><b>Auswahl/Quote:</b> „Frauen, die eine gleichwertige Qualifikation ... besitzen, sind ... unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen, bis ihr Anteil ... mindestens 50 vom Hundert beträgt ... zu befördern, bis in den höheren Besoldungs-, Vergütungs- oder Lohngruppen der betreffenden Laufbahn oder Berufsfachrichtung ihr Anteil mindestens 50 vom Hundert beträgt.“</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> Beteiligung am Auswahlverfahren, Teilnahme an Bewerbungsgesprächen;</p> <p>Familien- und soziale Arbeit zählen zur Qualifikation</p> <p><b>Diskriminierungsverbot:</b> z.B. wegen Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Arbeitszeitreduzierung, Lebensalter oder Familienstand, Einkünfte des Partners, zeitliche Belastung durch Familienarbeit;</p> <p>Ausbildungsplätze sind mindestens zur Hälfte an Frauen zu vergeben. „Liegen nach einer erneuten Ausschreibung nicht genügend Bewerbungen von Frauen vor, werden die Ausbildungsplätze nach der Bewerbungslage vergeben. Frauen, die in einem Beruf ausgebildet wurden, in dem der Frauenanteil bisher unter 20 vom Hundert liegt (Männerberuf), sind vorrangig ... zu übernehmen.“</p>
<b>Brandenburg</b>	<p><b>§§ 8, 9, 10, 22</b></p> <p><b>Vorstellung:</b> In von Frauen unterrepräsentierten Bereichen alle Bewerberinnen oder mindestens ebenso viele Frauen wie Männer</p> <p><b>Gremien:</b> paritätische Besetzung in allen Beratungs- und Entscheidungsgremien der unmittelbaren und mittelbaren Landesverwaltung</p> <p><b>Auswahl/Quote:</b> Bevorzugte Berücksichtigung im Rahmen des Gleichstellungsplans unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> Unterstützung bei Einstellungen, Beförderungen, Ein- und Höhergruppierungen, beim gesamten Auswahlverfahren und bei Vorstellungsgesprächen</p>

	<p><b>Diskriminierungsverbot:</b> Bei Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Übertragung höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze dürfen keine Nachteile entstehen durch Familienstand, zeitliche Belastung durch Elternschaft, Arbeitszeitreduzierung oder Unterbrechung der Erwerbstätigkeit. Familien- und soziale Arbeit sind bei der Qualifikation zu berücksichtigen</p> <p><b>Ausbildungsplätze:</b> Sie sollen ... mindestens zur Hälfte an Frauen vergeben und in von ihnen unterrepräsentierten Bereichen sollen Frauen zusätzlich zur Ausschreibung besonders zur Bewerbung motiviert werden.</p>
<p><b>Bremen</b></p>	<p><b>§§ 3, 4, 5</b></p> <p><b>Gremien:</b> Frauen sollen zur Hälfte berücksichtigt werden</p> <p><b>Auswahl/Quote:</b> „Bei der Einstellung ... bei der Übertragung einer Tätigkeit in einer höheren Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe ... sind Frauen bei gleicher Qualifikation ... in den Bereichen vorrangig zu berücksichtigen, in denen sie unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> Mitberatende Beteiligung bei personellen Maßnahmen, Einsicht in Bewerbungsunterlagen</p> <p><b>Diskriminierungsverbot:</b> „... dürfen den Bediensteten keine Nachteile aus einer Beurlaubung, Ermäßigung der Arbeitszeit oder Teilzeitbeschäftigung erwachsen“.</p> <p>Familien- und soziale Arbeit sind Teil der Qualifikation</p> <p><b>Ausbildungsplätze:</b> „Bei der Vergabe ... sind Frauen mindestens zur Hälfte je Ausbildungsgang zu berücksichtigen. Kein Vorrang bei staatlichem Ausbildungsmonopol.“</p>
<p><b>Hamburg</b></p>	<p><b>§ 5, 6, 7</b></p> <p><b>Auswahl/Quote:</b> „Bei der Einstellung (und beruflichen Entwicklung) ... sind Bewerberinnen vorrangig zu berücksichtigen, bis Frauen innerhalb der Dienststelle in der jeweiligen Bezahlsgruppe ... zur Hälfte vertreten sind“.</p> <p>Familienarbeit wird bei der Qualifikation einbezogen</p> <p><b>Ausbildungsplätze:</b> 50-Prozent-Quote, bei staatlichem Ausbildungsmonopol keine vorrangige Berücksichtigung</p>
<p><b>Hessen</b></p>	<p><b>§§ 5, 9, 10, 14, 18</b></p> <p><b>Vorstellung:</b> In von Frauen unterrepräsentierten Bereichen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen</p> <p><b>Gremien:</b> Mindestens die Hälfte der Mitglieder sollen Frauen sein</p> <p><b>Auswahl/Quote:</b> In jedem Frauenförderplan sind jeweils mehr als die Hälfte der zu besetzenden Personalstellen für Frauen vor-</p>

zusehen – es sei denn, „ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für eine Tätigkeit“.

**Frauenbeauftragte:** Beteiligung an Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren, an Vorstellungsgesprächen für Personalstellen ihrer Dienststelle;

Familienarbeit ist als Qualifikation zu berücksichtigen

**Diskriminierungsverbot:** Dienst-, Lebensalter und letzte Beförderung dürfen nur ins Gewicht fallen, wenn diesen Kriterien bei „Eignung, Leistung und Befähigung“ Bedeutung zukommt. Familienstand und Einkommen des Partners dürfen nicht berücksichtigt werden. Teilzeitbeschäftigungen, Beurlaubungen, Ausbildungsverzögerungen dürfen sich nicht nachteilig auswirken.

**Allerdings:** „Eine regelmäßige Gleichbehandlung von Beurlaubungen mit Beschäftigung ist damit nicht verbunden“.

**Ausbildungsplätze:** Frauen sind mindestens zur Hälfte bei der Vergabe zu berücksichtigen, nicht jedoch bei staatlichem Ausbildungsmonopol

### Mecklenburg-Vorpommern

#### § 5, 10

**Vorstellung:** (7) In von Frauen unterrepräsentierten Beschäftigungsgruppen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen

**Gremien:** paritätische Besetzung

**Auswahl/Quote:** „Sind Frauen in einer Beschäftigungsgruppe unterrepräsentiert, sind sie ... bevorzugt einzustellen und zu befördern ... bis ihr Anteil mindestens 50 vom Hundert beträgt“. Gilt auch für höherwertige Tätigkeiten, Vergabe von Stipendien und Förderung und Entfaltung von Wissenschaftlerinnen.

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

Spezifische, außerhalb beruflicher Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation

**Frauenbeauftragte:** Beteiligung bei Einstellungen, Beförderungen, Ein- und Höhergruppierungen, Versetzung, Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Vorstellungsgespräche

**Ausbildungsplätze:** 50-Prozent-Quote, erneute Ausschreibung, wenn nicht genügend Bewerbungen von Frauen vorliegen. Nach Abschluss der Ausbildung „sind Frauen ... vorrangig in ein Beschäftigungsverhältnis ... zu übernehmen ...“

**Diskriminierungsverbot:** „Fragen nach ... einer Schwangerschaft sind nur zulässig, wenn die Auswahlentscheidung nur zwischen Frauen getroffen wird und ein besonderer beruflicher Bezug besteht“. Fragen nach Familienplanung oder -pflichten und „andere diskriminierende Fragen sind unzulässig“.

<p><b>Niedersachsen</b></p>	<p><b>§§ 5, 6, 8, 9, 12, 20</b>  <b>Vorstellung:</b> In von Frauen unterrepräsentierten Bereichen mindestens zur Hälfte Frauen  <b>Gremien:</b> Sie sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt sein  <b>Auswahl/Quote:</b> „Frauen sind ... so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sind“.  Gilt auch für Ausbildungsplätze, außer in Bereichen mit staatlichem Ausbildungsmonopol. Verstärkte Werbung für Ausbildungsgänge, in denen der Frauenanteil weniger als 20 vom Hundert beträgt;  Maßgebende Auswahlkriterien für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die beruflichen Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder Laufbahn  <b>Frauenbeauftragte:</b> Rechtzeitige Beteiligung bei Einstellung, Beförderung und Höhergruppierung;  Familien- und soziale Arbeit sind Teil der Qualifikation  <b>Diskriminierungsverbot:</b> Teilzeit, familienbedingte Berufsunterbrechung</p>
<p><b>Nordrhein-Westfalen</b></p>	<p><b>§§ 7, 9, 10, 17, 18, § 25,6 Landesbeamtengesetz</b>  <b>Vorstellung:</b> In von Frauen unterrepräsentierten Bereichen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen  <b>Gremien:</b> paritätische Besetzung, „zwingende“ Gründe dagegen sind aktenkundig zu machen  <b>Auswahl/Quote:</b> Bevorzugung bei gleicher Qualifikation, wenn nicht in der Person des männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Gilt auch bei der Ausbildung;  Familienarbeit wird in Qualifikation einbezogen  <b>Frauenbeauftragte:</b> Unterstützung und Mitwirkung bei Stellenausschreibung, Auswahlverfahren und Vorstellungsgespräch, Einsicht in Bewerbungsunterlagen (auch von nicht in die Auswahl einbezogenen Bewerbungen)  <b>Diskriminierungsverbot:</b> Teilzeit, familienbedingte Ausfallzeiten, Familienstand, Einkommen des Partners und unterhaltsberechtigten Personen</p>
<p><b>Rheinland-Pfalz</b></p>	<p><b>§§ 7, 8, 14, 18</b>  <b>Gremien:</b> Frauen sollen zur Hälfte berücksichtigt werden – außer bei Wahlämtern, Mitgliedern kraft Amtes und einer besonderen Funktion ernannten Mitgliedern  <b>Auswahl/Quote:</b> „Frauen sind bei Einstellung, Beförderung, Höhergruppierung und Aufstieg ... bei gleichwertiger Eignung ... bevorzugt zu berücksichtigen, soweit und solange eine Unterre-</p>

## Ratgeber „Frauen im öffentlichen Dienst“

	<p>präsentanz vorliegt“.</p> <p>Gilt auch für Ausbildungsplätze, außer bei staatlichem Ausbildungsmonopol. Ausgebildete eines Berufszweigs, in dem der Frauenanteil unter 20 Prozent liegt, sind entsprechend ihrem Anteil an den erfolgreichen Abschlüssen der Dienststelle ... zu übernehmen.</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> Mitwirkung bei Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren, Einsicht in Bewerbungs- und Besetzungunterlagen, Teilnahme an Bewerbungsgesprächen; Familienarbeit ist bei der Qualifikation zu berücksichtigen</p> <p><b>Diskriminierungsverbot:</b> Teilzeit, Beurlaubung oder Verzögerungen bei der Ausbildung aufgrund von Familienarbeit; Härteklausele für Männer</p>
<p><b>Saarland</b></p>	<p><b>§§ 7, 11, 12, 13, 14, 23, 29</b></p> <p><b>Vorstellung:</b> In von Frauen unterrepräsentierten Bereichen mindestens ebenso viele Frauen wie Männer</p> <p><b>Gremien:</b> paritätische Besetzung, bei Nennung nur einer Person ist nach Ablauf der Amtsperiode eine Person des anderen Geschlechts zuzulassen</p> <p><b>Auswahl/Quote:</b> „Frauen sind ... solange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie ... mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“. Die Beweislast, dass bei Ablehnung keine geschlechtsdiskriminierenden Gründe vorliegen, trägt der Dienstherr. Maßgebend für die Beurteilung der Eignung ist ausschließlich das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle bzw. des Amtes. Familienarbeit wird als Qualifikation berücksichtigt</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> Frühzeitige und umfassende Beteiligung bei Einstellungen, Beförderungen, Ein- und Höhergruppierungen, Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Vorstellungsgesprächen</p> <p><b>Ausbildungsplätze:</b> 50-Prozent-Quote, außer bei staatlichem Ausbildungsmonopol</p> <p><b>Diskriminierungsverbot:</b> Dienst-, Lebensalter oder letzte Beförderung nur, wenn sie sich tatsächlich in Eignung, Leistung und Befähigung niederschlagen</p>
<p><b>Sachsen</b></p>	<p><b>§§ 7, 8, 15, 20</b></p> <p><b>Vorstellung:</b> In von Frauen unterrepräsentierten Bereichen alle Bewerberinnen</p> <p><b>Gremien:</b> Hinwirkung auf gleiche Beteiligung von Frauen und Männern</p> <p><b>Auswahl/Quote:</b> „Soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, hat die Dienststelle ... bei der Besetzung (auch von Ausbildungsplätzen), Beförderung,</p>



	<p>Höhergruppierung, Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, auch in Leitungsfunktionen, ... deren Anteil zu erhöhen“.</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> Frühzeitige Beteiligung bei Einstellung, Umsetzung, beruflichem Aufstieg ..., sofern dies die Betroffene nicht ausdrücklich ablehnt; Familien- und soziale Arbeit sind in die Beurteilung der Eignung einzubeziehen, „soweit sie ... für die zu übertragenden Aufgaben und die fachlichen Leistungen erheblich sind.“</p>
<p><b>Sachsen-Anhalt</b></p>	<p><b>§§ 4, 5, 6, 10, 11, 12, 15</b></p> <p><b>Vorstellung:</b> Grundsätzliche Einladung der Bewerberinnen</p> <p><b>Gremien:</b> Hinwirkung auf paritätische Besetzung. Bei Vorschlagsrecht (innerhalb des Landes): Bei Berufung nur einer Person ist nach Ablauf der Amtsperiode eine Person des anderen Geschlechts zu berücksichtigen, ansonsten Doppelbenennungen. Bei Entsendung (außerhalb des Landes): Berücksichtigung von Frauen und Männern zur Hälfte, bei Entsendungsrechten für nur eine Person alternierende Berücksichtigung nach Zeitablauf</p> <p><b>Auswahl/Quote:</b> „Stellt die Einstellungsbehörde fest, dass eine Bewerberin und ein Bewerber ... gleichwertig qualifiziert sind, ist die Bewerberin einzustellen, wenn der Anteil der Frauen in der Funktion, in der Vergütungs- oder Besoldungsgruppe geringer ist als der der Männer ...“ – und keine in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe dagegen sprechen</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> Beteiligung an Stellenausschreibungen, Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, Unterrichtung über Beförderungen, Einsehen der Bewerbungsunterlagen; Familien- und soziale Arbeit werden als Qualifikation berücksichtigt, sofern sie von Bedeutung für die zu übertragenden Aufgaben sind</p> <p><b>Diskriminierungsverbot:</b> Sozial und familiär bedingte Ausfallzeiten, bestehende oder gewünschte Schwangerschaft</p>
<p><b>Schleswig-Holstein</b></p>	<p><b>§§ 3, 4, 5, 8, 15, 20</b></p> <p><b>Gremien:</b> Frauen und Männer sollen zur Hälfte berücksichtigt werden, alternierende Berücksichtigung bei Benennungs- oder Entsendungsrechten für nur eine Person und befristetem Zeitraum, andernfalls Losentscheid</p> <p><b>Auswahl/Quote:</b> Frauen sind bei Einstellungen, Beförderungen und Ausbildung vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie unterrepräsentiert sind oder sich in Besoldungsgruppen, Vergütungs- oder Lohngruppen weniger Frauen als Männer befinden; Die Qualifikation bemisst sich ausschließlich an den Anforderungen der Laufbahn oder des Berufs oder – im Falle eines Personal-</p>

	<p>entwicklungskonzepts – der angestrebten Stelle. Familienarbeit ist bei der Qualifikation einzubeziehen</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> Beteiligung bei Stellenausschreibungen, Teilnahmeberechtigung bei Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren in nicht durch gesetzliche Regelungen zusammengesetzten Gremien</p> <p><b>Diskriminierungsverbot:</b> Familienstand, Schwangerschaft und Möglichkeit dazu dürfen nicht berücksichtigt werden. § 8 gilt auch für Ausbildungsplätze. Härteklause für Männer</p>
<p><b>Thüringen</b></p>	<p><b>§§ 7, 12, 16, 17</b></p> <p><b>Gremien:</b> Hinwirkung auf gleiche Beteiligung von Frauen und Männern, nicht anzuwenden bei gesetzlicher oder nach Satzung vorgeschriebenen Mitgliedschaft, Doppelnennungen möglich</p> <p><b>Auswahl/Quote:</b> „Sind in einzelnen Bereichen Frauen in geringerer Zahl beschäftigt als Männer, hat die Dienststelle nach Maßgabe des Frauenförderplans und entsprechender Personalplanung unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ... bei der Besetzung, Beförderung, Höhergruppierung, Übertragung höher bewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze, auch in Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben deren Anteil zu erhöhen“ . Gilt auch für die Vergabe von Ausbildungsplätzen.</p> <p><b>Frauenbeauftragte:</b> Beratende Funktion bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, Einsicht in Bewerbungsunterlagen, auch von nicht in die engere Wahl gekommenen Bewerberinnen; Familien- und soziale Arbeit sind als Qualifikation, soweit erheblich, einzubeziehen</p> <p><b>Diskriminierungsverbot:</b> Ausfallzeiten wegen Erziehung und Pflege</p>

## Gleichstellungsgesetze: Familiengerechte Arbeitszeiten

<p><b>Bund</b></p>	<p><b>§§ 12 – 15</b></p> <p><b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> Verpflichtung zu Angeboten an alle Beschäftigten mit Familienpflichten, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen</p> <p><b>Familienbedingte Teilzeit/Beurlaubung:</b> Grundsätzliche Antragsmöglichkeit auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, andere Arbeitszeitmodelle im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, schriftliche Begründung der Ablehnung im Einzelnen, Hinweis auf beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtliche Folgen und Neubemessung der Aufgaben</p> <p><b>Vorzeitige Rückkehr zur Vollzeit:</b> Vorrangige Berücksichtigung nach dem Leistungsprinzip</p> <p><b>Wiedereinstieg:</b> Angebote von Urlaubs- und Krankheitsvertretung, Teilnahme an Fortbildungsprogrammen, rechtzeitige Gespräche zur Beschäftigung nach der Beurlaubung</p> <p><b>Benachteiligungsverbot:</b> unterschiedliche Behandlung nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen (gilt auch bei Telearbeitsplätzen), Gleichbehandlung von Beurlaubung und Teilzeit nicht zwangsläufig</p>
<p><b>Baden-Württemberg</b></p>	<p><b>§§ 16 – 18</b></p> <p><b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> Individueller Antrag bei Familienpflichten, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, schriftliche Begründung der Ablehnung, Beteiligung der Frauenvertreterin bei Nichtentsprechung</p> <p><b>Familienbedingte Teilzeit:</b> Unter Einbeziehung der Frauenvertreterin Bereitstellung ausreichender Teilzeitstellen, auch mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Hinweis auf sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtliche Folgen</p> <p><b>Beurlaubung:</b> Gelegenheit zu Urlaubs- oder Krankheitsvertretung</p> <p><b>Wiedereinstieg:</b> rechtzeitige Gespräche zur Beschäftigung während und nach der Beurlaubung</p> <p><b>Benachteiligungsverbot:</b> berufliche Aufstiegs- und Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte</p>
<p><b>Bayern</b></p>	<p><b>Art. 10 – 14</b></p> <p><b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> Die flexible Arbeitszeitgestaltung ist zu ermöglichen, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen</p> <p><b>Familienbedingte Teilzeit:</b> ausreichendes Angebot, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben</p> <p><b>Beurlaubung:</b> Gelegenheit zu Urlaubs- oder Krankheitsvertre-</p>

## Ratgeber „Frauen im öffentlichen Dienst“

	<p>tung, Teilnahme an Fortbildungsprogrammen, Gespräche zur Beschäftigung während und nach der Beurlaubung</p> <p><b>Vorzeitige Rückkehr zur Vollzeit:</b> vorrangige Berücksichtigung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes</p> <p><b>Wiedereinstieg:</b> nach Möglichkeit, entsprechend der Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung</p> <p><b>Benachteiligungsverbot:</b> keine Beeinträchtigung des beruflichen Fortkommens, unterschiedliche Behandlung nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe sie rechtfertigen, Gleichbehandlung von Beurlaubung und Teilzeit nicht zwangsläufig</p>
<p><b>Berlin</b></p>	<p><b>§§ 10 – 11</b></p> <p><b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> Berücksichtigung individueller Bedürfnisse durch Vorgesetzte, Ausschluss geringfügiger Beschäftigung, auch im Schichtdienst möglich</p> <p><b>Familienbedingte Teilzeit:</b> Arbeitszeitreduzierung auch in gehobenen und Leitungspositionen, Hinweis auf sozialversicherungs-, beamten- und tarifrechtliche Folgen, Zusammenfassung der Stellenreste und Neubemessung der Aufgaben</p> <p><b>Beurlaubung:</b> Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, Teilnahme an Fortbildungsprogrammen</p> <p><b>Vorzeitige Rückkehr zur Vollzeit:</b> Angebot eines gleichwertigen Vollzeitarbeitsplatzes, vorrangige Berücksichtigung bei Neubesetzung</p> <p><b>Wiedereinstieg:</b> Bekanntgabe der Ausschreibungen</p>
<p><b>Brandenburg</b></p>	<p><b>§§ 17 – 19</b></p> <p><b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> Auf Antrag sind im Einzelfall geänderte tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten einzuräumen, gilt unabhängig vom Familienstand</p> <p><b>Familienbedingte Teilzeit:</b> Arbeitszeitreduzierung auch bei Vorgesetzten- und Leitungspositionen, Hinweis auf sozialversicherungs- und tarifrechtliche Folgen</p> <p><b>Beurlaubung:</b> Teilnahme an Fortbildungsprogrammen, Vorrang bei Beschäftigung zur Überbrückung dienstlicher Engpässe, Gespräche zur Beschäftigung während und nach der Beurlaubung</p> <p><b>Wiedereinstieg:</b> Anspruch auf Vollzeit, vorrangige Berücksichtigung nach Qualifikation</p> <p><b>Benachteiligungsverbot:</b> Keine Nachteile bei dienstlicher Beurteilung</p>
<p><b>Bremen</b></p>	<p><b>§§ 8, 10</b></p> <p><b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> Arbeitsplätze sind so zu gestalten, dass sie vorübergehend Teilzeit oder ermäßigte Arbeits-</p>

	<p>zeit erlauben, auch Stellen im gehobenen und höheren Dienst</p> <p><b>Familienbedingte Teilzeit:</b> –</p> <p><b>Beurlaubung:</b> Urlaubs- oder Krankheitsvertretung, Teilnahme an Fortbildungsprogrammen</p> <p><b>Vorzeitige Rückkehr zur Vollzeit:</b> Aufstockung der Arbeitszeit entsprechend Stellenplan</p>
<p>Hamburg</p>	<p>§§ 12, 13</p> <p><b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> Organisatorische Voraussetzungen für Teilzeit, auch in höheren Bezahlungsgruppen und Stellen mit Vorgesetzten- und Führungsaufgaben</p> <p><b>Familienbedingte Teilzeit:</b> Vorrangige Berücksichtigung bei Stellenbesetzungen bei gleichwertiger Qualifikation</p> <p><b>Beurlaubung:</b> Urlaubs- und Krankheitsvertretung, Teilnahme an Fortbildungsprogrammen</p> <p><b>Vorzeitige Rückkehr zur Vollzeit:</b> vorrangige Berücksichtigung bei gleichwertiger Qualifikation</p> <p>Benachteiligungsverbot: gleiche Berufschancen wie Vollzeitbeschäftigte</p>
<p>Hessen</p>	<p>§§ 12, 13</p> <p><b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> Verstärkt Angebote für familienfreundliche Arbeitszeiten für Beschäftigte mit Familienpflichten, Erprobung von Arbeitszeitmodellen, Teilzeit auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen möglich</p> <p><b>Familienbedingte Teilzeit:</b> soweit keine dringenden dienstliche Belange entgegenstehen, Hinweis auf renten-, arbeitslosenversicherungs- und versorgungsrechtliche Folgen</p> <p><b>Beurlaubung:</b> vorrangige Berücksichtigung für kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse bei vorübergehendem Personalbedarf, Teilnahme an Fortbildungsprogrammen</p> <p><b>Benachteiligungsverbot:</b> Gleiche Aufstiegs- und Fortbildungschancen</p>
<p>Mecklenburg-Vorpommern</p>	<p>§§ 7, 8</p> <p><b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> Bei Bedarf im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten, schriftliche Begründung der Ablehnung, auch im Schichtdienst und gehobenen und Leitungspositionen möglich</p> <p><b>Familienbedingte Teilzeit:</b> Hinweis auf sozialversicherungs-, beamten- und tarifvertragliche Folgen, Zusammenfassung der Stellenreste mit personellem Ausgleich</p> <p><b>Beurlaubung:</b> Urlaubs- und Krankheitsvertretung, Teilnahme an Fortbildungsprogrammen, in besonderen Fällen Kostenerstattung für Kinderbetreuung</p>

	<p><b>Vorzeitige Rückkehr zur Vollzeit:</b> angemessene Berücksichtigung bei Neubesetzungen</p> <p><b>Wiedereinstieg:</b> Angebot eines Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplatzes in gleichwertiger Funktion</p> <p><b>Benachteiligungsverbot:</b> Keine Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs</p>
Niedersachsen	<p><b>§§ 13 – 16</b></p> <p><b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> Auf Antrag flexible Arbeitszeitgestaltung, soweit nicht überwiegende dienstliche Belange entgegenstehen, schriftliche Begründung der Ablehnung</p> <p><b>Familienbedingte Teilzeit:</b> ausreichendes Angebot, auch bei Leitungspositionen, Ausschluss geringfügiger Beschäftigung, Zusammenfassung der Stellenreste mit personellem Ausgleich, Hinweis auf beamten-, arbeits- und versorgungsrechtliche Folgen</p> <p><b>Beurlaubung:</b> Vorrang bei Urlaubs- und Krankheitsvertretung, Teilnahme an Fortbildungsprogrammen</p> <p><b>Benachteiligungsverbot:</b> Gleiche berufliche Aufstiegs- und Fortbildungschancen</p>
Nordrhein-Westfalen	<p><b>§§ 13, 14</b></p> <p><b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> Im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen</p> <p><b>Familienbedingte Teilzeit:</b> bedarfsgerechtes Angebot, auch in Vorgesetzten- und Leitungspositionen, Hinweis auf beamten-, arbeits-, versorgungs- und rentenrechtliche Folgen, personeller oder organisatorischer Ausgleich</p> <p><b>Beurlaubung:</b> Vorrang bei Urlaubs- und Krankheitsvertretung, Teilnahme an Fortbildungsprogrammen, Gespräche zur Beschäftigung nach der Beurlaubung</p> <p><b>Vorzeitige Rückkehr zur Vollzeit:</b> Änderungen werden vorrangig zugelassen, wenn dem nichts entgegensteht</p> <p><b>Wiedereinstieg:</b> Einsatz in der Regel am alten Dienort oder wohnortnah</p> <p><b>Benachteiligungsverbot:</b> Keine Beeinträchtigung des beruflichen Fortkommens, keine Nachteile bei dienstlicher Beurteilung, unterschiedliche Behandlung nur zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe vorliegen</p>
Rheinland-Pfalz	<p><b>§§ 11, 12</b></p> <p><b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> organisatorische und haushaltsrechtliche Voraussetzungen für zusätzliche Teilzeitstellen sind zu schaffen, auch bei Vorgesetzten- und Leitungspositionen</p> <p><b>Familienbedingte Teilzeit:</b> auf Antrag, soweit zwingende</p>

	<p>dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, schriftliche Begründung der Ablehnung, Hinweis auf beamten-, arbeits- und versorgungsrechtliche Folgen</p> <p><b>Beurlaubung:</b> Anträgen ist zu entsprechen, Vorrang bei Urlaubs- und Krankheitsvertretung, Teilnahme an Fortbildungsprogrammen</p> <p><b>Wiedereinstieg:</b> Vorrang bei gleichwertiger Qualifikation</p> <p><b>Benachteiligungsverbot:</b> gleiche Chancen zur beruflichen Entwicklung</p>
<p>Saarland</p>	<p>§§ 16 – 19</p> <p><b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> Angebote familiengerechter Arbeitszeiten unter Beachtung dienstlicher Gegebenheiten, auch bei Stellen mit Leitungsaufgaben, Erprobung von Arbeitszeitmodellen, Ergebnisbericht an Landtag nach 5 Jahren Laufzeit</p> <p><b>Familienbedingte Teilzeit:</b> soweit nicht zwingende dienstliche oder rechtliche Gründe entgegenstehen, schriftliche Begründung der Ablehnung, Hinweis auf renten- und versorgungsrechtliche Folgen, existenzsicherndes Einkommen, aber Ausschluss geringfügiger Beschäftigung</p> <p><b>Beurlaubung:</b> Urlaubs- und Krankheitsvertretung</p> <p><b>Vorzeitige Rückkehr zur Vollzeit:</b> Aufstockung der Arbeitszeit nach dienstlichen Möglichkeiten</p> <p><b>Wiedereinstieg:</b> Anspruch auf eine Vollzeitstelle haben Frauen, die die Arbeitszeit wegen Familienpflichten befristet auf höchstens 5 Jahre unter Angabe des anschließenden Vollzeitbeschäftigungswunsches reduzieren</p> <p><b>Benachteiligungsverbot:</b> es dürfen keine dienstlichen Nachteile entstehen</p>
<p>Sachsen</p>	<p>§§ 10 – 13</p> <p><b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> im Einzelfall und im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder sonstigen Regelungen, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen</p> <p><b>Familienbedingte Teilzeit:</b> ausreichendes Angebot, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Hinweis auf sozialversicherung-, beamten- und tarifrechtliche Folgen, schriftliche Begründung der Ablehnung</p> <p><b>Beurlaubung:</b> Vorrang bei Urlaubs- und Krankheitsvertretung auf Antrag, Teilnahme an Fortbildungsprogrammen</p> <p><b>Vorzeitige Rückkehr zur Vollzeit:</b> vorrangige Berücksichtigung bei gleichwertiger Eignung</p> <p><b>Wiedereinstieg:</b> Angebot einer Vollzeitstelle in bisheriger Funktion</p> <p><b>Benachteiligungsverbot:</b> Keine Beeinträchtigung des beruflichen Fortkommens, keine Nachteile bei dienstlicher Beurteilung,</p>

## Ratgeber „Frauen im öffentlichen Dienst“

	unterschiedliche Behandlung nur bei zwingend sachlichen Gründen notwendig
<b>Sachsen-Anhalt</b>	<p><b>§§ 8, 9</b>  <b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> Schaffung flexibler Arbeitszeiten und Teilzeitmöglichkeiten, soweit zwingende dienstliche Interessen nicht entgegenstehen  <b>Familienbedingte Teilzeit:</b> im Einzelfall und im Rahmen der gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen, schriftliche Begründung der Ablehnung  <b>Beurlaubung:</b> Vertretungs- und Aushilfstätigkeiten, Teilnahme an Fortbildungsprogrammen  <b>Vorzeitige Rückkehr zur Vollzeit:</b> Aufstockung der Arbeitszeit entsprechend personalwirtschaftlicher Möglichkeiten  <b>Wiedereinstieg:</b> vorrangige Berücksichtigung von Teilzeitkräften nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung, bei Beurlaubten unter Wahrung dienstlicher Interessen in Teilzeit</p>
<b>Schleswig-Holstein</b>	<p><b>§§ 12 – 14</b>  <b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> Dauerarbeitsverhältnisse im Einzelfall und im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen  <b>Familienbedingte Teilzeit:</b> alle Arbeitsplätze, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, Hinweis darauf in Arbeitsplatzausschreibung, Zusammenfassung von Reststellen und personeller Ausgleich, Ausschluss geringfügiger Beschäftigung  <b>Beurlaubung:</b> Vorrang bei Urlaubs- und Krankheitsvertretung  <b>Wiedereinstieg:</b> vorrangige Berücksichtigung bei Neubesetzung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes  <b>Benachteiligungsverbot:</b> Keine Benachteiligung in beruflicher Entwicklung</p>
<b>Thüringen</b>	<p><b>§§ 9 – 11</b>  <b>Familiengerechte Arbeitszeiten:</b> im Einzelfall und im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen  <b>Familienbedingte Teilzeit:</b> ausreichendes Angebot entsprechend dienstlicher Möglichkeiten, auch bei Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen, Ablehnung muss begründet und auf Antrag der Frauenbeauftragten mitgeteilt werden, Hinweis auf sozialversicherungs-, arbeits- und tarifrechtliche Folgen  <b>Beurlaubung:</b> Urlaubs- und Krankheitsvertretung, Teilnahme an Fortbildungsprogrammen  <b>Vorzeitige Rückkehr zur Vollzeit:</b> vorrangige Berücksichtigung</p>



gung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bei Neubesetzung von Vollzeitstellen

**Wiedereinstieg:** Angebot eines gleichwertigen Arbeitsplatzes, möglichst am alten Dienstort

**Benachteiligungsverbot:** Keine Beeinträchtigung des beruflichen Fortkommens, unterschiedliche Behandlung von Teilzeitkräften zu zulässig, wenn zwingende sachliche Gründe es rechtfertigen, eine regelmäßige Gleichbehandlung von Beurlaubten und Teilzeitkräften erfolgt nicht automatisch, Beurteilung auf Antrag vor Beurlaubung

## Gleichstellungsgesetze: Fortbildung

<p><b>Bund</b></p>	<p><b>§ 10</b>  <b>Allgemein:</b> Verpflichtung der Dienststelle, verstärkter Einsatz von Leiterinnen und Referentinnen, Gleichstellung und Vereinbarkeit als Thema für Vorgesetzte und Personalverwaltung  <b>Quote:</b> Frauen mindestens ihrem Anteil an der Zielgruppe entsprechend  <b>Inhalte:</b> ausreichende Angebote zum Aufstieg, insbesondere aus unteren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, und zum Wiedereinstieg  <b>Bei Familienpflichten:</b> zusätzliche Veranstaltungen mit räumlicher und zeitlicher Anpassung an Bedürfnisse, ggf. Kinderbetreuung;                  Angebote für Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterin</p>
<p><b>Baden-Württemberg</b></p>	<p><b>§ 10</b>  <b>Allgemein:</b> Verpflichtung der Dienststelle, insbesondere bei Unterrepräsentanz von Frauen, Beteiligung der Frauenvertreterin, Gleichstellung, Benachteiligung und sexuelle Belästigung als Themen für Vorgesetzte bei beruflicher Fortbildung und bei Dienstbesprechungen, verstärkter Einsatz von Leiterinnen und Referentinnen  <b>Quote:</b> Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe  <b>Inhalte:</b> Angebote zur Weiterqualifizierung und/oder für Tätigkeiten in von ihnen unterrepräsentierten Bereichen, Erleichterung des Wiedereinstiegs  <b>Bei Familienpflichten:</b> Teilnahme im Rahmen der zur Verfügung stehenden Plätze, ggf. Kinderbetreuung;                  Teilnahme an spezifischen Fortbildungen für Frauenvertreterinnen in angemessenem Umfang</p>
<p><b>Berlin</b></p>	<p><b>§ 9</b>  <b>Allgemein:</b> Aufforderung zur Teilnahme durch Vorgesetzte, Angebote nach Möglichkeit während der Arbeitszeit, Frauenförderung und -diskriminierung als Themen für Vorgesetzte, Referentinnen bevorzugt  <b>Quote:</b> Auswahl entsprechend dem LGG, Bevorzugung bei gleicher Qualifikation für höherbewertete und Leitungsaufgaben  <b>Inhalte:</b> Förderung des beruflichen Aufstiegs, Überprüfung des Angebots der Verwaltungsakademie auf frauenspezifische Inhalte und Verbesserung der Frauenförderung  <b>Bei Familienpflichten:</b> Kostenerstattung, falls durch Kinderbetreuung oder andere Aufwendungen unvermeidlich höhere Kosten anfallen</p>

<p><b>Brandenburg</b></p>	<p><b>§ 11</b>  <b>Allgemein:</b> LGG als Unterrichtsgegenstand für Vorgesetzte und im Personalwesen Beschäftigte, verstärkter Einsatz von Dozentinnen  <b>Quote:</b> 50 Prozent Frauen als Soll-Bestimmung  <b>Inhalte:</b> besondere Angebote für Frauen zur Weiterqualifizierung und Übernahme von Tätigkeiten, in denen sie unterrepräsentiert sind  <b>Bei Familienpflichten:</b> Teilnahme ist zu ermöglichen, auch für Teilzeitbeschäftigte</p>
<p><b>Bremen</b></p>	<p><b>§ 9</b>  <b>Allgemein:</b> Aufnahme von Themen zur Gleichberechtigung, insbesondere bei Angeboten zur Übernahme von Vorgesetztenpositionen, verstärkter Einsatz von Leiterinnen und Referentinnen  <b>Quote:</b> Frauen sollen zur Teilnahme motiviert werden  <b>Inhalte:</b> gezielte Fort- und Weiterbildung von Frauen zur Übernahme höherwertiger Stellen  <b>Bei Familienpflichten:</b> Teilnahme muss möglich sein</p>
<p><b>Hamburg</b></p>	<p><b>§ 11</b>  <b>Allgemein:</b> Bei Vorgesetzten sind „Führungslehre“, Kooperation“ und „Gleichstellung“ Fortbildungsthemen, in größerer Anzahl sind Referentinnen einzusetzen  <b>Quote:</b> 50 Prozent, wenn es der Frauenanteil an den Zielgruppen zulässt  <b>Inhalte:</b> Angebote zur Weiterqualifizierung und zum Wiedereinstieg  <b>Bei Familienpflichten:</b> Teilnahme muss möglich sein, auch für Teilzeitbeschäftigte;          In das zentrale Programm für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sind Angebote für die Frauenbeauftragte aufzunehmen</p>
<p><b>Hessen</b></p>	<p><b>§ 11</b>  <b>Allgemein:</b> Gleichberechtigung als Thema für das Organisations- und Personalwesen  <b>Quote:</b> 50 Prozent  <b>Inhalte:</b> Besondere Fortbildungen zur Weiterqualifizierung und Übernahme von Tätigkeiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind  <b>Bei Familienpflichten:</b> Kostenerstattung, z.B. für Kinderbetreuung</p>
<p><b>Mecklenburg-Vorpommern</b></p>	<p><b>§ 6</b>  <b>Allgemein:</b> Hinweispflicht für Vorgesetzte, Begründung gegenüber der Frauenbeauftragten, warum eine Teilnahme entsprechend dem Förderplan nicht möglich ist, Unterrichtspflicht</p>

## Ratgeber „Frauen im öffentlichen Dienst“

	<p>der Dienststelle über Angebote und Beteiligung an Fortbildungen, Frauendiskriminierung und -förderung als Themen bei Vorgesetzten, verstärkter Einsatz von Leiterinnen und Referentinnen</p> <p><b>Quote:</b> 50 Prozent</p> <p><b>Inhalte:</b> Angebote zum Auf- und Wiedereinstieg</p> <p><b>Bei Familienpflichten:</b> Teilnahme muss möglich sein, auch für Teilzeitbeschäftigte, ggf. Kinderbetreuung; In das Fortbildungsprogramm sind Veranstaltungen für Gleichstellungsbeauftragte aufzunehmen</p>
<p><b>Niedersachsen</b></p>	<p><b>§ 10</b></p> <p><b>Allgemein:</b> Gezielte Angebote für Frauen, Gleichberechtigung, Benachteiligung und sexuelle Belästigung als Themen bei Vorgesetzten und Beschäftigten im Organisations- und Personalwesen, verstärkter Einsatz von Leiterinnen und Referentinnen, zumindest in gleichem Umfang wie Männer</p> <p><b>Quote:</b> möglichst 50 Prozent</p> <p><b>Inhalte:</b> Angebote zur Weiterqualifizierung und Übernahme höherwertiger Stellen</p> <p><b>Bei Familienpflichten:</b> Teilnahme muss möglich sein, deshalb vorzugsweise halbtags oder dezentrale Veranstaltungen, ggf. Kinderbetreuung, nachgewiesene Mehrkosten werden im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel auf Antrag erstattet</p>
<p><b>Nordrhein-Westfalen</b></p>	<p><b>§ 11</b></p> <p><b>Allgemein:</b> Besondere Angebote für Tätigkeiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Gleichstellung und sexuelle Belästigung als Themen für Vorgesetzte und Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen, verstärkter Einsatz von Leiterinnen und Referentinnen</p> <p><b>Quote:</b> Frauen mindestens entsprechend ihm Anteil an Bewerbungen</p> <p><b>Inhalte:</b> Weiterqualifizierung</p> <p><b>Bei Familienpflichten:</b> Teilnahme muss möglich sein, Kosten-erstattung für Kinderbetreuung</p>
<p><b>Rheinland-Pfalz</b></p>	<p><b>§ 13</b></p> <p><b>Allgemein:</b> Zur Verfügung stehende Plätze sollen gezielt Frauen angeboten werden, Gleichstellung als Thema bei Vorgesetzten und Beschäftigten im Personalwesen, verstärkter Einsatz von Leiterinnen und Referentinnen</p> <p><b>Bei Familienpflichten:</b> Teilnahme muss möglich sein, auch für Teilzeitbeschäftigte; In das zentrale Jahresfortbildungsprogramm sind Veranstaltungen für Gleichstellungsbeauftragte aufzunehmen</p>

<p>Saarland</p>	<p>§ 15  <b>Allgemein:</b> Dienststelle muss zeitgerechte Information sicherstellen, ausdrückliche Aufforderung von Frauen zur Teilnahme, verstärkter Einsatz von Leiterinnen, Dozentinnen und Referentinnen  <b>Inhalte:</b> gezielte berufliche Qualifizierung, insbesondere in unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, zur Übernahme höherwertiger Tätigkeiten in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen  <b>Bei Familienpflichten:</b> Teilnahme muss möglich sein, auch für Teilzeitschäftigte, ggf. Kinderbetreuung</p>
<p>Sachsen</p>	<p>§ 9  <b>Allgemein:</b> Frauendiskriminierung und -förderung als Themen für Vorgesetzte, verstärkter Einsatz von Leiterinnen und Referentinnen  <b>Quote:</b> Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe  <b>Bei Familienpflichten:</b> räumliche und zeitliche Abstimmung, auch für Teilzeitbeschäftigte, ggf. Kinderbetreuung</p>
<p>Sachsen-Anhalt</p>	<p>§ 7  <b>Allgemein:</b> geeignete Angebote zur beruflichen Qualifikation für Frauen, insbesondere in von ihnen unterrepräsentierten Bereichen, Gleichstellungsauftrag als Thema für Vorgesetzte, Personalräte, Beschäftigte der Organisations- und Personalstellen und in der Lehrerinnenfortbildung, verstärkter Einsatz von Referentinnen  <b>Bei Familienpflichten:</b> Erleichterungen zur Teilnahme</p>
<p>Schleswig-Holstein</p>	<p>§ 10  <b>Allgemein:</b> Gleichstellung als Thema bei Veranstaltungen zu Führungsverhalten, Personal- oder Organisationsangelegenheiten  <b>Quote:</b> Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an Bewerbungen, 50 Prozent im Rahmen des Adressatenkreises, bei nur einem Teilnahmeplatz und Veranstaltungswiederholung alternierende Berücksichtigung von Frauen und Männern, sonst Losentscheid</p>
<p>Thüringen</p>	<p>§ 8  <b>Allgemein:</b> Verpflichtung der Dienststelle, durch eigene Initiativen die Fortbildung von zu unterstützen, Hinweispflicht der Dienststelle, Gleichberechtigung, Frauenförderung und -diskriminierung und sexuelle Belästigung als Themen für Vorgesetzte und Beschäftigte der Personalverwaltungen, verstärkter Einsatz von Leiterinnen und Referentinnen  <b>Bei Familienpflichten:</b> Erleichterung der Teilnahme, auch für Teilzeitbeschäftigte</p>

## Gleichstellungsgesetze: Gleichstellungsbeauftragte

<p><b>Bund</b></p>	<p><b>§§ 16 – 22</b></p> <p><b>Wahl/Bestellung:</b> Wahl der GB und ihrer Stellvertreterin „aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten“, dann Bestellung auf 4 Jahre, in Dienststellen mit regelmäßig mindestens 100 Beschäftigten, bei kleineren Dienststellen zusätzliche Vertrauensfrau</p> <p><b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> der Dienststellenleitung zugeordnet, weisungsunabhängig, keine Minderung bisheriger Bezüge, notwendige sächliche, personelle und räumliche Ausstattung, Rechtsstellung wie Personalrat; Entlastung mindestens zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit</p> <p><b>Aufgaben/Rechte:</b> Förderung und Überwachung aller personellen, sozialen und organisatorischen Angelegenheiten, auch nach Gender-Aspekten, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Einzelfallberatung; Berufungs- und Vorschlagsrecht bei Gremienbesetzung, Einspruchsrecht innerhalb einer Woche, Dienststelle entscheidet innerhalb eines Monats, bei Ablehnung Vorlage bei nächst höheren Dienststellenleitung</p> <p><b>Information/Mitwirkung:</b> unverzüglich und umfassend, vor der Unterrichtung des Personalrats; Teilnahme- und Rederecht auf Personalversammlungen, Initiativrecht, Vortragspflicht</p>
<p><b>Baden-Württemberg</b></p>	<p><b>§§ 13 – 15</b></p> <p><b>Wahl/Bestellung:</b> Bestellung der GB und ihrer Stellvertreterin nach Wahl oder Ausschreibung auf 4 Jahre, in Dienststellen mit 50 und mehr Beschäftigten, Ansprechpartnerin in Dienststellen ohne GB</p> <p><b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet, weisungsunabhängig, keine Benachteiligung bei beruflicher Entwicklung, sächliche, personelle und räumliche Ausstattung, Rechtsstellung wie Personalrat; Freistellung „in erforderlichem Umfang“</p> <p><b>Aufgaben/Rechte:</b> überwacht Durchführung und Einhaltung personeller, sozialer und organisatorischer Maßnahmen, Beanstandungsrecht innerhalb einer Woche, Dienststelle entscheidet neu, Begründung der Ablehnung</p> <p><b>Information/Mitwirkung:</b> frühzeitige Beteiligung, wenn nicht, Aussetzung der Maßnahme für eine Woche, Beteiligung bei Vorstellung und Personalauswahl auf Antrag; Teilnahme an Dienststellenleitungsbesprechungen, Initiativrecht, Sprechstunden</p>

<p><b>Bayern</b></p>	<p><b>Art. 15 – 19</b>  <b>Wahl/Bestellung:</b> Bestellung der GB auf 3 Jahre nach interner Ausschreibung, bei obersten Landesbehörden und Dienststellen, Ausnahmen bei geringfügigen Befugnissen oder weniger als 100 Beschäftigten, Ansprechpartner in Dienststellen ohne GB  <b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> der Dienststellenleitung unterstellt, weisungsunabhängig, keine Benachteiligung bei beruflicher Entwicklung, Vertretungsregelung, personelle und sächliche Ausstattung, Rechtsstellung wie Personalrat;          Freistellung zur „ordnungsgemäßen Wahrnehmung“ der Aufgaben  <b>Aufgaben/Rechte:</b> überwacht und fördert Umsetzung des Gesetzes, Einzelfallberatung, Beanstandungsrecht innerhalb von 10 Arbeitstagen, Dienststelle entscheidet, Begründung der Ablehnung  <b>Information/Mitwirkung:</b> rechtzeitig und umfassend, Beteiligung bei Personalfragen und Vorstellungen auf Antrag; Vortragsrecht, Initiativrecht, Informationsrecht</p>
<p><b>Berlin</b></p>	<p><b>§§ 16 – 18</b>  <b>Wahl/Bestellung:</b> Wahl der GB und Stellvertreterin für 4 Jahre, eigene Regelung für Hochschulen, für Dienststellen mit Gesamtpersonalrat Wahl einer Gesamtfrauenvertreterin  <b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> weisungsunabhängig, keine Benachteiligung bei beruflicher Entwicklung, personelle und sächliche Ausstattung, Rechtsstellung wie Personalrat;          Freistellung „in erforderlichem Umfang“  <b>Aufgaben/Rechte:</b> Beteiligung an sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Beteiligung am „Stellenpool“;          Beanstandungs- und Beschwerderecht innerhalb von 14 Tagen, Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung entscheidet neu, bei Ablehnung Vorlage beim Senat  <b>Information/Mitwirkung:</b> frühzeitig und umfassend, vor der Unterrichtung des Personalrats, zumindest aber zeitgleich, bei verspäteter Beteiligung Aussetzung für 2 Wochen;          Informationsrecht, Sprechstunden</p>
<p><b>Brandenburg</b></p>	<p><b>§§ 20 – 24</b>  <b>Wahl/Bestellung:</b> Bestellung der GB und Stellvertreterin für 4 Jahre, bei Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten, Ansprechpartnerin in Dienststellen ohne GB  <b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> weisungsunabhängig, keine Benachteiligung bei beruflicher Entwicklung;          Entlastung „in erforderlichem Umfang“ durch „organisatorische Maßnahmen im Rahmen verfügbarer Planstellen und Stellen“  <b>Aufgaben/Rechte:</b> Unterstützung bei Einhaltung des Gesetzes,</p>

## Ratgeber „Frauen im öffentlichen Dienst“

	<p>Widerspruchsrecht innerhalb einer Woche, Dienststelle entscheidet neu, bei Ablehnung Vorlage bei nächsthöherer Dienststelle</p> <p><b>Information/Mitwirkung:</b> frühzeitig, sonst Aussetzung der Entscheidung für 1 Woche;</p> <p>Informationsrecht, Sprechstunden, Teilnahme an Dienststellenleitungsbesprechungen, Sitzungen und Konferenzen</p>
<b>Bremen</b>	<p><b>§§ 11 – 15</b></p> <p><b>Wahl/Bestellung:</b> Wahl der GB und Stellvertreterin in jeder Dienststelle mit Personalrat auf 4 Jahre</p> <p><b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> keine Benachteiligung bei beruflicher Entwicklung, keine Minderung bisheriger Bezüge, personelle, sächliche und räumliche Mittel, Rechtsstellung wie Personalrat; Freistellung in „notwendigem Umfang“, es gelten Mehrarbeits- und Überstundenregelungen</p> <p><b>Aufgaben/Rechte:</b> beratende Beteiligung an Planung und Entscheidung über personelle, soziale und organisatorische Maßnahmen, Einsicht in Personalakten nur mit Zustimmung, Widerspruchsrecht innerhalb 1 Woche, Senator/in (in Bremerhaven Magistratsmitglied) entscheidet, bei Ablehnung Vorlage beim Personalrat</p> <p><b>Information/Mitwirkung:</b> Teilnahme an Personalratssitzungen, Sprechstunden</p>
<b>Hamburg</b>	<p><b>§ 14</b></p> <p>„Die Dienststellen können jeweils weibliche Beschäftigte benennen, an die sich Frauen in Gleichstellungsfragen wenden können.“</p>
<b>Hessen</b>	<p><b>§§ 16 – 20</b></p> <p><b>Wahl/Bestellung:</b> Bestellung der GB („nur eine Frau“) und Stellvertreterin nach Ausschreibung in Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten auf 6 Jahre, für Kommunen Extraregelungen, Aufgaben können auch dem Frauenbüro übertragen werden, bei nicht mehr als 1.000 Personalstellen mehrerer Dienststellen besondere GB</p> <p><b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> weisungsunabhängig, keine Benachteiligung bei beruflicher Entwicklung, räumliche, personelle und sächliche Mittel, Rechtsstellung wie Personalrat; Entlastung „in erforderlichem Umfang“, bei mehr als 200 Beschäftigten eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, bei mehr als 500 Beschäftigten eine volle Stelle, bei mehr als 800 Beschäftigten eine zusätzliche Halbtagskraft, bei über 1.000 Beschäftigten eine zusätzliche volle Stelle</p> <p><b>Aufgaben/Rechte:</b> Überwachung und Unterstützung bei Umsetzung des Gesetzes, Beteiligung an personellen und organisa-</p>



	<p>torischen Maßnahmen, Widerspruchsrecht innerhalb von 2 Wochen, Dienststelle entscheidet neu, bei Ablehnung Vorlage bei der Stelle, die dem Förderplan zugestimmt hat</p> <p><b>Information/Mitwirkung:</b> rechtzeitig („mindestens 2 Wochen vorher“), wenn nicht, Aussetzung für 2 Wochen; Informationsrecht, Teilnahme an Besprechungen, Sprechstunden</p>
<p><b>Mecklenburg-Vorpommern</b></p>	<p><b>§§ 11 – 14</b></p> <p><b>Wahl/Bestellung:</b> Wahl der GB und Stellvertreterin „von den weiblichen Beschäftigten“ jeder Dienststelle mit Personal- oder Richterrat und deren Wahlturnus, auch für allgemein bildende und berufliche Schulen</p> <p><b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> der Dienststellenleitung unterstellt, weisungsunabhängig, keine Benachteiligung bei beruflicher Entwicklung, keine Minderung der Dienstbezüge, des Arbeitsentgelts und aller Zulagen, notwendige personelle, räumliche und sächliche Mittel, Rechtsstellung wie Personalrat; Freistellung „soweit erforderlich“, im Schulbereich mit einer viertel bzw. halben Stelle, Freistellung sind Bewährungszeiten</p> <p><b>Aufgaben/Rechte:</b> Beteiligung an allen die weiblichen Beschäftigten betreffenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, Beratung bei geschlechtsspezifischen Diskriminierungen, bei Disziplinarmaßnahmen mit Einwilligung, Einsicht in Personalakten nur mit Zustimmung, Beteiligung der nachgeordneten Dienststellen, Beanstandungs- und Beschwerderecht innerhalb von 10 Arbeitstagen, Dienststelle entscheidet neu, bei Anstalten des öffentlichen Rechts entscheidet Fachaufsichtsbehörde</p> <p><b>Information/Mitwirkung:</b> frühzeitig, wenn nicht, Aussetzung für 1 Woche; Sprechstunden</p>
<p><b>Niedersachsen</b></p>	<p><b>§§ 17 – 23</b></p> <p><b>Wahl/Bestellung:</b> Bestellung der GB und Stellvertreterin in jeder Dienststelle auf 4 Jahre, zuvor Anhörung der weiblichen Beschäftigten, Bestellung einer Schulfrauenbeauftragten</p> <p><b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> der Dienststellenleitung unmittelbar unterstellt, weisungsunabhängig, keine Minderung der Bezüge, des Arbeitsentgelts oder sonstigen Vergütungen, notwendige räumliche, personelle und sächliche Mittel, keine Behinderung oder Benachteiligung; Entlastung „in erforderlichem Umfang“, bei mehr als 200 Beschäftigten zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, bei mehr als 600 Beschäftigten drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, bei mehr als 1.000 Beschäftigten die volle regelmäßige Arbeitszeit</p> <p><b>Aufgaben/Rechte:</b> Beteiligung an allen die weiblichen Beschäft-</p>

## Ratgeber „Frauen im öffentlichen Dienst“

	<p>tigten betreffenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, Einsicht in Personalakten nur mit Zustimmung; Beanstandungsrecht innerhalb einer Woche, Dienststelle entscheidet neu, schriftliche Begründung der Ablehnung</p> <p><b>Information/Mitwirkung:</b> rechtzeitig, grundsätzlich vor dem Personalrat, wenn nicht, Aussetzung für 1 Woche; Teilnahme an Vorstellungs- und Personalauswahlgesprächen, Vorschlagsrecht, Sprechstunden</p>
<p><b>Nordrhein-Westfalen</b></p>	<p><b>§§ 15 – 21</b></p> <p><b>Wahl/Bestellung:</b> Bestellung der GB (“eine Frau”) und Stellvertreterin in jeder Dienststelle mit mindestens 20 Beschäftigten, Ansprechpartnerin an Schulen und Studienseminaren auf Beschluss der weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz</p> <p><b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> weisungsunabhängig, notwendige sächliche Mittel, bei Bedarf personelle, keine Benachteiligung bei beruflicher Entwicklung; Entlastung „im erforderlichen Umfang“, bei mehr als 200 Beschäftigten mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, bei mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit</p> <p><b>Aufgaben/Rechte:</b> Unterstützung bei Vorschriften mit Auswirkungen auf die Gleichstellung, soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen, Beratung bei Gleichstellungsfragen; Widerspruchsrecht innerhalb 1 Woche, Dienststelle entscheidet neu</p> <p><b>Information/Mitwirkung:</b> frühzeitig, Personalrat kann zeitgleich unterrichtet werden, wenn nicht, Aussetzung für 1 Woche; Informationsrecht, Vortragsrecht, Teilnahme an Dienststellenbesprechungen bei Gleichstellungsthemen, Sprechstunden</p>
<p><b>Rheinland-Pfalz</b></p>	<p><b>§§ 15 – 19</b></p> <p><b>Wahl/Bestellung:</b> Bestellung der GB und Stellvertreterin in Dienststellen mit mindestens 30 Beschäftigten auf 6 Jahre, Kann-Vorschrift für Dienststellen mit unter 30 Beschäftigten, in Gemeinden und -verbänden kann eine weibliche Beschäftigte Aufgaben hauptamtlich übernehmen</p> <p><b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> der Dienststellenleitung unmittelbar unterstellt, weisungsunabhängig, keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts, keine Benachteiligung bei beruflicher Entwicklung, Ausstattung mit den notwendigen Mitteln, Rechtsstellung wie Personalrat; Entlastung „in erforderlichem Umfang“</p> <p><b>Aufgaben/Rechte:</b> Unterstützung und Mitwirkung an Maßnahmen zur Gleichstellung, an sozialen, organisatorischen und personellen Maßnahmen, die die weiblichen Beschäftigten be-</p>

	<p>treffen, Einsicht in Personalakten zur mit Zustimmung, Teilnahme an Bewerbungsgesprächen, „soweit bei Personalentscheidungen nur männliche oder nur weibliche Bewerber zur Auswahl stehen, entfallen diese Rechte der GB“; Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung;          Beanstandungsrecht innerhalb 1 Woche, Dienststelle entscheidet neu  <b>Information/Mitwirkung:</b> Beteiligung vor Personalrat, wenn nicht, Aussetzung für 2 Wochen; Initiativrecht, Sprechstunden</p>
<p><b>Saarland</b></p>	<p><b>§§ 21 – 26</b>  <b>Wahl/Bestellung:</b> Wahl der GB in Dienststellen mit Förderplänen durch weibliche Beschäftigte auf 3 Jahre, Wahl entfällt bei kommunalen GB, eigene Regelungen für Hochschulen  <b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> der Betriebs- bzw. Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet, weisungsunabhängig, keine Behinderung oder Benachteiligung, Ausstattung mit den notwendigen räumlichen, personellen und sächlichen Mitteln;          Rechtsstellung wie Personalrat;          Entlastung „in erforderlichem Umfang“ bei weniger als 300 wahlberechtigten Beschäftigten, bei mehr als 300 wahlberechtigten Beschäftigten eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, bei mehr als 600 wahlberechtigten Beschäftigten eine volle Stelle, bei mehr als 1.000 wahlberechtigten Beschäftigten eine zusätzliche Mitarbeiterin mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, bei mehr als 2.000 wahlberechtigten Beschäftigten eine zusätzliche Mitarbeiterin mit der vollen Arbeitszeit  <b>Aufgaben/Rechte:</b> Beteiligung bei allen die weiblichen Beschäftigten betreffenden sozialen und allen personellen Maßnahmen;          Widerspruchsrecht innerhalb von 2 Wochen, Dienststelle entscheidet neu, bei Ablehnung Vorlage bei oberster Landesbehörde  <b>Information/Mitwirkung:</b> frühzeitig und umfassend, wenn nicht, Aussetzung für 2 Wochen; Informationsrecht, Sprechstunden</p>
<p><b>Sachsen</b></p>	<p><b>§§ 18 – 22</b>  <b>Wahl/Bestellung:</b> Bestellung der GB und Stellvertreterin in Dienststellen mit mindestens zehn Frauen auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten auf 4 Jahre, auch in Gemeinden und Landkreisen  <b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet, weisungsunabhängig, keine Benachteiligung der beruflichen Entwicklung, notwendige personelle und sächliche Mittel, Rechtsstellung wie Personalrat;          Entlastung „soweit zur Aufgabenerfüllung erforderlich“</p>

## Ratgeber „Frauen im öffentlichen Dienst“

	<p><b>Aufgaben/Rechte:</b> Mitwirkung an Fragen der Gleichstellung, Vereinbarkeit und Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen, Einsicht in Personalakten nur mit Zustimmung, Einzelfallberatung;</p> <p>Beanstandungsrecht innerhalb 1 Woche, Dienststelle entscheidet, Begründung der Ablehnung, Stellungnahme nächsthöherer Dienststelle möglich</p> <p><b>Information/Mitwirkung:</b> frühzeitige Beteiligung; Initiativrecht, Vortragsrecht, Teilnahme an Besprechungen, Sprechstunden</p>
Sachsen-Anhalt	<p><b>§§ 14 – 19</b></p> <p><b>Wahl/Bestellung:</b> Bestellung einer hauptamtlichen GB bei obersten Landesbehörden mit mehr als 300 Beschäftigten, Wahl einer ehrenamtlichen GB (auch ein Mann) und der Stellvertretung durch weibliche Beschäftigte in Dienststellen mit mindestens fünf Frauen auf 4 Jahre, bei weniger als fünf beschäftigten Frauen Wahlbeteiligung bei übergeordneter Dienststelle, Förderplan gilt für Kommunen, Hochschulen und staatliche Schulämter</p> <p><b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> Hauptamtliche GB: Zusammenarbeit mit der Leitstelle für Frauenpolitik, als Stabsstellen der Behördenleitung nachgeordnet, weisungsunabhängig, Zusammenarbeit mit ehrenamtlicher GB;</p> <p><b>Ehrenamtliche GB:</b> Zusammenarbeit mit hauptamtlicher GB, keine Benachteiligung der beruflichen Entwicklung, Rechtsstellung und Entlastung wie Personalrat</p> <p><b>Aufgaben/Rechte:</b> Hauptamtliche GB: Beteiligung an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung;</p> <p><b>Ehrenamtliche GB:</b> unentgeltliche Beratung und Unterstützung weiblicher Beschäftigter „in Einzelfällen zur beruflichen Förderung und Beseitigung von Benachteiligungen“</p> <p><b>Information/Mitwirkung:</b> Hauptamtliche GB: umfassend und rechtzeitig, Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung, erneute Entscheidung</p> <p><b>Hauptamtliche GB:</b> Initiativrecht, Vortragsrecht, Informationsrecht</p>
Schleswig-Holstein	<p><b>§§ 17 – 23</b></p> <p><b>Wahl/Bestellung:</b> Bestellung der GB in Dienststellen mit mindestens fünf Beschäftigten, plus Stellvertreterin bei mindestens 20 Beschäftigten, Vorschlagsrecht der Frauen</p> <p><b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> der Dienststellenleitung unmittelbar unterstellt, weisungsunabhängig, keine Behinderung oder Benachteiligung, Rechtsstellung wie Personalrat;</p>

	<p>„Die anderweitigen dienstlichen Verpflichtungen der GB sind ihrer Aufgabe anzupassen“.</p> <p><b>Aufgaben/Rechte:</b> Beteiligung an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen hat sie auf die Auswirkungen auf die Gleichstellung zu achten; differenziertes Widerspruchsrecht (§ 22)</p> <p><b>Information/Mitwirkung:</b> frühzeitige Beteiligung: Teilnahme an Sitzungen und Besprechungen mit Gleichstellungsbezug, Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und Auswahlverfahren, Initiativrecht</p>
<p><b>Thüringen</b></p>	<p><b>§§ 14 – 18</b></p> <p><b>Wahl/Bestellung:</b> Bestellung der GB aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten in jeder personalführenden Dienststelle und in Dienststellen mit mehr als 20 Beschäftigten auf Vorschlag der weiblichen Beschäftigten auf 4 Jahre, bei Schulen Bestellung einer Ansprechpartnerin für weibliche Beschäftigte und GB der nächsthöheren Dienststelle, eigene Regelung für Kommunen</p> <p><b>Rechtsstellung/Entlastung:</b> der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet, weisungsunabhängig, personelle und sächliche Ausstattung im Rahmen der Haushaltsmittel, keine Benachteiligung bei beruflicher Entwicklung, Rechtsstellung wie Personalrat;</p> <p>Freistellung „soweit für Aufgaben notwendig“</p> <p><b>Aufgaben/Rechte:</b> Förderung und Überwachung aller Maßnahmen zur Gleichstellung, Vereinbarkeit und Verbesserung der beruflichen Situation der beschäftigten Frauen, Einzelfallberatung, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung; Beanstandungsrecht innerhalb von 7 Tagen, Dienststelle entscheidet, Begründung der Ablehnung</p> <p><b>Information/Mitwirkung:</b> rechtzeitig und umfassend; Initiativrecht, Vortragsrecht, Teilnahme an Dienstbesprechungen mit Gleichstellungsbezug, Sprechstunden</p>

### Gleichstellungsgesetze: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Grundsätzlich können sich alle Beschäftigten bei Bund, Ländern und Gemeinden und in der Privatwirtschaft auf das Beschäftigtenschutzgesetz berufen. Daneben haben die Förderpläne einer Länder spezifische Regelungen:

<b>Bund</b>	<p><b>Frauenbeauftragte:</b> Überwachung und Förderung des BSchG, frühzeitige Beteiligung an Maßnahmen zum Schutz vor sex. Bel. (§ 19 BGleiG)</p> <p><b>Pflichten des Arbeitgebers:</b> Schutz der Beschäftigten, auch vorbeugende Maßnahmen (§ 2 BSchG), geeignete Maßnahmen zur Unterbindung (§ 3 Abs. 2 BSchG)</p> <p><b>Beschwerde-, Leistungsverweigerungsrecht:</b> § 3 BSchG</p> <p><b>Beschwerde bei zuständigen Stellen, § 4 Abs. 2:</b> Einstellen der Arbeit ohne Verlust der Bezüge</p> <p><b>Fortbildung:</b> § 5 BSchG: für alle Vorgesetzten, Personalverwaltung, Ausbilder, Personalrat, Frauenbeauftragte</p>
<b>Baden-Württemberg</b>	<p><b>Fortbildung:</b> § 10: für Führungskräfte</p>
<b>Bayern</b>	–
<b>Berlin</b>	<p><b>Frauenbeauftragte:</b> Entgegennahme von Beschwerden, Beratung, Weiterleitung der Mitteilung nach Zustimmung der Betroffenen an Amts-, Anstalts- oder Betriebsleitung (§ 17 LGG)</p> <p><b>Pflichten des Arbeitgebers: § 12:</b> Vorgesetzte müssen sex. Bel. entgegenwirken und Übergriffen nachgehen, Dienstpflichtverletzungen und Dienstvergehen lt. Landesdisziplinarordnung</p> <p><b>Beschwerde-, Leistungsverweigerungsrecht: § 12:</b> Keine Benachteiligungen wegen Beschwerde</p> <p><b>Fortbildung: § 9:</b> Frauendiskriminierung und -förderung Thema für Vorgesetzte</p>
<b>Brandenburg</b>	–
<b>Bremen</b>	–
<b>Hamburg</b>	–
<b>Hessen</b>	<p><b>Pflichten des Arbeitgebers: § 15:</b> Dienststellen sind zur Vorbeugung verpflichtet, Ahndung als Dienstvergehen lt. Disziplinarordnung bzw. Arbeitsrecht, Vorgesetzte müssen bekanntgewordene sex. Bel. der Dienststellenleitung melden</p> <p><b>Beschwerde-, Leistungsverweigerungsrecht: § 15:</b> Keine Benachteiligungen wegen Beschwerde</p>

<p><b>Mecklenburg-Vorpommern</b></p>	<p><b>Frauenbeauftragte: § 12:</b> Entgegennahme von Beschwerden über geschlechtsspezifische Diskriminierungen, Beratung, Weiterleitung an Dienststellenleitung mit Zustimmung, wird über das Ergebnis der internen Untersuchung informiert  <b>Fortbildung: § 6:</b> Frauendiskriminierung und -förderung Thema für Vorgesetzte</p>
<p><b>Niedersachsen</b></p>	<p><b>Frauenbeauftragte: § 11:</b> Ansprechpartnerin, neben Dienstvorgesetzten, Personal- oder Richterrat oder Schwerbehindertenvertretung  <b>Pflichten des Arbeitgebers: § 11:</b> Hinweisen muss nachgegangen werden, auf Unterlassung ist hinzuwirken, sex. Bel. ist eine Verletzung der dienstrechtlichen Pflichten  <b>Beschwerde-, Leistungsverweigerungsrecht: § 11:</b> Keine Benachteiligungen bei Gegenwehr oder Ausübung von Rechten  <b>Fortbildung: § 10:</b> für Führungskräfte und Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen</p>
<p><b>Nordrhein-Westfalen</b></p>	<p><b>Pflichten des Arbeitgebers: § 1:</b> Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlechts nicht diskriminiert werden  <b>Fortbildung: § 11:</b> für Führungskräfte und Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen</p>
<p><b>Rheinland-Pfalz</b></p>	<p><b>Frauenbeauftragte: § 18:</b> Entgegennahme von Beschwerden über sex. Bel., Beratung, Weiterleitung an Dienststellenleitung mit Zustimmung, Initiativrecht für Maßnahmen zum Schutz vor sex. Bel.  <b>Pflichten des Arbeitgebers: § 1:</b> Frauen und Männer dürfen wegen ihres Geschlecht oder Familienstandes nicht diskriminiert werden  <b>Fortbildung: § 13:</b> Gleichstellung der Frau als Thema für Führungskräfte und Beschäftigte im Personalwesen</p>
<p><b>Saarland</b></p>	<p><b>Frauenbeauftragte: § 20:</b> Beteiligung an Vorermittlung und Verfahren, Entgegennahme von Beschwerden, Weiterleitung mit Zustimmung  <b>Pflichten des Arbeitgebers: § 20:</b> Dienststelle ist zur Vorbeugung verpflichtet und muss dienst-, arbeitsrechtliche und personalwirtschaftliche Maßnahmen ergreifen, Vorgesetzte müssen sex. Bel. der Dienststellenleitung melden  <b>Beschwerde-, Leistungsverweigerungsrecht: § 20:</b> Keine Benachteiligungen wegen Beschwerde</p>
<p><b>Sachsen</b></p>	<p><b>Frauenbeauftragte: § 16:</b> Entgegennahme von Beschwerden, Beratung und Unterstützung, Weiterleitung an die Dienststellenleitung mit Zustimmung</p>

## Ratgeber „Frauen im öffentlichen Dienst“

	<p><b>Pflichten des Arbeitgebers: § 16:</b> Verpflichtung zur Vorbeugung und Überprüfung, Ergreifen „angemessener“ disziplinar- oder arbeitsrechtlicher Maßnahmen</p> <p><b>Beschwerde-, Leistungsverweigerungsrecht: § 16:</b> Keine Benachteiligungen wegen Beschwerde</p> <p><b>Fortbildung: § 9:</b> Frauendiskriminierung und -förderung für Vorgesetzte</p>
Sachsen-Anhalt	<p><b>Frauenbeauftragte: § 15:</b> Entgegennahme von Beschwerden, Beratung, Weiterleitung an Behördenleitung mit Zustimmung</p>
Schleswig-Holstein	<p><b>Frauenbeauftragte: § 16:</b> Beteiligung an Sicherstellung, dass Maßnahmen gegen sex. Bel. eingeleitet werden</p> <p><b>Pflichten des Arbeitgeber: § 16:</b> Sexuelle Belästigung ist verboten, Dienststellenleitung stellt sicher, dass arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen werden</p> <p><b>Beschwerde-, Leistungsverweigerungsrecht: § 16:</b> Keine Nachteile wegen Beschwerden, Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes nur mit Zustimmung der Betroffenen und der Gleichstellungsbeauftragten</p> <p><b>Fortbildung: § 10:</b> Gleichstellung als Thema bei Veranstaltungen zu Führungsverhalten, Personal- oder Organisationsangelegenheiten</p>
Thüringen	<p><b>Frauenbeauftragte: § 16:</b> Entgegennahme von Beschwerden, Beratung, Weiterleitung an Dienststellenleitung mit Zustimmung</p> <p><b>Fortbildung: § 8:</b> für Vorgesetzte und Beschäftigte der Personalverwaltung</p>