

Landesgleich- stellungsgesetz (LGG)

Allgemeines
Gleichstellungsgesetz (AGG)

2015

Ihre gewerkschaftliche Spitzenorganisation:



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**

landesbund
saar

Nähe ist unsere Stärke ...

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Inhaltsverzeichnis

Impressum

Vorwort

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Allgemeines Gleichstellungsgesetz (AGG)

Mitgliedsgewerkschaften dbb saar

dbb – näher dran in Ihrem Sinne!

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

Impressum

Herausgeber:

dbb beamtenbund und tarifunion saar

Hohenzollernstraße 41

66117 Saarbrücken

Tel.: 0681/ 51708

Fax.: 0681/ 581817

Internet: www.dbb-saar.de

E-Mail: post@dbb-saar.de

Verantwortlich, Redaktion, Satz und Layout:

Ewald Linn, Landesvorsitzender

Sabine Meier, Stellv. Landesvorsitzende

Digitalausgabe Juni 2016

Der Herausgeber kann für fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder eine juristische Verantwortung noch irgendeine Haftung übernehmen.

VORWORT

Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) des Saarlandes für den öffentlichen Dienst aus dem Jahre 1996 hat hinsichtlich der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern vieles verbessert. Trotzdem zeigten sich im Laufe der Zeit immer wieder etliche Lücken und Vollzugsdefizite. Dies belegen nicht zuletzt die aktuellen Berichte darüber, wie dünn gesät die weiblich besetzten Führungspositionen, sowohl in den Abteilungen der Ministerien als auch in den nachgeordneten Bereichen sind.

Derzeit gilt das Gesetz für über 50.000 Beschäftigte, davon sind mehr als 50% Frauen. 2014 gab es in der oberen Führungsebene der betroffenen Verwaltungen rund 14% Frauen, in den mittleren (bis oberen) Führungspositionen waren es rund 38%. Zu selten sind Frauen in den Gremien der obersten Landesverwaltung vertreten (ca. 30%). Die Ursachen für diese Verteilung der Führungspositionen können nicht allein mit Mängeln des LGG begründet werden. Dennoch erhoffen wir uns durch ein verändertes Gesetz mit deutlich schärfer gefassten Regeln Schwachpunkte zu beheben, und die Rahmenbedingungen für die Gleichstellung insgesamt zu verbessern.

Die nunmehr erfolgten Änderungen, die eine Expertengruppe (mit Beteiligung des dbb) unter Leitung des Sozialministeriums erarbeitet hatte, werden nach Ansicht der Kolleginnen dem Ziel gerecht, die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Herzstücke der Reform bilden die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen durch die Festlegung verbindlicher Zielvorgaben (§ 7 LGG), die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer weiter verbessern (§§ 17 und 18 LGG) und die Stärkung der Stellung und Rechte der Frauenbeauftragten (§§ 21 bis 23 LGG) bei nunmehr adäquater Freistellung), einschließlich eines gestuften Widerspruchs- und Klageverfahren mit vorgeschalteter Schlichtungsstelle (§§ 24, 24a LGG).

Insgesamt ist zusammengefasst festzustellen, dass die bisherigen Kritikpunkte am LGG zu weiten Teilen aufgenommen wurden. Auf dieser Grundlage ist es nach Ansicht der dbb-Landesfrauenvertretung deutlich besser als zuvor möglich, die Gleichstellung zwischen Mann und Frau im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen.

Sabine Meier

(Vorsitzende der Landesfrauenvertretung
und stellv. Landesvorsitzende des dbb)

Landesgleichstellungsgesetz (LGG)

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

Folgende Änderungen sind berücksichtigt:

- G. v. 23.06.1999 (Amtsbl. S. 982); In-Kraft-Treten 01.08.1999
- G. v. 26.11.2003 (Amtsbl. S. 2935); In-Kraft-Treten 12.12.2003
- G. v. 23.06.2004 (Amtsbl. S. 1782); In-Kraft-Treten 27.08.2004
- G. v. 17.03.2005 (Amtsbl. S. 486, 2006 S. 498); In-Kraft-Treten 01.04.2005 / 01.01.2010
- G. v. 13.12.2005 (Amtsbl. S. 2010); In-Kraft-Treten 22.12.2005
- G. v. 15.02.2006 (Amtsbl. S. 474, S. 530); In-Kraft-Treten 07.04.2006
- G. v. 06.09.2006 (Amtsbl. S. 1694, S. 1730, Amtsbl. I 2010 S. 1406); In-Kraft-Treten 01.10.2006
- G. v. 21.11.2007 (Amtsbl. S. 2393); In-Kraft-Treten 01.01.2008
- G. v. 01.07.2009 (Amtsbl. S. 1087); In-Kraft-Treten 10.07.2009
- G. v. 04.05.2010 (Amtsbl. I S. 1176); In-Kraft-Treten 02.07.2010
- G. v. 17.06.2015 (Amtsbl. I S. 376, S. 456); In-Kraft-Treten 26.06.2015

Redaktionelle Anmerkung

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

Abschnitt 1 Allgemeines

§ 1 Gesetzesziel und allgemeine Grundsätze

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

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

§ 2 Geltungsbereich

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

§ 2a Geltungsbereich bei wirtschaftlicher Beteiligung des Landes, der Gemeinden, der Landkreise oder des Regionalverbandes Saarbrücken

(1) Soweit das Land, die Gemeinden, die Landkreise oder der Regionalverband Saarbrücken Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften halten oder erwerben, stellen sie sicher, dass die Regelungen dieses Gesetzes auch von diesen entsprechend angewendet werden. Dies gilt insbesondere für die Erstellung eines Frauenförderplans, für Stellenbesetzungsverfahren einschließlich der Besetzung von Vorstands- oder Geschäftsführungsposten sowie für die Wahl der Frauenbeauftragten.

(2) Für Beteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts oder Personengesellschaften unterhalb der Mehrheitsgrenze sollen das Land, die Gemeinden, die Landkreise oder der Regionalverband Saarbrücken darauf hinwirken, dass Maßnahmen entsprechend den Regelungen dieses Gesetzes auch von den juristischen Personen des privaten Rechts und den Personengesellschaften ergriffen werden.

§ 3 Begriffsbestimmungen

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

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt. Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 51 Absatz 1 des Saarländischen Beamtengesetzes vom 11. März 2009 (Amtsbl. S. 514), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 12. November 2014 (Amtsbl. I S. 428), jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes. Teilzeitbeschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beschäftigte, deren Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit die tarifvertraglich vereinbarte oder gesetzlich festgelegte Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit unterschreitet.

(3) Personalstellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 Absatz 5 und 6 des Gesetzes betreffend Haushaltsordnung des Saar-

landes in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. November 1999 (Amtsbl. 2000 S. 194), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 1. Dezember 2011 (Amtsbl. I S. 556).

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

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

§ 4 Benachteiligungsverbote

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

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

§ 5 Anrechnungszeiten

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

Abschnitt 2

Personalplanung zur Frauenförderung

§ 6 Statistische Erhebung; Verordnungsermächtigung

(1) Jede Dienststelle, die über einen eigenen Stellenplan verfügt, erfasst in den einzelnen Bereichen jährlich mit Stand 30. Juni statistisch die Zahl der Frauen und Männer

1. unter den Beschäftigten, gegliedert nach Entgelt- und Besoldungsgruppen, Voll- und Teilzeittätigkeit sowie die Zahl und Dauer der Beurlaubung differenziert nach familienbedingter Beurlaubung und Beurlaubung aus sonstigen Gründen,
2. in den jeweiligen dienststelleninternen Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen,
3. bei Bewerbung, Einstellung, beruflichem Aufstieg und Fortbildung und
4. in Gremien der Dienststelle nach § 29 Absatz 1 sowie die in Gremien außerhalb der Verwaltung (Aufsichtsräte) entsandten Mitglieder.

(2) Im Schulbereich wird die Statistik nach Absatz 1 für die jeweiligen Schulformen Grundschule, Gemeinschaftsschule, Gymnasium und Förderschule sowie für die beruflichen Regelschulformen insgesamt erhoben. Zuständig hierfür ist das Ministerium für Bildung und Kultur.

(3) Die statistische Erhebung ist in der Dienststelle öffentlich zu machen sowie an das Statistische Amt, das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie und die Stelle weiterzuleiten, die den Frauenförderplan nach § 8 in Kraft gesetzt hat. Die

Erhebung ist als Landesstatistik zu führen und mindestens alle drei Jahre zu veröffentlichen.

(4) Die Landesregierung regelt die einzelnen Vorgaben für die Erfassung und Mitteilung der statistischen Angaben unter Berücksichtigung der Personalstandstatistik nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 2006 (BGBl. I S. 438), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. Mai 2013 (BGBl. I S. 1312), durch Rechtsverordnung.

§ 7 Grundsätze eines Frauenförderplanes

(1) Jede Dienststelle mit Ausnahme der Schulen hat für einen Zeitraum von vier Jahren für ihren Zuständigkeitsbereich einen Frauenförderplan vorzulegen. Gegenstand des Frauenförderplanes sind die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen innerhalb des Geltungsbereichs des Frauenförderplanes. Für die jeweiligen Schulformen Grundschule, Gemeinschaftsschule, Gymnasium und Förderschule sowie für die beruflichen Regelschulformen insgesamt gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend; zuständig für die Aufstellung der Frauenförderpläne ist das Ministerium für Bildung und Kultur. Zum Abbau von Unterrepräsentanz muss der Frauenförderplan für seine Geltungsdauer verbindliche Zielvorgaben in Prozentsätzen bezogen auf die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen enthalten. Die Zielvorgaben bestimmen, dass in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt werden, soweit nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben nach den Sätzen 4 und 5 sind zu benennen. Bei der Festlegung der Zielvorgaben ist festzustellen, welche für die Besetzung von Personalstellen erforderlichen Qualifikationen die Beschäftigten bereits aufweisen oder wie sie die geforderte Qualifikation erwerben können (geschlechtergerechte Personalentwicklung).

(2) Grundlage des Frauenförderplanes ist die statistische Erhebung nach § 6 sowie die zu erwartende Fluktuation oder personalwirtschaftliche Einsparmaßnahmen.

(3) Sind in einem Planungszeitraum personalwirtschaftliche Maßnahmen vorgesehen, die Personalstellen sperren oder zum Wegfall bringen, ist im Frauenförderplan vorzugeben, dass der Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens gleich bleibt.

(4) Der Frauenförderplan ist nach zwei Jahren zu überprüfen und der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bei dieser Anpassung sind insbesondere die Gründe sowie ergänzende Maßnahmen aufzunehmen, wenn erkennbar ist, dass die Ziele des Frauenförderplans sonst nicht oder nicht innerhalb der vorgesehenen Zeiträume erreicht werden können. Das Gleiche gilt bei Umressortierungen.

(5) Beruht der Frauenförderplan auf unrichtigen Voraussetzungen, so kann er vor Ablauf der Vierjahresfrist mit Zustimmung der Frauenbeauftragten auch zu einem anderen Zeitpunkt geändert werden. Tritt die Änderung durch personalwirtschaftliche Maßnahmen nach Absatz 6 ein, so ist bei der Anpassung zu gewährleisten, daß der Frauenanteil in den betroffenen Bereichen mindestens gleich bleibt.

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

(7) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die gemäß § 1 des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 12. April 2007 (BGBl. I S. 506) befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen

und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen. Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 34 und § 35 des Universitätsgesetzes vom 23. Juni 2004 (Amtsbl. S. 1782), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 14. Oktober 2014 (Amtsbl. I S. 406), befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie im jeweiligen Fachbereich an Promovierten stellen. Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluß angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil an Frauen verwendet werden, den diese an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

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

(9) Die im Frauenförderplan festgelegten Zielvorgaben und Maßnahmen müssen bei der Personalplanung und -entwicklung, bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen, Einstellung, Beförderung oder Übertragung höherwertiger Tätigkeiten sowie bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen beachtet werden.

(10) Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplans für jeweils vier Jahre nicht erreicht, sind die Gründe hierfür im nächsten Bericht zum Frauenförderplan darzulegen.

(11) Der Frauenförderplan ist den Beschäftigten unverzüglich zur Kenntnis zu geben.

§ 8 Inkraftsetzen des Frauenförderplanes

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

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

§ 9 Berichtspflicht

(1) Jede Dienststelle, die einen Frauenförderplan aufgestellt hat, sowie das Ministerium für Bildung und Kultur für die jeweiligen Schulformen Grundschule, Gemeinschaftsschule, Gymnasium und Förderschule sowie für die beruflichen Regelschulformen insgesamt berichten jeweils nach zwei Jahren der Dienststelle, die den Frauenförderplan gemäß § 8 Absatz 1 in Kraft gesetzt hat, über die Umsetzung dieses Gesetzes. Die Berichtspflicht umfasst die bisherigen und geplanten Maßnahmen zur Durchführung dieses Gesetzes, insbesondere die Auskunft über die Entwicklung des Frauenanteils in den Entgelt- und Besoldungsgruppen in den einzelnen Berufsfach- und Laufbahngruppen im öffentlichen Dienst, insbesondere in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Maßnahmen zur Frauenförderung, die Umsetzung des Frauenförderplans, die Umsetzung der Zielvorgaben nach § 7 Absatz 1 und 10 sowie nach § 29 Absatz 2 und die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Die Berichte werden den Beschäftigten und dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zugänglich gemacht. Im Bereich der Gemeinden und Gemeindeverbände wird der Bericht auch dem Gemeinde- oder Stadtrat und dem Kreistag oder der Regionalversammlung sowie bei den Eigenbetrieben dem

Werksausschuss zugänglich gemacht. Die Landesregierung berichtet dem Landtag alle vier Jahre über die Umsetzung dieses Gesetzes für die gesamte Landesverwaltung und legt einen Gesamtbericht über den Geltungsbereich dieses Gesetzes vor. Beim Saarländischen Rundfunk berichtet die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle dem Rundfunkrat über die Umsetzung der Zielvorgaben.

(2) Die Landesregierung wird ermächtigt, das Nähere über die Berichterstattung durch Rechtsverordnung zu regeln.

Abschnitt 3

Stellenausschreibung, Auswahlverfahren

§ 10 Stellenausschreibung

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muß ein freier Arbeitsplatz ausgeschrieben werden. Bei der Neubesetzung hat sich die Dienststelle an den Grundsätzen des Frauenförderplanes gemäß § 7 zu orientieren. Die Stellenausschreibung kann öffentlich erfolgen, wenn das Ziel der Beseitigung der Unterrepräsentanz mit einer hausinternen oder dienststellenübergreifenden Stellenausschreibung nicht erreicht werden kann.

(2) Im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten kann von einer Stellenausschreibung abgesehen werden, wenn die Arbeitsplätze

1. für die Rückkehr von Beschäftigten nach einer Beurlaubung oder Abordnung vorgesehen sind oder
2. Anwärtern oder Anwärterinnen beziehungsweise Auszubildenden der Dienststelle vorbehalten sein sollen oder
3. für Beschäftigte vorgesehen sind, deren Arbeitsplätze durch Organisationsentscheidungen der Dienststelle oder aufgrund eines abgestimmten Personalentwicklungskonzeptes des Arbeitgebers oder Dienstherrn entfallen sind oder entfallen sollen oder
4. aufgrund ausreichend vorliegender Bewerbungen insbesondere auch von Frauen eine Stellenausschreibung entbehrlich erscheint.

(3) Vor jeder Stellenausschreibung ist zu prüfen, ob die Stelle oder das zu vergebende Amt auch mit einer verringerten Arbeitszeit oder im Wege der Arbeitsplatzteilung ausgeschrieben werden kann. Das gilt auch für leitende Positionen.

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

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

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

§ 11 Vorstellungsgespräche

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind bei gleicher Qualifikation mindestens ebenso viele Frauen wie Männer, die die gesetzliche oder durch die

Stellenausschreibung vorgegebene Qualifikation aufweisen, zum Vorstellungsgespräch einzuladen, sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.

(2) In Vorstellungs- oder Auswahlgesprächen sind Fragen nach dem Familienstand, einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Sicherstellung der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit unzulässig.

(3) Auswahlkommissionen sollen zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein. Ist dies aus sachlichen Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

§ 12 Auswahlentscheidungen

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

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

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

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

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

§ 13 Einstellungen, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

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

§ 14 Umkehr der Beweislast

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

Abschnitt 4 Berufliche Qualifizierung

§ 15 Berufliche Fort- und Weiterbildung

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

(2) Beurlaubte Beschäftigte können an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Sie sind in geeigneter Weise über berufliche Fortbildungsveranstaltungen zu informieren. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ist Dienst im Sinne des Dienstunfall- und Unfallversicherungsrechts; Ansprüche auf Entgelt oder Bezüge bestehen nicht.

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

(4) Der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin ist in angemessenem Umfang Gelegenheit zur Fortbildung insbesondere im Gleichstellungsrecht und in Fragen des öffentlichen Dienst-, Personalvertretungs-, Organisations- und Haushaltsrechts zu geben.

Abschnitt 5 Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer

§ 16 Familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen

(1) Die Dienststelle hat Arbeitszeiten und sonstige Rahmenbedingungen anzubieten, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Erwerbstätigkeit erleichtern, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Im Interesse dieser Zielsetzung sind die Dienststellen berechtigt, Arbeitszeitmodelle zu erproben. Soweit erforderlich sind hierzu im Benehmen mit dem Ministerium für Inneres und Sport Ausnahmen von einzelnen Vorschriften des Saarländischen Beamtengesetzes, der Arbeitszeitverordnung vom 18. Mai 1999 (Amtsbl. S. 854), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 24. Januar 2006 (Amtsbl. S. 174), und der Urlaubsverordnung für die saarländischen Beamten und Richter in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Dezember 1970 (Amtsbl. S. 978), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 10. Februar 2010 (Amtsbl. I S. 28), zulässig.

§ 17 Teilzeitarbeit; Telearbeit

(1) Anträgen von Beschäftigten mit Familienpflichten auf Teilzeitbeschäftigung ist auch bei Stellen mit Vorgesetzten- oder Leitungsaufgaben zu entsprechen, wenn nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Üben Beschäftigte keine Familienpflichten aus, kann ihrem Antrag auf Teilzeitbeschäftigung entsprochen werden, soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten sind Beschäftigten mit Familienpflichten auch Telearbeitsplätze anzubieten. Die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung beziehungsweise Telearbeit ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.

(2) Die Dienststelle hat darauf zu achten, dass die Beschäftigten eine ihrer ermäßigten Arbeitszeit entsprechende Entlastung von ihren dienstlichen Aufgaben erhalten.

(3) Teilzeitstellen sollen so beschaffen sein, daß sie ein – auch im Hinblick auf die Altersversorgung – zur eigenständigen Existenzsicherung geeignetes persönliches Einkommen sicherstellen. Beschäftigungsverhältnisse nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 des

Vierten Buches Sozialgesetzbuch werden in der Regel nicht begründet. Ausnahmen sind für Dienstverhältnisse wissenschaftlicher und studentischer Hilfskräfte an saarländischen Hochschulen oder bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten zulässig.

(4) Unbefristet Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben, sind bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen unter Beachtung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen. Dies gilt entsprechend für Beschäftigte mit befristeter Arbeitszeitverkürzung, die vor Ablauf der Frist den Wunsch auf einen Vollzeitarbeitsplatz haben. Ihnen ist die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen anzubieten.

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

(6) Teilzeit- und Telearbeit stehen der Übernahme und Wahrnehmung von Leitungsaufgaben nicht entgegen. Sie sind in Leitungsfunktionen für beide Geschlechter zu fördern. Die Dienststelle sieht dafür eine dienststellenbezogene Zielvorgabe vor, die im Frauenförderplan festzuschreiben ist.

§ 18 Beurlaubung ohne Dienstbezüge

(1) Die Dienststelle soll den wegen Familienpflichten beurlaubten Beschäftigten den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern. Darüber hinaus sind geeigneten beurlaubten Beschäftigten bei vorübergehendem Personalbedarf der Dienststelle, insbesondere im Rahmen von Urlaubs- und Krankenvertretungen, Beschäftigungsverhältnisse anzubieten. § 17 Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

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

§ 19 Hinweispflicht

Beschäftigte, die einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung stellen, sind insbesondere auf die arbeits-, beamten-, renten- und versorgungsrechtlichen Folgen sowie auf die Möglichkeit der Befristung mit Verlängerung und deren Folgen hinzuweisen. Satz 1 gilt auch für Beschäftigte, die eine Beurlaubung ohne Dienstbezüge in Anspruch nehmen wollen.

Abschnitt 6

Maßnahmen zur Vorbeugung und Vorgehensweise gegen sexuelle Belästigung

§ 20 Sexuelle Belästigung

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

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

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

Abschnitt 7 Frauenbeauftragte

§ 21 Frauenbeauftragte

(1) Jede Dienststelle mit regelmäßig mindestens zehn Beschäftigten mit Ausnahme der Schulen hat das Amt einer Frauenbeauftragten einzurichten, die die Dienststelle sowie die Bediensteten in allen Fragen der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung berät und unterstützt. Dienststellen mit weniger als zehn Beschäftigten mit Ausnahme der Schulen können das Amt einer Frauenbeauftragten einrichten. Für die jeweiligen Schulformen Grundschule, Gemeinschaftsschule, Gymnasium und Förderschule sowie für die beruflichen Regelschulformen insgesamt gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(2) § 4 des Universitätsgesetzes, § 28 des Musikhochschulgesetzes vom 4. Mai 2010 (Amtsbl. I S. 1176), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 28. August 2013 (Amtsbl. I S. 274), § 23 des Fachhochschulgesetzes vom 23. Juni 1999 (Amtsbl. S. 982), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 26. Oktober 2010 (Amtsbl. I S. 1406), und § 28 des Kunsthochschulgesetzes vom 4. Mai 2010 (Amtsbl. I S. 1176), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 28. August 2013 (Amtsbl. I S. 274), bleiben unberührt.

§ 22 Wahl und Stellung der Frauenbeauftragten; Verordnungsermächtigung

(1) Die Frauenbeauftragte wird von den weiblichen Beschäftigten in geheimer und unmittelbarer Wahl für eine Amtszeit von jeweils vier Jahren gewählt. Sie wird alsdann von dem Arbeitgeber oder Dienstherrn zur Frauenbeauftragten ernannt. Die Wahl der Frauenbeauftragten ist jeweils zeitgleich mit der Personalratswahl durchzuführen. Die Landesregierung regelt das Verfahren durch Rechtsverordnung. Wird gemäß §§ 79a, 186 und 215a des Kommunal selbstverwaltungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juni 1997 (Amtsbl. S. 682), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 14. Mai 2014 (Amtsbl. I S. 172), eine kommunale Frauenbeauftragte bestellt, so entfällt die Wahl gemäß Satz 1. In diesen Fällen nimmt die kommunale Frauenbeauftragte die Aufgaben gemäß Abschnitt 7 dieses Gesetzes wahr.

(2) Finden sich aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten für die Wahl der Frauenbeauftragten keine Kandidatinnen oder kann das Amt der Frauenbeauftragten nach den für die Wahl geltenden Vorschriften nicht besetzt werden, bestellt die Dienststelle aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten eine Frauenbeauftragte für die Zeit bis zur nächsten regelmäßigen Wahl. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten.

(3) Die Frauenbeauftragte wird der Betriebs- oder Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet. Die Frauenbeauftragten der jeweiligen Schulformen werden unmittelbar der Dienststellenleitung des für Bildung zuständigen Ministeriums zugeordnet. Ihre Tätigkeit ist eine dienstliche Tätigkeit. Sie ist im Geschäftsverteilungsplan auszuweisen. Eine Abwesenheitsvertretung ist auf Vorschlag der Frauenbeauftragten und in Abstimmung mit ihr zu bestellen. Hierzu bedarf es der Zustimmung der zu bestellenden Beschäftigten. In Dienststellen mit mehr als 1000 Beschäftigten sind mindestens zwei Stellvertreterinnen nach Satz 5 und 6 zu bestellen.

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

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

(6) Die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind verpflichtet, über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten, die ihnen aufgrund ihres Amtes bekannt geworden sind, sowie über Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach

einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch über ihre Amtszeit hinaus. Diese Verpflichtung besteht bei Einwilligung der Beschäftigten nicht gegenüber der Dienststellenleitung, der Personalvertretung sowie der Schlichtungsstelle.

(7) In Dienststellen mit bis zu 100 Beschäftigten ist die Frauenbeauftragte wöchentlich im Umfang von fünf Stunden, in Dienststellen mit bis zu 300 Beschäftigten im Umfang von zehn Stunden von ihren übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Bei Vorliegen besonderer Umstände ist der Frauenbeauftragten auf Antrag im erforderlichen Umfang eine über die in Satz 1 jeweils festgesetzte wöchentliche Stundenzahl hinausgehende Entlastung zu gewähren. In Dienststellen mit mehr als 300 Beschäftigten ist für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten mindestens eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Verfügung zu stellen, in Dienststellen mit mehr als 600 Beschäftigten eine volle Stelle. In Dienststellen mit mehr als 1000 Beschäftigten ist der Frauenbeauftragten eine Mitarbeiterin mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zuzuordnen, in Dienststellen mit mehr als 2000 Beschäftigten eine Mitarbeiterin mit der vollen Regelarbeitszeit. Eine vom Dienst freigestellte Frauenbeauftragte ist in ihrer beruflichen Entwicklung so zu behandeln, als wäre eine Freistellung nicht erfolgt. Für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten der Schulformen nach § 21 Absatz 1 Satz 3 stellt das Ministerium für Bildung und Kultur abweichend von Satz 1 bis 5 einen Gesamtfreistellungsumfang von bis zu 1,5 Vollzeitlehrerstellen zur Verfügung. Die Freistellung erfolgt anteilig unter Berücksichtigung der Gesamtbeschäftigtenanzahl der von der jeweiligen Frauenbeauftragten vertretenen Schulform. Wird das Amt einer gemeinsamen Frauenbeauftragten der Schulformen nach § 22b nicht eingerichtet, so erhöht sich der Gesamtfreistellungsumfang nach Satz 6 auf bis zu 2,5 Vollzeitlehrerstellen.

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

(9) Die Frauenbeauftragte darf gegen ihren Willen nur versetzt, abgeordnet oder innerhalb der Dienststelle auf anderen Arbeitsplätzen beschäftigt werden, wenn dies auch unter Berücksichtigung der Funktion als Frauenbeauftragte aus wichtigen dienstlichen Gründen unvermeidbar ist und die Personalvertretung zustimmt. Dies gilt nicht für einen dienstlichen Wechsel zum Zweck der Ausbildung.

(10) Die Frauenbeauftragte darf für die Dauer eines Jahres nach ihrem Ausscheiden als Frauenbeauftragte nur mit Aufgaben betraut werden, die mindestens ihrer früher ausgeübten Funktion gleichwertig sind, es sei denn, zwingende dienstliche Notwendigkeiten stehen entgegen.

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

§ 22a Gesamtfrauenbeauftragte

(1) Bei den obersten Landesbehörden, deren Geschäftsbereich nachgeordnete Dienststellen oder Einrichtungen nach § 14 des Landesorganisationsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. März 1997 (Amtsbl. S. 410), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 18. November 2010 (Amtsbl. I S. 1420), umfasst, kann das Amt je einer Gesamtfrauenbeauftragten als Stufenvertretung eingerichtet werden. Die Gesamtfrauenbeauftragte wird jeweils von den und aus dem Kreis aller gemäß § 21 Absatz 1 im Geschäftsbereich der obersten Landesbehörde gewählten Frauenbe-

auftragten gewählt. Sie kann abweichend hiervon unmittelbar von allen weiblichen Beschäftigten des Geschäftsbereichs gewählt werden. Sie ist der jeweiligen obersten Landesbehörde zugeordnet.

(2) Die Gesamtfrauenbeauftragte ist zuständig für alle in § 23 bestimmten Aufgaben, die dienststellenübergreifend zu regeln sind. Die Frauenbeauftragten der jeweils zuständigen Dienststellen sind zu hören.

(3) Für die Freistellung der Gesamtfrauenbeauftragten ist in entsprechender Anwendung von § 22 Absatz 7 Satz 1 bis 3 die Gesamtzahl der Beschäftigten der von ihr vertretenen Dienststellen zugrunde zu legen. Ihr ist keine Mitarbeiterin zuzuordnen.

(4) Soweit in dieser Vorschrift nichts Abweichendes geregelt ist, gelten § 22 sowie die §§ 23 bis 24a entsprechend.

(5) Die Absätze 1 bis 4 finden im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung und Kultur keine Anwendung.

§ 22b Gemeinsame Frauenbeauftragte der Schulformen

(1) Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung und Kultur kann das Amt einer gemeinsamen Frauenbeauftragten der Schulformen als Stufenvertretung für den Schulbereich eingerichtet werden, wenn die Frauenbeauftragten der Schulformen (§ 21 Absatz 1 Satz 3) aus ihrem Kreis eine solche wählen. § 22a Absatz 1 Satz 4 und Absatz 2 gelten entsprechend.

(2) Die gemeinsame Frauenbeauftragte der Schulformen ist in vollem Umfang von ihren übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. Ihr wird keine Mitarbeiterin zugeordnet.

(3) Soweit in dieser Vorschrift nichts Abweichendes geregelt ist, gelten § 22 sowie die §§ 23 bis 24a entsprechend.

§ 23 Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten

(1) Die Frauenbeauftragte ist bei allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle vollumfänglich und bereits an der Entscheidungsfindung zu beteiligen. Sie hat ein Recht auf Auskunft und Akteneinsicht in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten. Das Recht auf Beteiligung umfasst über die in Satz 4 genannten Rechte hinaus die frühzeitige und umfassende Unterrichtung der Frauenbeauftragten durch die Dienststelle in allen in diesem Absatz genannten Angelegenheiten sowie die Gewährung einer Gelegenheit zur Stellungnahme vor Entscheidungen. Sie unterstützt die Dienststelle bei der Durchführung und Einhaltung dieses Gesetzes, insbesondere der folgenden Maßnahmen:

1. Einstellungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Versetzungen sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren einschließlich der Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und die Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden, sowie bei Vorstellungsgesprächen,
2. Erstellung von Beurteilungsrichtlinien,
3. Einsicht in die Personalakten, soweit auf deren Inhalt zur Begründung von Entscheidungen Bezug genommen wird und die Einwilligung der betroffenen Beschäftigten vorliegt,
4. sozialen, baulichen und organisatorischen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen,
5. Fortbildungsmaßnahmen,
6. Arbeitszeitgestaltung,

7. Analyse der Beschäftigtenstruktur, Erstellung des Frauenförderplans und allen Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu Fragen der Frauenförderung.

Die Wahrnehmung der Aufgaben nach Absatz 1 Satz 4 Nummer 1 setzt eine Einwilligung der oder des Betroffenen nicht voraus.

(2) Die Frauenbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststelle und wird von dieser bei der Durchführung ihrer Aufgaben unterstützt. In allen ihrer Beteiligung unterliegenden Fragen hat die Frauenbeauftragte ein Initiativrecht. Die Beteiligung der Frauenbeauftragten erfolgt regelmäßig durch schriftliches Votum, das zu den Akten zu nehmen ist. Folgt die Dienststelle dem Votum der Frauenbeauftragten nicht, hat sie dieser die Gründe hierfür auf Verlangen schriftlich mitzuteilen.

(3) Bei der Besetzung von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist sicherzustellen, dass die jeweils zuständige Frauenbeauftragte am gesamten Verfahren beteiligt ist. Dies gilt nicht, soweit formelle sowie materielle Gesetze ein Wahlverfahren für die Besetzung eines Amtes vorsehen.

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

(5) Die Rechte der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

§ 24 Widerspruchs- und Schlichtungsverfahren

(1) Wird die Frauenbeauftragte an einer Maßnahme nach § 23 nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt oder informiert, ist die Entscheidung über die Maßnahme für zwei Wochen auszusetzen und die Beteiligung oder Information nachzuholen. In dringenden Fällen ist die Frist auf eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen auf drei Arbeitstage zu verkürzen.

(2) Macht die Frauenbeauftragte geltend,

1. durch Maßnahmen, ihre Ablehnung oder Unterlassung vonseiten der Dienststelle in ihren Rechten verletzt zu sein,
2. dass Maßnahmen, ihre Ablehnung oder Unterlassung gegen dieses Gesetz verstoßen,
3. dass die Dienststelle einen gegen die Vorschriften dieses Gesetzes verstoßenden Frauenförderplan aufgestellt hat oder
4. dass Maßnahmen der Dienststelle gegen den Frauenförderplan verstoßen,

kann sie Widerspruch erheben. Der Widerspruch ist innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis bei der Dienststellenleitung zu erheben, bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen unverzüglich. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über den Vorgang.

(3) Hilft die Dienststellenleitung dem Widerspruch der Frauenbeauftragten innerhalb von zwei Wochen nicht ab oder ist über den Widerspruch ohne zureichenden Grund innerhalb von zwei Wochen sachlich nicht entschieden worden, kann die Frauenbeauftragte nach den Absätzen 4 bis 8 eine Schlichtungsstelle anrufen.

(4) Die Schlichtungsstelle wird von Fall zu Fall bei der Dienststelle gebildet, die den Frauenförderplan gemäß § 8 Absatz 1 in Kraft gesetzt hat. Handelt es sich bei der betroffenen Dienststelle um eine oberste Landesbehörde, ist die Schlichtungsstelle bei dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zu bilden. Ist das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie selbst betroffen, bildet das Ministerium für Inneres und Sport die Schlichtungsstelle. Sie setzt sich zusammen aus zwei Vertreterinnen oder Vertretern der betroffenen Dienststelle, der Frauenbeauftragten der betroffenen Dienststelle, einer von ihr ausgewählten Vertrauensperson und einer unparteiischen Person als Vorsitz, welche die Befähigung zum Richteramt besitzt oder die Voraussetzungen des § 110 Satz 1 des Deutschen Richtergesetzes in

der Fassung der Bekanntmachung vom 19. April 1972 (BGBl. I S. 713), zuletzt geändert durch Artikel 17 des Gesetzes vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2515), erfüllt. Die Mitglieder der Schlichtungsstelle müssen sich auf die Person der oder des Vorsitzenden einigen.

(5) Die Sitzungen der Schlichtungsstelle sind nicht öffentlich. Die oder der Vorsitzende leitet das Verfahren und hilft den Parteien, eine Lösung zu erarbeiten. Sie oder er hat zu diesem Zweck den gesamten Sachverhalt unter freier Würdigung aller Umstände zu erörtern.

(6) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle behandeln alle erhaltenen Informationen vertraulich.

(7) Die Mitglieder der Schlichtungsstelle sind unabhängig, an Anträge und Weisungen nicht gebunden und nur dem Gesetz unterworfen. Sie dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Die Tätigkeit der oder des unparteiischen Vorsitzenden und der von der Frauenbeauftragten ausgewählten Vertrauensperson ist ehrenamtlich.

(8) Einigt sich die Schlichtungsstelle innerhalb von vier Wochen nach ihrer Anrufung auf eine gemeinsame Lösung, ist der Einigungsvorschlag für die Beteiligten verbindlich. Er ist schriftlich zu begründen, von der oder dem Vorsitzenden zu unterschreiben und den Beteiligten zuzustellen. Kommt innerhalb von sechs Wochen nach Anrufung der Schlichtungsstelle keine Einigung zustande, kann die Frauenbeauftragte das Verwaltungsgericht nach § 24a anrufen. Das Scheitern des außergerichtlichen Einigungsversuchs ist den Beteiligten schriftlich mitzuteilen.

(9) Der Widerspruch und die Anrufung der Schlichtungsstelle haben aufschiebende Wirkung. § 54 Absatz 4 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), zuletzt geändert durch Artikel 15 Absatz 16 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), und § 80 Absatz 2 Nummer 4 und Absatz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung bleiben unberührt.

§ 24a Gerichtliches Verfahren

(1) Ist der Widerspruch erfolglos und der außergerichtliche Einigungsversuch gescheitert, kann die Frauenbeauftragte innerhalb eines Monats nach schriftlicher Mitteilung des Scheiterns des außergerichtlichen Einigungsversuchs das Verwaltungsgericht anrufen. Die Anrufung des Verwaltungsgerichts kann nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle die Rechte der Frauenbeauftragten aus diesem Gesetz verletzt hat oder keinen oder einen nicht den Vorschriften dieses Gesetzes entsprechenden Frauenförderplan erstellt hat.

(2) Die Anrufung des Verwaltungsgerichts hat keine aufschiebende Wirkung.

(3) Die Dienststelle trägt die der Frauenbeauftragten entstehenden Kosten.

§ 25 Zusammenarbeit mit anderen Stellen

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

§ 26 (weggefallen)

Abschnitt 8

Sonstige Regelungen

§ 27 Auftragsvergabe und staatliche Leistungen

(1) Beim Abschluß von Verträgen über Leistungen sowie bei allen freiwilligen staatlichen und kommunalen Leistungen soll durch vertragliche Vereinbarung beziehungsweise

Auflagen sichergestellt werden, daß bei der Ausführung des Auftrages beziehungsweise der Verwendung der Mittel die Grundzüge dieses Gesetzes Beachtung finden.

(2) Soweit Aufträge öffentlich ausgeschrieben werden, ist auf die in Absatz 1 enthaltene gesetzliche Bestimmung hinzuweisen.

§ 28 Sprache

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

§ 29 Gremien; Verordnungsermächtigung

(1) Die Dienststellen und Einrichtungen nach §§ 2 und 2a haben darauf hinzuwirken, dass eine hälftige Besetzung von Frauen und Männern in Gremien nach § 6 Absatz 1 Nummer 4 geschaffen oder erhalten wird, soweit für deren Zusammensetzung keine besonderen gesetzlichen Vorgaben gelten und entsprechende Entsenderechte bestehen. Ausnahmen sind zulässig, wenn andere tatsächliche Gründe von erheblichem Gewicht entgegenstehen. Gremien im Sinne dieses Gesetzes sind insbesondere Vorstände, Verwaltungs- und Aufsichtsräte, Beiräte, Kommissionen, Ausschüsse sowie sonstige Kollegialorgane und vergleichbare Mitwirkungsgremien unabhängig von ihrer Bezeichnung. Mitglieder kraft Amtes sind von dieser Regelung ausgenommen.

(2) Für die Besetzung von Gremien sind im Frauenförderplan quantitative Zielvorgaben festzulegen, um den Anteil des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zu verbessern. Diese Zielvorgaben sind in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten zu erstellen. Die Zielvorgaben werden für die Laufzeit des Frauenförderplans vereinbart. Über die Umsetzung ist in den nach § 9 Absatz 1 zu erstellenden Berichten gegenüber dem Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zu berichten. Bei Nichterreichung der Ziele sind die Abweichungen zu begründen und darzulegen, durch welche Maßnahmen einem erneuten Abweichen entgegengewirkt werden soll.

(3) Bei der Bestellung, Berufung oder Ernennung von Gremienmitgliedern bei Einrichtungen nach §§ 2 und 2a (berufende Stelle) sind die Vorschläge oder Vorschlagsrechte der entsendenden Organe, Dienststellen oder sonstigen Einrichtungen des Landes so auszugestalten, dass Frauen und Männer jeweils hälftig vorzuschlagen oder zu benennen sind. Bestehen Entsendungsrechte nur für eine Person, sollen Frauen und Männer alternierend berücksichtigt werden, wenn das Gremium für jeweils befristete Zeiträume zusammengesetzt wird.

(4) Absatz 3 gilt entsprechend für die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern in Gremien außerhalb der Landesverwaltung durch Organe, Dienststellen oder sonstige Einrichtungen des Landes.

(5) Die Frauenbeauftragte der einzelnen Dienststellen ist frühzeitig am Auswahl- und Nominierungsverfahren sowie an der Erstellung der Zielvorgaben gemäß Absatz 2 Satz 1 zu beteiligen.

(6) Die Landesregierung wird ermächtigt, Bedingungen über das Nominierungs-, Berufungs-, Vorschlags- und Entsendungsverfahren durch Rechtsverordnung zu regeln.

Abschnitt 9 Übergangs- und Schlußvorschriften

§ 30 Übergangsvorschriften

(1) Die Daten nach § 6 müssen erstmals am 30. Juni 2016 erhoben sein.

(2) Die Frauenförderpläne nach § 7 müssen bis zum 1. Januar 2017 durch die nach § 8 berufenen Stellen in Kraft gesetzt werden. Die Frauenförderpläne, die vor Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes und weiterer Gesetze auslaufen, bleiben bis zu diesem Zeitpunkt wirksam.

(3) Die Frauenbeauftragten, die sich im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes und weiterer Gesetze im Amt befinden, bleiben bis zur nächstfolgenden Personalratswahl im Amt. Sie sind dann neu zu wählen.

(4) Die Rechte der Schwerbehinderten bleiben unberührt.

§ 31 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 28. Juni 1996 in Kraft.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) ¹⁾

Folgende Änderungen sind berücksichtigt:

- G. v. 02.12.2006 (BGBl. I S. 2742); In-Kraft-Treten 12.12.2006
- G. v. 12.12.2007 (BGBl. I S. 2840)²⁾ ; In-Kraft-Treten 01.07.2008
- G. v. 05.02.2009 (BGBl. I S. 160); In-Kraft-Treten 12.02.2009
- G. v. 03.04.2013 (BGBl. I S. 610); In-Kraft-Treten 21.12.2012

¹⁾ Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinien:

- 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. EG Nr. L 180 S. 22),
- 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S. 16),
- 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269 S. 15) und
- 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. EU Nr. L 373 S. 37).

²⁾ Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. EU Nr. L 255 S. 22).

Redaktionelle Anmerkung

Artikel 1 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897). Dieses Gesetz ist am 18. August 2006 in Kraft getreten.

Abschnitt 1 Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) ¹Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. ²Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) ¹Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. ²Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) ¹Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. ²Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes

gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) ¹Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als Benachteiligung. ²Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2

Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1

Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) ¹Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

²Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) ¹Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. ²Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeits-

leistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts.
₃Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters

₁Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. ₂Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein.

₃Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugend-

- lichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
 3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
 4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
 5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
 6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2 Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

(1) ¹Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. ²Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) ¹Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. ²Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

(3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

(4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.

(5) ¹Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb

oder in der Dienststelle bekannt zu machen. ²Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

§ 13 Beschwerderecht

(1) ¹Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. ²Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

(2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

¹Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. ²§ 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

(1) ¹Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. ²Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

(2) ¹Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. ²Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.

(3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektiv-rechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.

(4) ¹Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. ²Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

(5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

(1) ¹Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstößende Anweisung auszuführen, benachteiligen. ²Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) ¹Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. ²Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) ¹In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. ²Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,
2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht,

sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder
2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben,

ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) ¹Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. ²Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. ³Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) ¹Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. ²Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,
2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,
3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt,
4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) ¹Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. ²Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21 Ansprüche

(1) ¹Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. ²Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.

(2) ¹Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligende verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. ²Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligende die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. ³Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.

(3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.

(4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligende nicht berufen.

(5) ¹Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. ²Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Abschnitt 4 Rechtsschutz

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

(1) ¹Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. ²Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.

(2) ¹Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten. ²Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.

(3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.

(4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 5 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

Abschnitt 6 Antidiskriminierungsstelle

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.

(2) ¹Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. ²Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

(1) ¹Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. ²Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. ³Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) ¹Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes,
3. mit der Entlassung.

²Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer RichterIn oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. ³Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. ⁴Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) ¹Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. ²Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) ¹Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. ²Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken. ³Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) ¹Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. ²Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

³Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) ¹Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. ²Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28 Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) ¹Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. ²Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§ 30 Beirat

(1) ¹Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet. ²Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) ¹Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung. ²In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. ³Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. ⁴Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) ¹Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. ²Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. ³Näheres regelt die Geschäftsordnung.

Abschnitt 7

Schlussvorschriften

§ 31 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

§ 32 Schlussbestimmung

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

§ 33 Übergangsbestimmungen

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) ¹Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. ²Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) ¹Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. ²Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) ¹Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. ²Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

(5) ¹Bei Versicherungsverhältnissen, die vor dem 21. Dezember 2012 begründet werden, ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts im Falle des § 19 Absatz 1 Nummer 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. ²Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen.

dbb - Fachgewerkschaften im Landes- und Kommunaldienst



dbb
beamtenbund
und tarifunion

landesbund
saar

BDF - Bund Deutscher Forstleute

BDR - Bund Deutscher Rechtspfleger

BSJ - Bund Saarländischer Justizvollzugsbediensteter

BtE - Gewerkschaft Mess- und Eichwesen

BTB - Gewerkschaft Technik und Naturwissenschaften

DJG - Deutsche Justizgewerkschaft

DPoIG - Deutsche Polizeigewerkschaft

DStG - Deutsche Steuergewerkschaft

DBSH - Deutscher Berufsverband für soziale Arbeit

DGV - Deutscher Gerichtsvollzieherbund

DVV - Deutscher Verwaltungs-Verband

Fachverband Saarländische **Universitäts- und Landesbibliothek**

GdV - Gewerkschaft der Sozialverwaltung

GdS - Gewerkschaft der Sozialversicherung

Komba-Gewerkschaft Saarland für den Kommunal- und Landesdienst

Seniorenverband BRH - Bund der Ruhestandsbeamten, Rentner und Hinterbliebene

VDStra – Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten

Verband der **Ärzte** des öffentlichen Gesundheitsdienstes

Verband der **Bewährungshelfer** im Saarland

Verband der Beamten und Angestellten der Hochschulen - **VBAH**

Vereinigung der **Prüferinnen und Prüfer** beim Rechnungshof des Saarlandes

VRFF – Die Mediengewerkschaft

Lehrerverbände

SLLV - Saarländischer Lehrerinnen- und Lehrerverband

SPhV - Saarländischer Philologenverband

VLBS - Verband der Lehrer an beruflichen Schulen

VLWS - Verband der Lehrer an Wirtschaftsschulen

VDR - Verband der Lehrkräfte an weiterführenden Schulen

VGB - Verband der Gehörlosen- und Blindenlehrer