

GESETZENTWURF

der Regierung des Saarlandes

betr.: Gesetz zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes und weiterer Gesetze (LGG)

A. Problem und Ziel

Der fünfte Bericht der Landesregierung über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) in der Landesverwaltung umfasst den Zeitraum Juli 2007 bis Juni 2010. Der Bericht belegt, dass bei der Akzeptanz frauenfördernder Maßnahmen eine positive Entwicklung festzustellen ist. Dennoch besteht – ausweislich der Daten zu Unterrepräsentanzen von Frauen – Handlungsbedarf hinsichtlich des gleichen Zugangs von Frauen zu Beförderungsstellen sowie Leitungsfunktionen und Entscheidungsgremien.

B. Lösung

Um nach wie vor bestehende geschlechtsspezifische Benachteiligungen von Frauen im öffentlichen Dienst weiter abzubauen, soll das Landesgleichstellungsgesetz in seiner Grundstruktur beibehalten, aber in seiner Durchsetzungskraft durch verbindlichere bzw. ergänzende Regelungen gestärkt werden.

Dabei stehen die nachfolgend genannten Ziele im Vordergrund:

- Stärkung der Position der Frauenbeauftragten
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst durch eine verbindlichere frauenfördernde Personalplanung
- Erhöhung des Frauenanteils in Gremien
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle Auswirkungen

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand

Keine.

2. Vollzugaufwand

Die vorgesehene Regelung zur Freistellung der Frauenbeauftragten hat im Rahmen der verfügbaren Planstellen und Stellen zu erfolgen; eine Stellenausweitung ist damit nicht verbunden. Hierdurch kann es zu Arbeitsverdichtungen bei den übrigen Beschäftigten kommen.

Mit der Neuregelung der Verpflichtung zur statistischen Erhebung, der Verlängerung der Geltungsdauer der Frauenförderpläne sowie der Dauer der Amtszeit der Frauenbeauftragten wird für die Dienststellen eine Reduzierung des mit der Umsetzung des Gesetzes verbundenen Verwaltungsaufwandes angestrebt.

E. Sonstige Kosten

Keine.

F. Auswirkungen von frauenpolitischer Bedeutung

Die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes dient der Umsetzung des staatlichen Handlungsauftrags zur Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern gemäß Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes. Durch verbindlichere, sanktionsbewehrte Regelungen sowie die Festlegung von Zielquoten soll insbesondere ein Beitrag zum weiteren Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und Entscheidungsgremien geleistet werden.

G. Federführende Zuständigkeit

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie.

G e s e t z

zur Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes und weiterer Gesetze

Vom ...

Der Landtag wolle beschließen:

Artikel 1

Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes

Das Landesgleichstellungsgesetz vom 24. April 1996 (Amtsbl. S. 623), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 4. Mai 2010 (Amtsbl. I S. 1176), wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) Nach der Angabe zu § 2 wird folgende Angabe eingefügt:

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

b) Die Angabe zu § 6 wird wie folgt gefasst:

„§ 6 Statistische Erhebung; Verordnungsermächtigung“.

c) Die Angabe zu Abschnitt 5 wird wie folgt gefasst:

„Abschnitt 5 Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer“.

d) Die Angabe zu § 16 wird wie folgt gefasst:

„§ 16 Familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen“.

e) Die Angabe zu § 17 wird wie folgt gefasst:

„§ 17 Teilzeitarbeit; Telearbeit“.

f) Die Angabe zu § 22 wird wie folgt gefasst:

„§ 22 Wahl und Stellung der Frauenbeauftragten; Verordnungsermächtigung“.

g) Nach der Angabe zu § 22 werden folgende Angaben eingefügt:

„§ 22a Gesamtfrauenbeauftragte

§ 22b Gemeinsame Frauenbeauftragte der Schulformen“.

h) Die Angabe zu § 23 wird wie folgt gefasst:

„§ 23 Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten“.

- i) Die Angabe zu § 24 wird wie folgt gefasst:
„§ 24 Widerspruchs- und Schlichtungsverfahren“.
 - j) Nach der Angabe zu § 24 wird folgende Angabe eingefügt:
„§ 24a Gerichtliches Verfahren“.
 - k) Die Angabe zu § 26 wird wie folgt gefasst:
„§ 26 (weggefallen)“.
 - l) Die Angabe zu § 29 wird wie folgt gefasst:
„§ 29 Gremien; Verordnungsermächtigung“.
 - m) Die Angabe zu § 31 wird wie folgt gefasst:
„§ 31 Inkrafttreten“.
2. § 2 wird wie folgt geändert:
- a) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen und nach den Wörtern „Aufsicht des Landes“ werden das Komma hinter dem Wort „Landes“ sowie die Wörter „der Gemeindeverbände oder der Gemeinden“ gestrichen.
 - b) Absatz 2 wird aufgehoben.
3. Nach § 2 wird folgender § 2a eingefügt:
- „§ 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.“
4. § 3 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Dienststelle“ die Wörter „im Sinne dieses Gesetzes“ eingefügt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:
- „Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind alle Bediensteten unabhängig davon, ob der Beschäftigung ein Beamten-, Richter-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt.“
- bb) Satz 2 wird wie folgt geändert:
- aaa) Die Angabe „§ 58“ wird durch die Angabe „§ 51 Absatz 1“ ersetzt.
- bbb) Nach den Wörtern „des Saarländischen Beamtengesetzes“ werden die Wörter „vom 11. März 2009 (Amtsbl. S. 514), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 12. November 2014 (Amtsbl. I S. 428),“ eingefügt.
- ccc) Das Wort „Beschäftigte“ wird durch das Wort „Beschäftigten“ ersetzt.
- cc) Satz 3 wird wie folgt geändert:
- aaa) Nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigte“ werden die Wörter „im Sinne dieses Gesetzes“ eingefügt.
- bbb) Das Wort „alle“ wird gestrichen.
- ccc) Das Wort „bzw.“ wird durch das Wort „oder“ ersetzt.
- c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) Nach dem Wort „Personalstellen“ werden die Wörter „im Sinne dieses Gesetzes“ eingefügt.
- bb) Nach dem Wort „und“ wird das Wort „andere“ eingefügt.
- cc) Nach der Angabe „§ 17“ werden die Wörter „Absatz 5 und 6“ eingefügt.
- dd) Nach den Wörtern „des Gesetzes betreffend Haushaltsordnung des Saarlandes“ werden die Wörter „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)“ eingefügt.
- d) Absatz 4 wird aufgehoben.
- e) Die bisherigen Absätze 5 und 6 werden die Absätze 4 und 5 und der neue Absatz 4 wird wie folgt geändert:
- aa) Satz 1 wird wie folgt geändert:
- aaa) Nach dem Wort „Unterrepräsentanz“ werden die Wörter „von Frauen“ eingefügt.
- bbb) Die Wörter „Lohngruppe, Vergütungsgruppe“ werden durch das Wort „Entgeltgruppe“ ersetzt.
- bb) Satz 2 wird wie folgt geändert:

- aaa) Dem Wort „Besoldungsgruppe“ werden die Wörter „Entgeltgruppe und jede“ vorangestellt.
 - bbb) Die Wörter „ , , jede Vergütungsgruppe und jede Lohngruppe“ werden gestrichen.
 - cc) In Satz 3 wird das Wort „Stellen“ durch das Wort „Dienststellen“ ersetzt.
5. In § 4 Absatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Beurteilung“ die Wörter „ , , der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit“ eingefügt.
6. § 6 wird wie folgt gefasst:

„§ 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. § 7 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(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).“

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Das Wort „dieses“ wird durch das Wort „des“ ersetzt.

bb) Der Punkt am Ende wird durch die Wörter „sowie die zu erwartende Fluktuation oder personalwirtschaftliche Einsparmaßnahmen.“ ersetzt.

c) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(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.“

d) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 eingefügt:

„(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.“

e) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 5 und wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird das Wort „Drei-Jahres-Frist“ durch das Wort „Vierjahresfrist“ ersetzt.

bb) In Satz 2 wird die Angabe „Absatz 5“ durch die Angabe „Absatz 6“ ersetzt.

f) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 6.

g) Der bisherige Absatz 6 wird Absatz 7 und wie folgt geändert:

- aa) In Satz 1 werden die Wörter „in der jeweils geltenden Fassung“ gestrichen.
- bb) Satz 2 wird wie folgt geändert:
- aaa) Die Angaben „12. Juli 2006 (Amtsbl. S. 1226), in der jeweils geltenden Fassung“ werden durch die Angaben „14. Oktober 2014 (Amtsbl. I S. 406),“ ersetzt.
- bbb) Nach dem Wort „Anteil“ wird das Wort „für“ durch das Wort „an“ ersetzt.
- h) Der bisherige Absatz 7 wird Absatz 8.
- i) Folgende Absätze 9 bis 11 werden angefügt:
- „(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. § 8 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Wörter „vom Leiter/der Leiterin“ durch die Wörter „durch die Leiterin oder den Leiter“ ersetzt.
- bb) In Satz 2 werden den Wörtern „oder der Präsident“ die Wörter „die Präsidentin“ vorangestellt.
- cc) In Satz 4 werden die Wörter „den Leiter/die Leiterin“ durch die Wörter „die Leiterin oder den Leiter“ ersetzt.
- b) In Absatz 2 werden die Wörter „ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes bzw.“ gestrichen und nach dem Wort „Einstellungen“ die Wörter „ , Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten“ eingefügt.
9. § 9 wird wie folgt geändert:
- a) Der Wortlaut wird Absatz 1 und wie folgt gefasst:

„(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.“

- b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

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

10. § 10 wird wie folgt geändert:

- a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Die Stellenausschreibung kann öffentlich erfolgen, wenn das Ziel der Beseitigung der Unterrepräsentanz mit einer hausinternen oder dienststellenübergreifenden Stellenausschreibung nicht erreicht werden kann.“

- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Die Wörter „Auf eine Ausschreibung kann – nach Anhörung der Frauenbeauftragten – verzichtet werden“ werden durch die Wörter „Im Einvernehmen mit der Frauenbeauftragten kann von einer Stellenausschreibung abgesehen werden“ ersetzt.

bb) Die Angaben „a)“, „b)“, „c)“ und „d)“ werden durch die Angaben „1.“, „2.“, „3.“ und „4.“ ersetzt und die neuen Nummern 2 bis 4 wie folgt geändert:

aaa) In der neuen Nummer 2 wird das Wort „bzw.“ durch das Wort „beziehungsweise“ ersetzt.

bbb) In der neuen Nummer 3 werden dem Wort „Dienstherrn“ die Wörter „Arbeitgebers oder“ vorangestellt.

ccc) In der neuen Nummer 4 wird das Wort „Ausschreibung“ durch das Wort „Stellenausschreibung“ ersetzt.

- c) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
- „(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.“
- d) Absatz 4 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 wird das Wort „Ausschreibung“ durch das Wort „Stellenausschreibung“ ersetzt.
- bb) In Satz 2 werden die Wörter „bzw. des zu übertragenden“ durch die Wörter „oder des zu vergebenden“ ersetzt.
- e) Absatz 5 wird wie folgt geändert:
- aa) In Satz 1 werden die Wörter „Jede Stellenausschreibung hat“ durch die Wörter „In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat jede Stellenausschreibung“ ersetzt.
- bb) In Satz 3 wird das Wort „bzw.“ durch das Wort „oder“ ersetzt.
- f) Absatz 6 wird wie folgt geändert:
- aa) Das Wort „Ausschreibung“ wird jeweils durch das Wort „Stellenausschreibung“ ersetzt.
- bb) Das Wort „Personalstelle“ wird durch das Wort „Stelle“ ersetzt.
11. § 11 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
- aa) Dem Wort „mindestens“ werden die Wörter „bei gleicher Qualifikation“ vorangestellt.
- bb) Das Wort „Ausschreibung“ wird durch das Wort „Stellenausschreibung“ ersetzt.
- cc) Der Punkt am Ende wird durch die Wörter „ , sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.“ ersetzt.
- b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
- „(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.“
- c) Folgender Absatz 3 wird angefügt:
- „(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. § 12 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden nach dem Wort „Einstellungen“ die Wörter „ , Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten“ eingefügt.
- b) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „bzw. des zu besetzenden“ durch die Wörter „oder des zu vergebenden“ ersetzt.
- c) In Absatz 4 werden nach dem Wort „letzten“ die Wörter „Höhergruppierung oder“ eingefügt.
- d) Absatz 5 wird wie folgt geändert:
 - aa) Das Wort „drei“ wird durch das Wort „vier“ ersetzt.
 - bb) Nach dem Wort „Einstellung“ werden die Wörter „ , Übertragung einer höherwertiger Tätigkeit“ eingefügt.
 - cc) Das Wort „es“ wird gestrichen.
 - dd) Das Wort „Bereiche“ wird durch das Wort „Bereich“ ersetzt.

13. § 13 wird wie folgt geändert:

- a) Die Wörter „Lohn-, Vergütungs-“ werden durch das Wort „Entgelt-“ ersetzt.
- b) Die Wörter „v. H.“ werden durch das Wort „Prozent“ ersetzt.

14. § 14 wird wie folgt geändert:

- a) Die Wörter „trägt der“ werden durch die Wörter „tragen Arbeitgeber beziehungsweise“ ersetzt.
- b) Die Wort „bzw.“ wird jeweils durch das Wort „beziehungsweise“ ersetzt.
- c) Das Wort „Frau“ wird durch das Wort „Person“ ersetzt.
- d) Nach den Wörtern „geringer ist“ wird das Komma gestrichen.
- e) In dem Satzteil nach den Wörtern „geringer ist“ wird das Wort „des“ durch das Wort „der“ ersetzt.
- f) Die Wörter „männlichen Bewerbers ist“ werden durch das Wort „Person“ ersetzt.

15. § 15 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „ , insbesondere in unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen“ gestrichen.
 - bb) Satz 4 wird wie folgt geändert:
 - aaa) Das dritte Wort „ , die“ wird durch das Wort „mit“ ersetzt.

- bbb) Das Wort „wahrnehmen,“ wird gestrichen.
 - ccc) Die Wörter „Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit“ werden durch das Wort „Teilzeitbeschäftigte“ ersetzt.
- b) Absatz 2 Satz 3 wird wie folgt geändert:
- aa) Das Wort „Dienstunfallrechts“ wird durch die Wörter „Dienstunfall- und Unfallversicherungsrechts“ ersetzt.
 - bb) Nach dem Wort „auf“ werden die Wörter „Entgelt oder“ eingefügt.
 - cc) Die Wörter „ , Vergütung oder Lohn“ werden gestrichen.
- c) Folgender Absatz 4 wird angefügt:
- „(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.“

16. In Abschnitt 5 wird die Überschrift wie folgt gefasst:

**„Abschnitt 5
Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer“.**

17. § 16 wird wie folgt geändert:

- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
 - b)
- „§ 16
Familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen“.
- c) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
- „(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.“
- d) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Satz 2 wird wie folgt geändert:
- aaa) Nach dem Wort „erforderlich“ wird das Komma gestrichen.
 - bbb) Die Wörter „Ministerium für Inneres, Familie, Frauen und Sport“ werden durch die Wörter „Ministerium für Inneres und Sport“ ersetzt.
 - ccc) Die Wörter „Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten“ werden durch die Wörter „Arbeitszeitverordnung vom 18. Mai 1999 (Amtsbl. S. 854), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 24. Januar 2006 (Amtsbl. S. 174),“ ersetzt.

ddd) Nach dem Wort „Richter“ werden die Wörter „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),“ eingefügt.

bb) Satz 3 wird aufgehoben.

18. § 17 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 17
Teilzeitarbeit; Telearbeit“.

b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(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.“

c) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

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

d) Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3 und wie folgt geändert:

aa) Satz 2 wird wie folgt geändert:

aaa) Nach dem Wort „Absatz“ wird der Punkt gestrichen.

bbb) Das Wort „Nr.“ wird durch das Wort „Nummer“ ersetzt.

ccc) Die Wörter „SGB IV“ werden durch die Wörter „Vierten Buches Sozialgesetzbuch“ ersetzt.

ddd) Nach dem Wort „werden“ werden die Wörter „in der Regel“ eingefügt.

bb) Folgender Satz wird angefügt:

„Ausnahmen sind bei Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse für eine Dauer von nicht mehr als drei Monaten zulässig.“

e) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4 und wie folgt gefasst:

„(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.“

- f) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 6 und wie folgt gefasst:

„(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.“

- g) In Absatz 5 wird das Wort „Frauen“ durch das Wort „Beschäftigte“ ersetzt.

19. § 18 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) Satz 1 wird durch folgenden Satz ersetzt:

„Die Dienststelle soll den wegen Familienpflichten beurlaubten Beschäftigten den beruflichen Wiedereinstieg erleichtern.“

- b) Folgender Satz wird angefügt:

„§ 17 Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.“

20. § 19 wird wie folgt gefasst:

„§ 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.“

21. § 21 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(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.“

- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- aa) Nach dem Wort „Musikhochschulgesetzes“ werden die Wörter „vom 4. Mai 2010 (Amtsbl. I S. 1176), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 28. August 2013 (Amtsbl. I S. 274)“ eingefügt.
- bb) Nach dem Wort „Fachhochschulgesetzes“ werden die Wörter „vom 23. Juni 1999 (Amtsbl. S. 982), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 26. Oktober 2010 (Amtsbl. I S. 1406),“ eingefügt.
- cc) Nach dem Wort „Kunsthochschulgesetzes“ werden die Wörter „vom 4. Mai 2010 (Amtsbl. I S. 1176), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 28. August 2013 (Amtsbl. I S. 274),“ eingefügt.

22. § 22 wird wie folgt gefasst:

„§ 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 mit 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.“

23. Nach § 22 werden die folgenden §§ 22a und 22b eingefügt:

„§ 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 Frauenbeauftragten 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.“

24. § 23 wird wie folgt gefasst:

„§ 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.

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

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

25. § 24 wird wie folgt gefasst:

„§ 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 von Seiten 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 verstößenden 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 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“.

26. Nach § 24 wird folgender § 24a eingefügt:

„§ 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.“

27. § 26 wird aufgehoben.

28. § 27 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird jeweils das Wort „bzw.“ durch das „beziehungsweise“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2 und wie folgt geändert:

aa) Die Wörter „und 2 enthaltenen gesetzlichen Bestimmungen“ werden durch die Wörter „enthaltene gesetzliche Bestimmung“ ersetzt.

bb) Die Wörter „ ; ebenso darauf, dass der Zuschlag zwischen zwei wirtschaftlich gleichwertigen Angeboten danach erfolgen kann, welcher Anbieter eine relativ größere Anzahl von Frauen beschäftigt oder bereits konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung ergriffen hat“ werden gestrichen.

29. § 28 wird wie folgt geändert:

a) Satz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Die Wörter „Behörden und“ werden gestrichen.

bb) Nach dem Wort „Schreiben“ werden die Wörter „ , in der Öffentlichkeitsarbeit, im Marketing“ eingefügt.

b) Satz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Nach dem Wort „Ehepaare,“ werden die Wörter „ , Lebenspartnerinnen und Lebenspartner“ eingefügt.

bb) Nach dem Wort „sind“ wird das Wort „jeweils“ eingefügt.

30. § 29 wird wie folgt gefasst:

„§ 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 Mitwirkungsorgane 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 entgegen gewirkt 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.“

31. § 30 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden die Wörter „sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes“ durch die Wörter „am 30. Juni 2015“ ersetzt.

b) In Absatz 2 werden die Wörter „innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten dieses Gesetzes“ durch die Wörter „am 1. Januar 2016“ ersetzt.

c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 eingefügt:

„(3) Die Frauenbeauftragte ist anlässlich der nächstfolgenden Personalratswahl neu zu wählen.“

d) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 4.

32. § 31 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 31 Inkrafttreten“.

b) Die Wörter „und am 31. Dezember 2015 außer Kraft“ werden gestrichen.

Artikel 2

Änderung des Kommunalselbstverwaltungsgesetzes

§ 79a des Kommunalselbstverwaltungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juni 1997 (Amtsbl. S. 682), das zuletzt durch das Gesetz vom 14. Mai 2014 (Amtsbl. I S. 172) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 3 wird Satz 4 aufgehoben.

2. In Absatz 6 wird das Wort „bzw.“ durch das Wort „oder“ ersetzt.

3. Absatz 8 wird aufgehoben.

Artikel 3

Änderung des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes

In § 13 Absatz 3 des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. März 1989 (Amtsbl. S. 413), das zuletzt durch das Gesetz vom 12. November 2014 (Amtsbl. I S. 428) geändert worden ist, werden die Wörter „ , und die Frauenbeauftragte“ gestrichen.

Artikel 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

B e g r ü n d u n g :

A. Allgemeines

Die Regierung des Saarlandes beabsichtigt, das seit 1996 geltende Landesgleichstellungsgesetz vom 24. April 1996 (Amtsbl. S. 623), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 4. Mai 2010 (Amtsbl. I S. 1176), zu novellieren.

Die Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes dient vor allem der Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern nach Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes, des Diskriminierungsverbots gemäß Artikel 3 Absatz 3 Satz 1 des Grundgesetzes, des Leistungsprinzips nach Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes sowie der Umsetzung EU-rechtlicher Vorgaben.

Wesentliche Schwerpunkte der Novellierung sind:

- Stärkung der Stellung der Frauenbeauftragten, die als „Hüterinnen des Landesgleichstellungsgesetzes“ eine zentrale Aufgabe wahrnehmen
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst durch eine verbindlichere frauenfördernde Personalplanung
- Erhöhung des Frauenanteils in Gremien
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer.

Die Novellierung ist darauf ausgerichtet, den Dienststellen vor Ort so viele Standards wie nötig vorzugeben, ihnen aber andererseits so viele Spielräume wie möglich zu belassen, um aktive Frauenförderung als integralen Teil ihrer Personalpolitik und damit in Umsetzung von „gender mainstreaming“ zu realisieren.

B. Im Einzelnen

Zu Artikel 1 (Änderung des Landesgleichstellungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (Anpassung der Inhaltsübersicht)

Die Inhaltsübersicht wird angepasst.

Zu Nummer 2 (Änderung des § 2 LGG)

Zu Buchstabe a und b (Änderung des § 2 Absatz 1 und 2 LGG)

§ 2 LGG-E regelt den unmittelbaren Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes, der das Land, die Gemeinden, Landkreise, den Regionalverband Saarbrücken sowie die sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen als juristische Personen des öffentlichen Rechts umfasst. Die Fälle, in denen die öffentliche Hand die privatrechtliche Organisationsform wählt, werden aus Gründen der Übersichtlichkeit in einem neuen § 2a LGG-E geregelt. Deshalb wird der in § 2a Absatz 1 LGG-E modifiziert aufgehende Absatz 2 gestrichen und die Absatzbezeichnung „(1)“ obsolet.

Da es keine Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts gibt, die der Aufsicht von Gemeindeverbänden oder Gemeinden unterstehen, werden nach den Wörtern „Aufsicht des Landes“ das Komma sowie die Wörter „der Gemeindeverbände oder der Gemeinden“ gestrichen.

Zu Nummer 3 (Einfügung eines § 2a LGG-E)

Zu Absatz 1

Als Antwort auf den Trend zur Privatisierung öffentlicher Einrichtungen müssen das Land, die Gemeinden und die Gemeindeverbände, die erstens gemeinsam mit privaten Anteilseignern an juristischen Personen des Privatrechts (zum Beispiel GmbH und AG) oder rechtsfähigen Personengesellschaften (zum Beispiel KG, GmbH & Co. KG) beteiligt sind (gemischtwirtschaftliche Unternehmen) und zweitens mehr als die Hälfte der Anteile halten (staatlich beherrschte gemischtwirtschaftliche Unternehmen), künftig sicherstellen, dass auch diese Gesellschaften die Maßnahmen der Frauenförderung nach den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes ergreifen. Unter Maßnahmen der Frauenförderung versteht man die Handlungen, die das Landesgleichstellungsgesetz in den nachstehenden Vorschriften umschreibt. Dazu zählen insbesondere die Einrichtung des Amtes einer Frauenbeauftragten, die Erstellung und Anpassung von Frauenförderplänen und die bevorzugte Berücksichtigung von Frauen bei gleichwertiger fachlicher Qualifikation.

Nach dem alten § 1 Absatz 2 LGG, nach dem der mehrheitlich an juristischen Personen des Privatrechts beteiligte Staat nur auf die Beachtung der Grundzüge des Landesgleichstellungsgesetzes „hinzuwirken“ hatte, wird der Wortlaut präzisiert. Mit der Formulierung „stellen sie sicher“ kommt zum Ausdruck, dass es sich nicht um einen fakultativen, sondern – im Rahmen des geltenden Rechts – zwingenden Aufruf handelt, auch bei privatrechtlicher Organisationsform dem Landesgleichstellungsgesetz zu entsprechen. Das führt jedoch nicht zu einer unmittelbaren gesetzlichen Verpflichtung der von der öffentlichen Hand dominierten Gesellschaften zur Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes, zumal eine solche Normierung nicht in die Gesetzgebungskompetenz des Landes fiele, sondern die Angelegenheit des Bundes wäre. Vielmehr handelt es sich um eine Selbstverpflichtung des Landes, der Kommunen und der Gemeindeverbände, in „ihren“ Unternehmen die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes zu gewährleisten.

Ist der Staat Mehrheitsgesellschafter einer GmbH, kann er die Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes dadurch gewährleisten, dass er die Geschäftsführung bestellt und ihr Weisungen erteilt. Sofern ein fakultativer Aufsichtsrat existiert, besteht die Option, die Abweichung von der grundsätzlichen Weisungsfreiheit des Aufsichtsrats gesellschaftsvertraglich zu regeln. Etwas anderes gilt dann, wenn der Staat Hauptaktionär einer AG ist und über Geschäftsführungsmaßnahmen lediglich auf Verlangen des Vorstands befinden darf. Um seine Rechte als Mehrheitseigner und damit den Einfluss der Hauptversammlung gezielt durchzusetzen, hat er die Möglichkeit, die Anteilsinhabersitze im Aufsichtsrat – mittels Wahl oder Entsendung – mit Personen seines Vertrauens zu besetzen, was wegen der Weisungsunabhängigkeit und Eigenverantwortlichkeit des Aufsichtsrats einer AG, aber auch aufgrund der gesetzlich erlaubten Kompetenzdurchbrechung, bestimmte Geschäftsführungsmaßnahmen von der Zustimmung des Kontrollorgans abhängig zu machen, von nicht unwesentlicher Bedeutung ist. Weiterhin kann über den Weg, die Konstitution des Aufsichtsrats zu steuern, auch die Zusammensetzung des Vorstands nach seinen Vorstellungen bestimmt werden. Daneben bleibt, den Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern die Entlastung zu versagen.

Sofern das staatlich beherrschte gemischtwirtschaftliche Unternehmen als KG fungiert und der Staat wegen § 110 Absatz 1 Nummer 2 des Kommunalselfverwaltungs-gesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juni 1997 (Amtsbl. S. 682), zu-letzt geändert durch das Gesetz vom 14. Mai 2014 (Amtsbl. I S. 172), die Rolle eines begrenzt haftenden, in der Regel von Geschäftsführung und Vertretungsmacht ausge-schlossenen Kommanditisten einnimmt, kann die für die Befolgung des Landesgleich-stellungsgesetzes erforderliche Macht gesellschaftsvertraglich – etwa durch Begrün-dung der Geschäftsführungsbefugnis mit Weisungsrecht gegenüber den Komplemen-tären - eingeräumt werden. Wenn die öffentliche Hand sich hingegen als GmbH & Co. KG formiert, kann über die Mehrheitsbeteiligung in der Komplementär-GmbH deren Geschäftsführung - die mittelbare Vertretung der GmbH & Co. KG - bestimmt und durch das Weisungsrecht gegenüber der Geschäftsführung Einfluss genommen wer-den. Demgegenüber kommen infolge der unbeschränkten Gesellschafterhaftung GbR und OHG nicht in Betracht.

Weitergehende gesellschaftsvertragliche Regelungen zur Anwendung des Landes-gleichstellungsgesetzes sind möglich. Bei Aktiengesellschaften ist der Grundsatz der Satzungsstrenge nach § 23 Absatz 5 des Aktiengesetzes zu beachten.

Dass die Prinzipien des Landesgleichstellungsgesetzes als Ausfluss von Artikel 3 Ab-satz 2 Satz 2 des Grundgesetzes sowie Artikel 12 Absatz 2 Satz 2 der Verfassung des Saarlandes auch dann gelten, wenn das Land, die Gemeinden oder die Gemeindever-bände nach der Verlagerung öffentlicher Aufgaben auf Unternehmen in privater Rechtsform Allein- oder Mehrheitsgesellschafter sind, resultiert aus der unmittelbaren Grundrechtsbindung solcher Korporationen. Denn diese besteht auch insofern, als sich der Staat der privatrechtlichen Organisationsform bedient und ein gemischtwirtschaftliches Unternehmen beherrscht, wobei seine gesellschaftsrechtliche Anteilsmehrheit oder Gesamtverantwortung ausschlaggebend wird. Eine Flucht aus der Grundrechts-bindung in das Privatrecht dahingehend, den Staat unter Freistellung von Artikel 1 Ab-satz 3 des Grundgesetzes als Privatrechtssubjekt zu definieren, ist ihm versagt („Keine Flucht ins Privatrecht“).

In § 2a Absatz 1 LGG-E liegt auch keine unzumutbare Einschränkung der Privatauto-nomie. Denn wenn ein Privater den Staat als Vertragspartner und Mehrheitsgesell-schafter akzeptiert, muss er in Kauf nehmen, dass der Kontrahent besonderen Ver-pflichtungen unterliegt. Deshalb nimmt er an den sich aus den Handlungsbedingungen der öffentlichen Hand ergebenden Chancen und Risiken gleichermaßen teil.

Zu Absatz 2

Da es sich bei Beteiligung der öffentlichen Hand unterhalb der Mehrheitsschwelle nicht um staatlich beherrschte gemischtwirtschaftliche Unternehmen handelt, besteht auch keine unmittelbare Grundrechtsbindung. An diese Unternehmen kann lediglich appel-liert werden, das Landesgleichstellungsgesetz anzuwenden.

Zu Nummer 4 (Änderung des § 3 LGG)

Zu Buchstabe a (Änderung des § 3 Absatz 1 Satz 1 LGG)

Die Ergänzung „im Sinne dieses Gesetzes“ erfolgt in Angleichung an das Bundes-gleichstellungsgesetz vom 30. November 2001 (BGBl. I S. 3234), zuletzt geändert durch Artikel 15 Absatz 54 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), und die Gleichstellungsgesetze der Länder. Dabei, dass dieser Zusatz in § 3 Absatz 1 bis 4 LGG fehlt, während er in § 3 Absatz 5 Satz 1 LGG enthalten ist, handelt es sich höchstwahrscheinlich um ein Redaktionsversehen des Gesetzgebers.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 3 Absatz 2 LGG)**Zu Doppelbuchstabe aa (Neufassung des § 3 Absatz 2 Satz 1 LGG)**

Satz 1 wird sprachlich modifiziert. Insbesondere wird die Begrifflichkeit Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter aufgegeben, da sie nicht mehr der heutigen Terminologie entspricht, die zwischen Beamtinnen, Beamten, Tarifbeschäftigten (früher Angestellte, Arbeiterinnen, Arbeiter), Richterinnen, Richter, Soldatinnen und Soldaten (letztere nur Bund) (öffentlicher Dienst im weiteren Sinne) beziehungsweise Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten der juristischen Person des öffentlichen Rechts (öffentlicher Dienst im engeren Sinne) unterscheidet.

Zu Doppelbuchstabe bb (Änderung des § 3 Absatz 2 Satz 2 LGG)**Zu den Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc**

Die Ersetzung der Angabe „§ 58“ durch die Angabe „§ 51 Absatz 1“ ist deshalb erforderlich, weil hier der Kreis der politischen Beamtinnen und Beamten festgelegt wird. Die Einfügung im Hinblick auf die Zitierweise des Saarländischen Beamtengesetzes entspricht den Rechtsförmlichkeitskriterien.

Durch Streichung von „Beschäftigte“ und Ersetzung durch „Beschäftigten“ wird der Satz grammatikalisch richtig.

Zu Doppelbuchstabe cc (Änderung des § 3 Absatz 2 Satz 3 LGG)**Zu den Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc**

In Bezug auf die Einfügung der Wörter „im Sinne dieses Gesetzes“ wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe a verwiesen (Änderung des § 3 Absatz 1 Satz 1 LGG).

Das Wort „alle“ wird aus sprachlichen Gründen gestrichen.

Die Ersetzung des Wortes „bzw.“ durch das Wort „oder“ entspricht den Rechtsförmlichkeitskriterien.

Zu Buchstabe c (Änderung des § 3 Absatz 3 LGG)**Zu den Doppelbuchstaben aa, bb, cc und dd (Änderung des § 3 Absatz 3 LGG)**

In Bezug auf die Einfügung der Wörter „im Sinne dieses Gesetzes“ wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe a verwiesen (Änderung des § 3 Absatz 1 Satz 1 LGG).

Die Einfügung des Wortes „andere“ entspricht der Definition für andere Stellen als Planstellen in § 17 Absatz 6 des Gesetzes betreffend Haushaltsordnung des Saarlandes.

Die Einfügung der Wörter „Absatz 5 und 6“ dient der Konkretisierung des § 17 des Gesetzes betreffend Haushaltsordnung des Saarlandes.

Die Einfügung im Hinblick auf die Zitierweise des Gesetzes betreffend Haushaltsordnung des Saarlandes entspricht den Rechtsförmlichkeitskriterien.

Zu Buchstabe d (Aufhebung des § 3 Absatz 4 LGG)

Die bisher in Absatz 4 enthaltene Definition der Beförderung galt als Oberbegriff sowohl für Beamtinnen und Beamte als auch für Tarifbeschäftigte, obwohl das Wort Beförderung ein Terminus technicus allein des Beamtenrechts ist. Um dem zu entsprechen und Missverständnissen vorzubeugen, wird Absatz 4 aufgehoben und im weiteren Gesetzestext neben dem Begriff der Beförderung für Beamtinnen und Beamte die Bezeichnung Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit für Tarifbeschäftigte verwendet.

Zu Buchstabe e (Änderung des § 3 Absatz 5 und 6 LGG)

Durch Aufhebung des Absatzes 4 rücken die Absätze 5 und 6 auf. Absatz 5 wird Absatz 4 und Absatz 6 wird Absatz 5.

Zu Doppelbuchstabe aa (Änderung des § 3 Absatz 5 Satz 1 LGG)**Zu den Dreifachbuchstaben aaa und bbb**

Die Einfügung der Wörter „von Frauen“ macht deutlich, dass es als vordringliches Gesetzesziel die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen gilt.

Die Ersetzung der Begrifflichkeiten Lohngruppe und Vergütungsgruppe durch die Begrifflichkeit Entgeltgruppe entspricht der heutigen Terminologie.

Zu Doppelbuchstabe bb (Änderung des § 3 Absatz 5 Satz 2 LGG)**Zu den Dreifachbuchstaben aaa und bbb**

In Bezug auf die Voranstellung der Wörter „Entgeltgruppe und jede“ sowie die Streichung der Wörter „ , jede Vergütungsgruppe und jede Lohngruppe“ wird auf die Begründung zu Buchstabe e Doppelbuchstabe aa Dreifachbuchstaben aaa und bbb Satz 2 verwiesen (Änderung des § 3 Absatz 5 Satz 1 LGG).

Zu Doppelbuchstabe cc (Änderung des § 3 Absatz 5 Satz 3 LGG)

Da mit den Wörtern „Stellen nach § 7 Absatz 1“ Dienststellen gemeint sind und die Begrifflichkeit Dienststelle in § 3 Absatz 1 LGG legaldefiniert ist, muss das Wort „Stellen“ durch das Wort „Dienststellen“ ersetzt werden.

Zu Nummer 5 (Änderung des § 4 Absatz 1 Satz 2 LGG)

In Bezug auf die Einfügung der Wörter „ , der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit“ wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe d verwiesen (Aufhebung des § 3 Absatz 4 LGG).

Zu Nummer 6 (Neufassung des § 6 LGG)

Die erforderlichen Daten für die Analyse der Entwicklung der Beschäftigtenstruktur soll zukünftig aus dem ohnehin nach dem Finanz- und Personalstatistikgesetz zu erhebenden Daten gezogen werden. Die darüber hinaus benötigten Daten sollen auf das erforderliche Maß beschränkt und die Erhebung durch Rechtsverordnung der Landesregierung geregelt werden. Auf diese Weise soll der Verwaltungsaufwand reduziert werden.

Für die jeweiligen Schulformen, die keine Dienststellen nach § 3 Absatz 1 LGG sind, wird die Statistik weiterhin vom für Bildung zuständigen Ministerium erhoben. Dies gilt auch für die beruflichen Regelschulformen Berufsschulen, Berufsfachschulen, Fachschulen und Fachoberschulen in ihrer Gesamtheit.

Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass die staatlichen Studienseminare und das staatliche Landesseminar in die jeweils zugehörige Schulform einzubeziehen sind. Ferner werden die auslaufenden Schulformen ERS und Gesamtschule sowie das Deutsch-Luxemburgische Schengen–Lyzeum Perl von der Schulform Gemeinschaftsschule umfasst.

Zu Nummer 7 (Änderung des § 7 LGG)

Zu Buchstabe a (Neufassung des § 7 Absatz 1 LGG)

Die Laufzeit der Frauenförderpläne wird für jede Dienststelle mit Ausnahme der Schulen sowie für die jeweiligen Schulformen und die beruflichen Regelschulformen in ihrer Gesamtheit von drei auf vier Jahre verlängert. Auf diese Weise soll der Verwaltungsaufwand reduziert werden.

Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass die staatlichen Studienseminare und das staatliche Landesseminar in die jeweils zugehörige Schulform einzubeziehen sind. Ferner werden die auslaufenden Schulformen ERS und Gesamtschule sowie das Deutsch-Luxemburgische Schengen–Lyzeum Perl von der Schulform Gemeinschaftsschule umfasst.

Frauenförderpläne sind das wesentliche Steuerungs- und Umsetzungsinstrument für die Implementierung einer geschlechtergerechten Personalentwicklung. Im Frauenförderplan legt jede Dienststelle bzw. Einrichtung auf der Basis einer Bestandsaufnahme sowie einer Analyse der Beschäftigtenstruktur selbst fest, mit welchen Maßnahmen der Frauenanteil in Bereichen mit Unterrepräsentanz erhöht werden soll. Dafür müssen unter Berücksichtigung frei werdender Stellen und Personaleinsparvorgaben künftig verbindliche Zielvorgaben in Prozentsätzen bezogen auf die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie auf den Vorgesetzten- und Leitungsebenen formuliert werden. Im Hinblick darauf sind die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung dieser Zielvorgaben konkret zu benennen.

Die numerischen Zielvorgaben sind zum einen sowohl europa- als auch verfassungsrechtlich konform. Zulässig sind Quoten jeder Art, die in Bereichen, in denen Frauen statistisch gegenüber Männern geringere Berücksichtigung finden, bei gleicher Qualifikation einen Vorrang für Frauen vorsehen, soweit nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende, z. B. auch soziale Gründe, überwiegen. Dies entspricht der eindeutigen Rechtsprechung des EuGH und den Standardformulierungen der Gleichstellungsgesetze. Daraus ergibt sich zusammenfassend, dass Quotenregelungen zugunsten von Frauen immer dann zulässig sind, wenn sie bestimmen, dass Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung bevorzugt werden, wobei die Regelung aber auch die Bevorzugung eines männlichen Bewerbers in einem Härtefall ermöglichen muss.

Zum anderen kollidieren numerische Zielvorgaben auch nicht mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610).

Darüber hinaus muss bei Festlegung der Zielvorgaben festgestellt werden, welches Qualifikationspotential die Beschäftigten bereits aufweisen beziehungsweise wie sie die geforderten Qualifikationen erwerben können (geschlechtergerechte Personalentwicklungsplanung). Da der Gesetzeswortlaut auch hier geschlechterneutral gefasst ist, sind Verstöße gegen Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht ersichtlich.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 7 Absatz 2 LGG)

Zu den Doppelbuchstaben aa und bb

Das Wort „dieses“ wird aus sprachlichen Gründen durch das Wort „des“ ersetzt.

Die Ersetzung des Punktes durch die Wörter „sowie die zu erwartende Fluktuation oder personalwirtschaftliche Einsparmaßnahmen.“ zeigt auf, dass bei der Erstellung des Frauenförderplans nicht nur die statistische Erhebung, sondern auch die zu erwartende Fluktuation sowie die verfassungsrechtlich vorgegebenen personalwirtschaftlichen Einsparmaßnahmen zu berücksichtigen sind.

Zu Buchstabe c (Neufassung des § 7 Absatz 3 LGG)

Die Vorschrift wird zwecks Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen enger gefasst als bisher. Ist in einem Planungszeitraum mit der Sperrung oder dem Wegfall von Personalstellen zu rechnen, ist im Frauenförderplan einzukalkulieren, dass sich der Frauenanteil in den durch Frauen unterrepräsentierten Bereichen nicht nur nicht rückläufig entwickelt, sondern dass er - als Mindeststandard - konstant bleibt.

Zu Buchstabe d (Einfügung eines Absatzes 4)

Der Frauenförderplan ist nach zwei Jahren zu überprüfen und an aktuelle Entwicklungen anzupassen, wobei die Vorschrift eine nicht abschließende Aufzählung („insbesondere“) der bei der Modifizierung zu beachtenden Kriterien beinhaltet. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass sich Veränderungen des Status quo während eines Zeitraums von zwei Jahren auch in dem vier Jahre geltenden Frauenförderplan widerspiegeln, um so der Dienststelle zu ermöglichen, zeitnah zu reagieren und die bezüglich der Frauenförderung notwendigen Maßnahmen zu ergreifen.

Ebendies gilt auch bei Umressortierungen. Bei Umressortierungen werden neben den Aufgaben auch die jeweiligen Beschäftigten sowie die dazugehörigen Stellen verlagert. Eine Verlagerung von Stellen, auf denen zwei oder mehrere Teilzeitbeschäftigte mit unterschiedlichen Aufgaben geführt werden, ist dabei stets mit Kompromissen aller beteiligten Ressorts verbunden. Sofern bei einer Umressortierung sogar mehr als zwei Ressorts beteiligt sind, können einzelne Stellenverlagerungen unter Umständen eine umfassende Überarbeitung der Stellenbesetzung eines Ressorts zur Folge haben. Die Einhaltung der im Frauenförderplan enthaltenen numerischen Zielvorgaben ist dadurch zum Teil nicht mehr oder nur noch eingeschränkt möglich.

Zu Buchstabe e (Änderung des § 7 Absatz 4 LGG)

Durch Einfügung eines neuen Absatzes 4 verschieben sich die folgenden Absätze. Absatz 4 wird Absatz 5.

Zu den Doppelbuchstabe aa und bb (Änderung des § 7 Absatz 4 Satz 1 und 2 LGG)

Die Dreijahresfrist in Satz 1 wird zur Vierjahresfrist. Auf diese Weise soll der Verwaltungsaufwand reduziert werden.

Da Absatz 4 Absatz 5 wird, ist auch die Verweisung in Satz 2 auf den folgenden Absatz anzupassen.

Zu Buchstabe f (Änderung des § 7 Absatz 5 LGG)

Durch Einfügung eines neuen Absatzes 4 verschieben sich die folgenden Absätze. Absatz 5 wird Absatz 6.

Zu Buchstabe g (Änderung des § 7 Absatz 6 LGG)

Durch Einfügung eines neuen Absatzes 4 verschieben sich die folgenden Absätze. Absatz 6 wird Absatz 7.

Zu Doppelbuchstabe aa (Änderung des § 7 Absatz 6 Satz 1 LGG)

Die Streichung der Wörter „in der jeweils geltenden Fassung“ in Satz 1 und die Ersetzung der Angaben „12. Juli 2006 (Amtsbl. S. 1226) in der jeweils geltenden Fassung“ durch die Angaben „14. Oktober 2014 (Amtsbl. I S. 406)“ in Satz 2 im Hinblick auf die Zitierweise des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes entspricht den Rechtsförmlichkeitskriterien.

Da das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bis dato noch nicht geändert worden ist, entfällt der nach den Zitierregeln erforderliche Zusatz „zuletzt geändert am [...]“. Eine dynamische Verweisung – wie bislang – ist aufgrund der Eigenschaft des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes als Bundesgesetz mangels Gesetzgebungszuständigkeit des Saarlandes nicht zulässig.

Zu Doppelbuchstabe bb (Änderung des § 7 Absatz 6 Satz 2 LGG)

Zu den Dreifachbuchstaben aaa und bbb

Da das Universitätsgesetz zuletzt am 14. Oktober 2014 (Amtsbl. I S. 406) geändert worden ist, ist dies den Zitierregeln entsprechend anzupassen.

Durch Ersetzung des Wortes „für“ nach dem Wort „Anteil“ durch das Wort „an“ wird der Satz grammatikalisch richtig.

Zu Buchstabe h (Änderung des § 7 Absatz 7 LGG)

Durch Einfügung eines neuen Absatzes 4 verschieben sich die folgenden Absätze. Absatz 7 wird Absatz 8.

Zu Buchstabe i (Anfügung der Absätze 9 bis 11)

Der neue Absatz 9 gibt an, in Bezug auf welche Handlungen die im Frauenförderplan festgelegten numerischen Zielvorgaben und Maßnahmen zu berücksichtigen sind.

Der neue Absatz 10 zeigt auf, dass bei Nichterreichen der im Frauenförderplan festgelegten numerischen Zielvorgaben für jeweils vier Jahre die dafür verantwortlichen Gründe im nächsten Bericht zum Frauenförderplan aufzuführen sind.

Nach dem neuen Absatz 11 soll der Frauenförderplan den Beschäftigten zu deren Information und zum Zwecke der Transparenz ohne schuldhaftes Zögern publik gemacht werden.

Zu Nummer 8 (Änderung des § 8 LGG)**Zu Buchstabe a (Änderung des § 8 Absatz 1 LGG)****Zu den Doppelbuchstaben aa, bb und cc (Änderung des § 8 Absatz 1 Satz 1, 2 und 4 LGG)**

In Gesetzen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck zu bringen, vgl. § 28 LGG. Die Sparschreibung von Paarformen ist dabei nicht erlaubt.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 8 Absatz 2 LGG)

Die Streichung der Wörter „ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes bzw.“ dient der Bereinigung des Rechts.

In Bezug auf die Einfügung der Wörter „ , Höhergruppierungen“ wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe d verwiesen (Aufhebung des § 3 Absatz 4 LGG).

Zu Nummer 9 (Änderung des § 9 LGG)**Zu Buchstabe a (Neufassung des § 9 Absatz 1 LGG)**

Der Zeitraum, in dem die Dienststellen und das für Bildung zuständige Ministerium für die jeweiligen Schulformen sowie für die beruflichen Regelschulformen insgesamt den Dienststellen, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt haben, zur Berichterstattung über die Umsetzung der Förderpläne verpflichtet sind, wird von einem Jahr auf zwei Jahre verlängert. Zudem wird die Zeitspanne, in der die Landesregierung dem Landtag zur Berichterstattung verpflichtet ist, von drei auf vier Jahre erhöht. Auf diese Weise soll der Verwaltungsaufwand reduziert werden.

Zum Zwecke der Konkretisierung wird ferner der Umfang der Berichtspflicht festgelegt. Dies betrifft insbesondere die Verpflichtung zur Berichterstattung über die Erreichung der Zielvorgaben und die Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie.

Die Zugänglichmachung der Berichte für die Beschäftigten und das für Frauenpolitik zuständige Ministerium ist nunmehr obligatorisch. Hinzu kommt, dass im Bereich der Gemeinden und Gemeindeverbände der Bericht auch dem Gemeinde-, Stadtrat, Kreistag beziehungsweise der Regionalversammlung sowie bei den Eigenbetrieben dem Werksausschuss zugehen muss. Dadurch wird die Möglichkeit der Kenntnisnahme sichergestellt.

Zusätzlich wird die Berichtspflicht der Landesregierung gegenüber dem Landtag dahingehend erweitert, alle vier Jahre einen Gesamtbericht über den kompletten Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes vorzulegen, damit auch die Kommunen, Landkreise und sonstigen Körperschaften des öffentlichen Rechts in Augenschein genommen werden. Nur so ist zu beurteilen, ob das novellierte Landesgleichstellungsgesetz im Saarland Wirkung entfaltet.

Zu Buchstabe b (Anfügung eines Absatzes 2)

Es wird eine Ermächtigungsgrundlage implementiert, um die Einzelheiten über die Berichterstattung durch Rechtsverordnung reglementieren zu können.

Zu Nummer 10 (Änderung des § 10 LGG)**Zu Buchstabe a (Anfügung von § 10 Absatz 1 Satz 3)**

Sofern zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen eine hausinterne oder dienststellenübergreifende Stellenausschreibung nicht ausreicht, kann die Dienststelle auch eine öffentliche Stellenausschreibung durchführen. Damit wird die Chance, die Quantität geeigneter Bewerberinnen zu maximieren auch und gerade in Führungspositionen deutlich erhöht. Darüber hinaus schafft dieses Procedere mehr Transparenz.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 10 Absatz 2 LGG)**Zu Doppelbuchstabe aa**

Die Voraussetzungen, unter denen eine Stellenausschreibung entbehrlich ist, werden insofern verschärft, als die Frauenbeauftragte diesbezüglich nicht mehr nur angehört werden, sondern sogar ihr Einvernehmen erteilen muss.

Zu Doppelbuchstabe bb (Änderung des § 10 Absatz 2 Buchstabe a, b, c und d LGG)

Die Ersetzung der Angaben „a“, „b“, „c“ und „d“ durch die Angaben „1.“, „2.“, „3.“ und „4.“ entspricht den Rechtsförmlichkeitskriterien. Danach können innerhalb von Paragraphen, Artikeln und Absätzen Nummern gebildet werden, während Buchstaben nur als Untergliederungen von Nummern zu verwenden sind.

Zu den Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc

In Bezug auf die Ersetzung des Worts „bzw.“ durch das Wort „oder“ in der neuen Nummer 2 wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe b Doppelbuchstabe cc Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc Satz 3 verwiesen (Änderung des § 3 Absatz 2 Satz 3 LGG).

Dass in der neuen Nummer 3 dem Wort „Dienstherrn“ die Wörter „Arbeitgebers oder“ vorangestellt werden, resultiert daraus, dass das LGG nicht nur für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter, sondern auch für Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes gilt.

Die Ersetzung des Wortes „Ausschreibung“ durch das Wort „Stellenausschreibung“ in Nummer 4 dient der Anpassung an die Überschrift des § 10 LGG sowie einem einheitlichen Sprachgebrauch.

Zu Buchstabe c (Neufassung des § 10 Absatz 3 LGG)

In Bezug auf die Ersetzung des Wortes „Ausschreibung“ durch das Wort „Stellenausschreibung“ wird auf die Begründung zu Buchstabe b Doppelbuchstabe bb Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc Satz 3 verwiesen (Änderung des § 10 Absatz 2 Buchstabe a, b, c und d LGG).

Das Landesgleichstellungsgesetz gilt sowohl für Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes als auch für Beamtinnen und Beamte. Da sich das dienstrechtlich gebrauchte Wort „Stelle“ aber nur auf erstere bezieht, werden für den Bereich der Beamtinnen und Beamten die das Amt im statusrechtlichen Sinne bezeichnenden Wörter „oder das zu vergebende Amt“ eingefügt.

Die Wörter „ , bei gleichzeitig existenzsicherndem Einkommen,“ sind überflüssig, da sich diese an den Teilzeitarbeitsplatz gestellte Anforderung bereits aus § 17 Absatz 2 Satz 1 LGG beziehungsweise § 17 Absatz 3 Satz 1 LGG-E ergibt.

Durch Ersetzung der Wörter „oder im Wege der Arbeitsplatzteilung“ wird verdeutlicht, dass neben dem klassischen Verständnis von Teilzeitbeschäftigung auch das Teilzeitarbeitszeitmodell „job sharing“ zu fördern ist.

§ 10 Absatz 3 Satz 2 LGG-E macht deutlich, dass die Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung im vorgenannten Sinn auch bei Führungspositionen angestrebt wird.

Zu Buchstabe d (Änderung des § 10 Absatz 4 LGG)

Zu den Doppelbuchstaben aa und bb (Änderung des § 10 Absatz 4 Satz 1 und 2 LGG)

In Bezug auf die Ersetzung des Wortes „Ausschreibung“ durch das Wort „Stellenausschreibung“ in Satz 1 wird auf die Begründung zu Buchstabe b Doppelbuchstabe bb Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc Satz 3 verwiesen (Änderung des § 10 Absatz 2 Buchstabe a, b, c und d LGG).

In Bezug auf die Ersetzung des Wortes „bzw.“ durch das Wort „oder“ wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe b Doppelbuchstabe cc Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc Satz 3 verwiesen (Änderung des § 3 Absatz 2 Satz 3 LGG).

Die Ersetzung der Wörter „des zu übertragenden“ durch die Wörter „des zu vergebenden“ dient der Anpassung an die in § 10 Absatz 3 Satz 1 LGG-E gewählte Formulierung.

Zu Buchstabe e (Änderung des § 10 Absatz 5 LGG)

Zu den Doppelbuchstaben aa und bb (Änderung des § 10 Absatz 5 Satz 1 und 3 LGG)

Die Ersetzung der Wörter „Jede Stellenausschreibung hat“ durch die Wörter „In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hat jede Stellenausschreibung“ in Satz 1 macht deutlich, dass es als vordringliches Gesetzesziel die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen gilt.

In Bezug auf die Ersetzung des Worts „bzw.“ durch das Wort „oder“ in Satz 3 wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe b Doppelbuchstabe cc Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc Satz 3 verwiesen (Änderung des § 3 Absatz 2 Satz 3 LGG).

Zu Buchstabe f (Änderung des § 10 Absatz 6 LGG)

Zu den Doppelbuchstaben aa und bb

In Bezug auf die jeweilige Ersetzung des Wortes „Ausschreibung“ durch das Wort „Stellenausschreibung“ wird auf die Begründung zu Buchstabe b Doppelbuchstabe bb Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc Satz 3 verwiesen (Änderung des § 10 Absatz 2 Buchstabe a, b, c und d LGG).

In Bezug auf die Ersetzung des Wortes „Personalstelle“ durch das Wort „Stelle“ wird auf die Begründung zu Buchstabe c Satz 2 und 3 verwiesen (Neufassung des § 10 Absatz 3 LGG).

Zu Nummer 11 (Änderung des § 11 LGG)**Zu Buchstabe a (Änderung des § 11 Absatz 1 LGG)****Zu den Doppelbuchstaben aa, bb und cc**

Die Voranstellung der Wörter „bei gleicher Qualifikation“ sowie Ersetzung des Punkts am Ende durch die Wörter „ , sofern Bewerbungen von Frauen in ausreichender Zahl vorliegen.“ erfolgt wegen Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 und 33 Absatz 2 des Grundgesetzes.

In Bezug auf die Ersetzung des Wortes „Ausschreibung“ durch das Wort „Stellenausschreibung“ wird auf die Begründung zu Nummer 10 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc Satz 3 verwiesen (Änderung des § 10 Absatz 2 Buchstabe a, b, c und d LGG).

Zu Buchstabe b (Neufassung des § 11 Absatz 2 LGG)

§ 11 Absatz 2 LGG-E geht über § 11 Absatz 2 LGG insofern hinaus, als er auch die Unzulässigkeit von Fragen in Vorstellungs- und Auswahlgesprächen nach dem Familienstand und der Sicherstellung der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen neben der Berufstätigkeit umfasst.

Zu Buchstabe c (Anfügung eines Absatzes 3)

Die Anfügung eines Absatzes 3 dient der Geschlechterparität bereits in einer Auswahlkommission.

Zu Nummer 12 (Änderung des § 12 LGG)**Zu Buchstabe a (Änderung des § 12 Absatz 1 LGG)**

In Bezug auf die Einfügung der Wörter „ , Übertragungen höherwertiger Tätigkeit“ wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe d verwiesen (Aufhebung des § 3 Absatz 4 LGG).

Zu Buchstabe b (Änderung des § 12 Absatz 2 Satz 1 LGG)

In Bezug auf die Ersetzung der Wörter „bzw. des zu besetzenden“ durch die Wörter „oder des zu vergebenden“ wird auf die Begründung zu Nummer 10 Buchstabe d Doppelbuchstaben aa und bb Satz 2 und 3 verwiesen (Änderung des § 10 Absatz 4 Satz 1 und 2 LGG).

Zu Buchstabe c (Änderung des § 12 Absatz 4 LGG)

In Bezug auf die Einfügung der Wörter „Höhergruppierung oder“ wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe d verwiesen (Aufhebung des § 3 Absatz 4 LGG).

Zu Buchstabe d (Änderung des § 12 Absatz 5 LGG)**Zu den Doppelbuchstaben aa, bb, cc und dd**

In Anpassung an die auf vier Jahre verlängerte Geltungsdauer der Frauenförderpläne gemäß § 7 Absatz 1 Satz 1 LGG-E wird auch der für die Erfüllung der Zielvorgaben vorgesehene Zeitraum von drei auf vier Jahre ausgedehnt.

In Bezug auf die Einfügung der Wörter „ , Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit“ wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe d verwiesen (Aufhebung des § 3 Absatz 4 LGG).

Durch die Streichung des Wortes „es“ wird der Satz grammatikalisch richtig.

Das Wort „Bereiche“ wird aus sprachlichen Gründen durch das Wort „Bereich“ ersetzt.

Zu Nummer 13 (Änderung des § 13 LGG)

Zu den Buchstaben a, b

In Bezug auf die Ersetzung der Wörter „Lohn-, Vergütungs-“ durch das Wort „Entgelt“ wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe e Doppelbuchstabe aa Dreifachbuchstaben aaa und bbb Satz 2 verwiesen (Änderung des § 3 Absatz 5 Satz 1 LGG). Da die Wortwahl nach den Rechtsförmlichkeitskriterien zeitgemäß sein soll und veraltete oder ungebräuchliche Ausdrücke zu vermeiden sind, werden die Wörter „v. H.“ durch das Wort „Prozent“ ersetzt.

Zu Nummer 14 (Änderung des § 14 LGG)

Zu den Buchstaben a, b, c, d, e und f

In Bezug auf die Ersetzung der Wörter „trägt der“ durch die Wörter „tragen Arbeitgeber beziehungsweise“ wird auf die Begründung zu Nummer 10 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc Satz 2 verwiesen (Änderung des § 10 Absatz 2 Buchstabe a, b, c und d LGG).

In Bezug auf die jeweilige Ersetzung des Wortes „bzw.“ durch das Wort „beziehungsweise“ wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe b Doppelbuchstabe cc Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc Satz 3 verwiesen (Änderung des § 3 Absatz 2 Satz 3 LGG).

Da die Regelung zur Beweislastumkehr nicht nur zugunsten der Frau gelten darf, sondern auch zugunsten des Mannes Anwendung finden muss, wird eine geschlechtsneutrale Formulierung gewählt und das Wort „Frau“ und die Wörter „männlichen Bewerbers ist“ jeweils durch das Wort „Person“ sowie das Wort „des“ durch das Wort „der“ ersetzt.

Die Streichung des Kommas nach den Wörtern „geringer ist“ entspricht den deutschen Kommaregeln.

Zu Nummer 15 (Änderung des § 15 LGG)

Zu Buchstabe a (Änderung des § 15 Absatz 1 LGG)

Zu Doppelbuchstabe aa (Änderung des § 15 Absatz 1 Satz 1 LGG)

Durch Streichung der Wörter „ , insbesondere in unteren und mittleren Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen“ wird das Angebot zur Fortbildung zur gezielten beruflichen Qualifizierung in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen gleichrangig verpflichtend.

Zu Doppelbuchstabe bb (Änderung des § 15 Absatz 1 Satz 4 LGG)**Zu den Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc**

Die Ersetzung des dritten Wortes „ , die“ durch das Wort „mit“ und die Streichung des Wortes „wahrnehmen,“ erfolgt aus sprachlichen Gründen.

Die Ersetzung der Wörter „Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit“ durch das Wort „Teilzeitbeschäftigte“ erfolgt deshalb, weil die Begrifflichkeit Teilzeitbeschäftigte in § 3 Absatz 2 Satz 3 LGG legaldefiniert ist.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 15 Absatz 2 Satz 3 LGG)**Zu den Doppelbuchstaben aa, bb und cc**

In Bezug auf die in § 15 Absatz 2 Satz 3 LGG durchgeführten Änderungen wird auf die Begründung zu Nummer 10 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc Satz 2 verwiesen (Änderung des § 10 Absatz 2 Buchstabe a, b, c und d LGG).

Zu Buchstabe c (Anfügung eines Absatzes 4)

Die Anfügung eines Absatzes 4 dient der Ermöglichung von Fortbildungsmaßnahmen der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in den aufgezählten Bereichen.

Zu Nummer 16 (Neufassung der Überschrift des Abschnitts 5)

Eine wesentliche Intention des Gesetzgebers liegt darin, die Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu optimieren und Frauen vermehrt Führungsverantwortung übernehmen zu lassen. Um dies hervorzuheben, wird bereits die Überschrift dahingehend modifiziert.

Zu Nummer 17 (Änderung des § 16 LGG)**Zu Buchstabe a (Neufassung der Überschrift des § 16 LGG)**

In Bezug auf die Neufassung der Überschrift wird auf die Begründung zu Nummer 16 verwiesen (Neufassung der Überschrift des Abschnitts 5).

Zu Buchstabe b (Neufassung des § 16 Absatz 1 LGG)

§ 16 Absatz 1 LGG-E geht insofern über § 16 Absatz 1 LGG hinaus, als er die Dienststelle nunmehr verpflichtet, allen Beschäftigten mit Familienpflichten familiengerechte Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen anzubieten und diese nur dann versagt, wenn zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Auf diese Weise wird ein Gleichlauf mit § 79 Absatz 4 Satz 1 und 2 des Saarländischen Beamtengesetzes erreicht und der gesetzgeberische Wille, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, deutlich zum Ausdruck gebracht.

Zu Buchstabe c (Änderung des § 16 Absatz 2 LGG)**Zu Doppelbuchstabe aa (Änderung des § 16 Absatz 2 Satz 2 LGG)****Zu den Dreifachbuchstaben aaa, bbb, ccc und ddd**

Die Streichung des Kommas nach dem Wort „erforderlich“ entspricht den deutschen Kommaregeln.

Da sich die Zuschnitte und Bezeichnungen der einzelnen Ressorts nach jeder Landtagswahl ändern, wird zur Benennung des in Rede stehenden Ministeriums ein allgemeiner, den Tätigkeitsbereich umschreibender Terminus gewählt, der von der jeweiligen Regierung unabhängig ist.

Die Ersetzung und Einfügung im Hinblick auf die Zitierweise der Arbeitszeitverordnung sowie der Urlaubszeitverordnung für die saarländischen Beamten und Richter entsprechen den Rechtsförmlichkeitskriterien.

Zu Doppelbuchstabe bb (Aufhebung des § 16 Absatz 2 Satz 3 LGG)

Die Aufhebung des § 16 Absatz 2 Satz 3 LGG dient der Bereinigung des Rechts.

Zu Nummer 18 (Änderung des § 17 LGG)

Zu Buchstabe a (Neufassung der Überschrift des § 17 LGG)

Neben der Teilzeitarbeit soll auch die Telearbeit gefördert werden.

Zu Buchstabe b (Neufassung des § 17 Absatz 1 LGG)

Nach § 17 Absatz 1 Satz 1 LGG-E haben Beschäftigte mit Familienpflichten entsprechend dem Gesetzesziel von nun ab auch und gerade in Führungspositionen Anspruch auf Teilzeit. Dieser besteht - vorbehaltlich der Einhaltung rechtlicher Belange - nur dann nicht, wenn obligatorische dienstliche Belange – wie etwa fehlende Personalstellen oder Haushaltszwang – dagegensprechen. Auch hier wird Übereinstimmung mit § 79 Absatz 4 Satz 1 und 2 des Saarländischen Beamtengesetzes erreicht, zumal dieser beim Teilzeitanpruch nicht nach Hierarchien differenziert.

Beschäftigte ohne Familienpflichten haben keinen Anspruch auf Teilzeit. Vielmehr besteht ein Ermessen des Arbeitgebers beziehungsweise Dienstherrn. Dementsprechend kann Teilzeit gemäß § 17 Absatz 1 Satz 2 LGG-E – vorbehaltlich rechtlicher Belange – nur insofern gewährt werden, als keine dienstlichen Belange durchgreifen. Damit geht die Regelung mit § 79 Absatz 1 des Saarländischen Beamtengesetzes konform, der ebenfalls nur als Ermessensvorschrift ausgestaltet ist und damit keinen Anspruch auf Teilzeit begründet.

Darüber hinaus ist die Dienststelle jetzt nach § 17 Absatz 1 Satz 3 LGG-E verpflichtet, den Beschäftigten mit Familienpflichten Telearbeitsplätze zu offerieren.

Die Dienststelle hat nicht nur wie bisher die Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung, sondern auch die Ablehnung eines Antrags auf Telearbeit schriftlich zu begründen.

Zu Buchstabe c (Einfügung eines Absatzes 2)

§ 17 Absatz 2 LGG-E stellt klar, dass die Verringerung der Arbeitszeit zwingend eine Reduzierung des Aufgabenbereiches zur Folge haben muss.

Zu Buchstabe d (Änderung des § 17 Absatz 2 LGG)

Durch Einfügung eines neuen Absatzes 2 verschieben sich die folgenden Absätze mit Ausnahme von Absatz 5. Absatz 2 wird in modifizierter Form zu Absatz 3.

Zu Doppelbuchstabe aa (Änderung des § 17 Absatz 2 Satz 2 LGG)**Zu den Dreifachbuchstaben aaa, bbb, ccc und ddd**

Die Streichung des Punktes hinter dem Wort „Absatz“ dient der Beseitigung eines Redaktionsversehens des Gesetzgebers.

In Bezug auf die Ersetzung des Wortes „Nr.“ durch das Wort „Nummer“ wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe b Doppelbuchstabe cc Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc Satz 3 verwiesen (Änderung des § 3 Absatz 2 Satz 3 LGG).

Die Ersetzung der Wörter „SGB IV“ durch die Wörter „Vierten Buches Sozialgesetzbuch“ entspricht den Rechtförmlichkeitskriterien, wonach die einzelnen Bücher des Sozialgesetzbuches in Vorschriften wie allgemein bekannte Gesetze nur mit dem Zitiernamen bezeichnet werden.

Die Einfügung der Wörter „in der Regel“ geschieht im Hinblick auf die Anfügung eines Satzes 3, der eine Ausnahmeregelung enthält.

Zu Doppelbuchstabe bb (Anfügung eines Satzes 3)

§ 17 Absatz 2 Satz 3 LGG-E normiert, dass eine Teilzeitstelle für höchstens drei Monate ausnahmsweise auch als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ausgestaltet sein darf. Damit wird der Vernichtung bestehender oder die Verhinderung der Schaffung neuer Teilzeitarbeitsplätze in den Bereichen, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind, entgegengewirkt. Für die Schaffung einer Ausnahmeregelung sprechen rein praktische Erwägungen, beispielsweise die Einarbeitung einer Nachfolgerin oder eines Nachfolgers bei Eintritt in den Ruhestand, zumal dieser Zeitraum auch für die eigenständige soziale Sicherung unschädlich sein dürfte.

Zu Buchstabe e (Änderung des § 17 Absatz 3 LGG)

Durch Einfügung eines neuen Absatzes 2 verschieben sich die folgenden Absätze mit Ausnahme von Absatz 5. Absatz 3 wird zu einem neugefassten Absatz 4.

Um den Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit zur Erhöhung ihrer Arbeitszeit gerade auch bei nicht vorhersehbarer Veränderung der privaten Lebensverhältnisse zu gewähren, steht ihnen beim Bedürfnis nach Aufstockung der Arbeitszeit im Falle unbefristeter Teilzeitbeschäftigung sowie bei vorzeitigem Rückkehrwunsch aus befristeter Teilzeit unter Beachtung des Leistungsprinzips ein Anspruch auf vorrangige Berücksichtigung der nächsten, der Qualifikation entsprechenden Vollzeitstelle zu. Darin liegt insofern eine Besserstellung, als dieser Anspruch zuvor nur bei nicht existenzsichernder Teilzeitarbeit bestand.

Zum Zwecke der Erleichterung des (Wieder-)Einstiegs in die Vollzeit ist seitens der Dienststelle eine Teilnahme an entsprechenden Fort- und Weiterbildungen anzubieten.

Zu Buchstabe f (Änderung des § 17 Absatz 4 LGG)

Durch Einfügung eines neuen Absatzes 2 verschieben sich die folgenden Absätze mit Ausnahme von Absatz 5 LGG. Absatz 4 wird zu einem neugefassten Absatz 6.

§ 17 Absatz 6 Satz 1 stellt klar, dass weder Teilzeit- noch Telearbeit Hinderungsgründe für die Wahrnehmung von Führungspositionen sind.

§ 17 Absatz 6 Satz 2 und 3 LGG-E dient der Verdeutlichung und Verwirklichung des Gesetzesziels, der Minorität von Frauen in Führungspositionen konsequent entgegenzusteuern.

Zu Buchstabe g (Änderung des § 17 Absatz 5 LGG)

Die Änderung dient der Klarstellung, dass die Regelung auch für Männer gilt.

Zu Nummer 19 (Änderung des § 18 LGG)**Zu Buchstabe a (Änderung des § 18 Absatz 1 Satz 1 LGG)**

Da § 7 der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung vom 12. Februar 2009 (BGBl. I S. 320), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 18. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2325), eine entsprechende Regelung zur Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit enthält, wird § 18 Absatz 1 Satz 1 LGG obsolet.

Zu Buchstabe b (Anfügung eines Satzes 3)

Der Verweis auf § 17 Absatz 4 Satz 3 LGG-E deklariert, dass auch beurlaubten Beschäftigten die Partizipation an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen offeriert werden muss.

Zu Nummer 20 (Neufassung des § 19 LGG)

Die Neufassung des § 19 LGG dient der Präzisierung.

Zu Nummer 21 (Änderung des § 21 LGG)**Zu Buchstabe a (Neufassung des § 21 Absatz 1 LGG)**

Während die Verpflichtung einer Dienststelle mit Ausnahme der Schulen zur Einrichtung des Amtes einer Frauenbeauftragten von der Mindestanzahl von zehn (weiblichen wie männlichen) Beschäftigten abhängig gemacht wird, steht die Institution dieses Postens kleineren Dienststellen mit Ausnahme der Schulen frei. Dadurch soll deren Bedürfnissen insofern Rechnung getragen werden, als sie bei einer Größe von oft nur drei bis fünf Beschäftigten vormals gar nicht in der Lage waren, der Obliegenheit nachzukommen.

Durch Satz 3 kann auch in den jeweiligen Schulformen, die keine Dienststellen nach § 3 Absatz 1 LGG sind, das Amt je einer Frauenbeauftragten eingerichtet werden. Im Hinblick auf die beruflichen Regelschulformen wird für die Berufsschulen, Berufsfachschulen, Fachschulen und Fachoberschulen insgesamt nur eine Frauenbeauftragte gewählt.

Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass die staatlichen Studienseminare und das staatliche Landesseminar in die jeweils zugehörige Schulform einzubeziehen sind. Ferner werden die auslaufenden Schulformen ERS und Gesamtschule sowie das Deutsch-Luxemburgische Schengen–Lyzeum Perl von der Schulform Gemeinschaftsschule umfasst.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 21 Absatz 2 LGG)**Zu den Doppelbuchstaben aa, bb und cc**

Die Einfügung im Hinblick auf die Zitierweise des Musikhochschulgesetzes, des Fachhochschulgesetzes und des Kunsthochschulgesetzes entspricht den Rechtsförmlichkeitskriterien.

Zu Nummer 22 (Neufassung des § 22 LGG)

Zu Absatz 1

Um einen Gleichlauf mit der Wahl des Personalrats zu erreichen, wird die Frauenbeauftragte von nun an zeitgleich mit dem Personalrat alle vier statt alle drei Jahre gewählt und bei Tarifbeschäftigten vom Arbeitgeber und bei Beamten und Richtern vom Dienstherrn ernannt. Die Einzelheiten des Wahlverfahrens bleiben einer alsbald nach Inkrafttreten dieses Änderungsgesetzes vom für Frauenpolitik zuständigen Ministerium anzugehenden Rechtsverordnung vorbehalten. So vermeidet man, das Landesgleichstellungsgesetz mit Verfahrens- und Formvorschriften zu überfrachten.

In Bezug auf die Bestellung der kommunalen Frauenbeauftragten ergeben sich keine inhaltlichen Änderungen. Lediglich der Verweis auf § 186a des Kommunalselbstverwaltungsgesetzes wird dessen aktueller Fassung entsprechend durch den Verweis auf § 186 des Kommunalselbstverwaltungsgesetzes ersetzt. Die Einfügung im Hinblick auf die Zitierweise des Kommunalselbstverwaltungsgesetzes entspricht den Rechtsförmlichkeitskriterien.

Zu Absatz 2

In der Praxis ist es nicht unüblich, wenn sich zunächst keine Kandidatinnen für das arbeitsintensive Amt finden. Deshalb muss sichergestellt werden, dass Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten dennoch wahrgenommen werden können. Daher hat die Dienststelle aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten für die Zeit bis zur nächsten regelmäßigen Wahl eine Frauenbeauftragte mit deren Zustimmung zu bestellen. Aus der Formulierung des Absatzes 2 Satz 1 ergibt sich nunmehr explizit, dass nur eine Frau als Frauenbeauftragte gewählt oder als Stellvertreterin bestellt werden kann. Dies ist auch durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gedeckt. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts dann zulässig, wenn dies nach § 8 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit eine wesentliche berufliche Anforderung darstellt beziehungsweise gemäß § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes dazu dient, bestehende Nachteile wegen des Geschlechts auszugleichen. Denn respektive des Amtes der Frauenbeauftragten geht es hauptsächlich um die Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere den derzeit noch bestehenden Abbau von Nachteilen für Frauen im privaten und öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis sowie um die Wahrnehmung von frauenspezifischen Aufgaben, wozu unter anderem die Erstellung von Frauenförderplänen, die Betreuung und Beratung von sexuell belästigten Arbeitnehmerinnen und die Kooperation mit Fachberatungsstellen gehören. Darüber hinaus hat der Gesetzgeber zum Zweck der Herstellung der Gleichberechtigung an tatsächliche Gegebenheiten und spezifische Eigenschaften, Erfahrungen und Kenntnisse angeknüpft, die mit Blick auf die frauenspezifische Ausrichtung der Position einer Frauenbeauftragten nur Frauen haben können, was sowohl mit EU-Recht als auch mit der Verfassung vereinbar ist. Sowohl Artikel 14 Absatz 2 der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen als auch Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes bestimmen, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken hat.

Zu Absatz 3

Wie bisher wird die Frauenbeauftragte der Betriebs- oder Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet, wobei ihr Wirken eine im Geschäftsverteilungsplan auszuweisende dienstliche Tätigkeit bleibt. Klargestellt wird, dass im Zusammenhang mit den Frauenbeauftragten der Schulformen mit dem Begriff Dienststellenleitung das für Bildung zuständige Ministerium gemeint ist. Neu ist hingegen, der Frauenbeauftragten zu gestatten, eine aus ihrer Sicht opportune Stellvertretung vorzuschlagen, die bestellt wird und weder durch Wahl noch als Zweitplatzierte zum Zuge kommt. Das resultiert daraus, eine fruchtbare, von einem guten Arbeitsklima zehrende Zusammenarbeit zu generieren, die aus regem Meinungs- und Erfahrungsaustausch schöpft.

In Dienststellen mit mehr als 1000 Beschäftigten wie beispielsweise der Polizei gebietet es der Arbeitsaufwand, zwei Stellvertreterinnen zu bestellen.

Zu Absatz 4

Solange eine Beschäftigte der Personalvertretung ihrer Dienststelle angehört oder ihr ein so großer Einfluss bei Personalangelegenheiten zukommt, dass sie nicht nur bloße Vorschlags- oder Abstimmungsrechte hat, sondern als Miturheberin der Personalentscheidung gilt, darf sie weder das Amt der Frauenbeauftragten ihrer Dienststelle ausüben noch zu deren Stellvertreterin bestellt werden. Sie kann erst dann als Frauenbeauftragte ihrer Dienststelle figurieren oder zu deren Stellvertreterin bestellt werden, wenn sie ihr Amt in der Personalvertretung ihrer Dienststelle niedergelegt hat beziehungsweise nicht mehr mit Personalentscheidungskompetenzen befasst ist, wobei die Inkompatibilität der Ämter nicht zwingend schon den Ausschluss der Wählbarkeit erfordert.

Auf diese Weise kann nach dem Sinn und Zweck des § 16 Absatz 5 des Bundesgleichstellungsgesetzes eine Interessenkollision vermieden und die Unabhängigkeit der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin gesichert werden.

Zu Absatz 5

Wie schon nach § 22 Absatz 3 Satz 1, 2 und 3 LGG übt die Frauenbeauftragte ihre Tätigkeit autonom und weisungsunabhängig aus. Sie darf weder behindert noch benachteiligt werden und ist mit der erforderlichen räumlichen, personellen und sachlichen Ausstattung zu versorgen. Anders als in § 22 Absatz 3 Satz 3 Teilsatz 1 LGG wird die Verpflichtung zur Entlastung von den übrigen dienstlichen Aufgaben im erforderlichen Umfang nicht mehr in § 22 Absatz 5 LGG-E integriert, da die Freistellung vollumfänglich in § 22 Absatz 7 LGG-E geregelt ist.

Zu Absatz 6

§ 22 Absatz 6 LGG-E enthält eine Regelung zur Verschwiegenheitspflicht der Frauenbeauftragten und ihrer Stellvertreterin sowie Ausnahmen hiervon. Dadurch wird das Vertrauensverhältnis zu den betroffenen Personen gestärkt.

Zu Absatz 7

Für die Freistellung der Frauenbeauftragten wird nicht länger nur auf die Anzahl der weiblichen, sondern die Gesamtzahl aller Beschäftigten der Dienststelle abgestellt. Denn die Aufgaben und Rechte einer Frauenbeauftragten beziehen sich nicht ausschließlich auf Frauen, sondern betreffen auch Männer. Neu ist außerdem, dass in Dienststellen mit bis zu 100 Beschäftigten die Frauenbeauftragte im Umfang von wöchentlich fünf Stunden, in Dienststellen mit bis zu 300 Beschäftigten im Umfang von wöchentlich zehn Stunden und in beiden Fällen darüber hinaus bei Vorliegen besonderer Umstände auf Antrag im erforderlichen Umfang von ihren übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten ist. Diese gesetzliche Fixierung ist notwendig, weil die bisherige Freistellung bei bis zu 300 wahlberechtigten Beschäftigten im erforderlichen Umfang aufgrund des unbestimmten Rechtsbegriffs konturlos und ohne merkliche Entlastung war. Die übrigen - bis dato in § 22 Absatz 3 Satz 5 und 6 LGG verankerten - Freistellungsregelungen gehen - mit Ausnahme des Abstellens auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten - unverändert in § 22 Absatz 7 Satz 3 und 4 LGG-E auf, wobei die Staffellung bei der Freistellung auf den unterschiedlichen, von der Größe der Dienststelle abhängigen Arbeitsaufwand der Frauenbeauftragten zurückzuführen ist. Daneben darf die Freistellung nicht zu einer Behinderung des beruflichen Fortkommens der Frauenbeauftragten führen.

Um den Besonderheiten des Schulwesens bezüglich der Freistellung Rechnung zu tragen, gelten die Regelungen nach Satz 1 bis 5 nicht für den Schulbereich. Infolgedessen legt Satz 6 die Maximalhöhe des Freistellungsumfangs für die Frauenbeauftragten der Schulformen insgesamt fest, während Satz 7 die Modalitäten der Freistellung bestimmt. Satz 8 sieht eine Regelung für den Fall vor, dass das Amt einer gemeinsamen Frauenbeauftragten der Schulformen nach § 22b LGG-E nicht eingerichtet wird. In diesem Fall erhöht sich der Gesamtfreistellungsumfang.

Zu Absatz 8

Der bisherige § 22 Absatz 4 LGG findet sich in § 22 Absatz 8 LGG-E wieder. In Bezug auf die Einfügung der Wörter „Arbeitgeber oder“ wird auf die Begründung zu Nummer 10 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc Satz 2 verwiesen (Änderung des § 10 Absatz 2 Buchstabe a, b, c und d LGG).

Zu Absatz 9

In § 22 Absatz 9 LGG-E wird normiert, unter welchen Voraussetzungen der Frauenbeauftragten gegen ihren Willen ein anderes dienstliches Aufgabenfeld zugewiesen werden kann.

Zu Absatz 10

§ 22 Absatz 10 LGG-E legt fest, dass die Frauenbeauftragte ein Jahr nach Ausscheiden aus ihrer Position als Frauenbeauftragte in einem ihrem früheren Tätigkeitsbereich zumindest gleichwertigen dienstlichen Aufgabenfeld einzusetzen ist.

Zu Absatz 11

Der bisherige § 22 Absatz 5 LGG geht mit § 22 Absatz 11 LGG-E konform.

Zu Nummer 23 (Einfügung eines § 22a LGG-E und eines § 22b LGG-E)**Zu § 22a LGG-E****Zu Absatz 1**

„§ 22a Absatz 1 LGG–E bestimmt, dass bei den obersten Landesbehörden jeweils Gesamtfrauenbeauftragte als Stufenvertretung eingerichtet werden können. Die Gesamtfrauenbeauftragten werden von den Frauenbeauftragten aller Dienststellen im Geschäftsbereich der jeweiligen obersten Landesbehörde gewählt.

Dabei entspricht das aktive dem passiven Wahlrecht.

Satz 3 belässt den Ressorts die Option, eine unmittelbare demokratische Legitimation der Gesamtfrauenbeauftragten durch alle weiblichen Beschäftigten des Geschäftsbereichs vorzusehen.

Satz 4 stellt klar, dass die Gesamtfrauenbeauftragte der jeweiligen obersten Landesbehörde zuzuordnen ist.

Zu Absatz 2

§ 22a Absatz 2 LGG-E normiert die Zuständigkeiten der Gesamtfrauenbeauftragten.

Zu Absatz 3

§ 22a Absatz 3 LGG-E regelt den Freistellungsumfang der Gesamtfrauenbeauftragten in entsprechender Anwendung von § 22 Absatz 7 Satz 1 bis 3 LGG-E.

Zu Absatz 4

§ 22a Absatz 4 LGG-E enthält einen Verweis auf die Vorschriften, die dann entsprechend anzuwenden sind, wenn in § 22a LGG-E nichts Abweichendes normiert ist.

Zu Absatz 5

§ 22a Absatz 5 LGG-E weist darauf hin, dass die Absätze 1 bis 4 im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung und Kultur keine Anwendung finden.

Zu § 22b LGG-E

Die Einrichtung des Amtes einer Gesamtfrauenbeauftragten mit Zuständigkeit für dienststellen- und schulformübergreifende Aufgaben erscheint angesichts der ressortspezifischen Besonderheiten und der heterogenen Struktur des Geschäftsbereichs des Ministeriums für Bildung und Kultur nicht opportun. Zweckdienlich erscheint die Wahrnehmung übergreifender Aufgaben durch eine Stufenvertretung allein im Schulbereich. Vor diesem Hintergrund wird die Anwendbarkeit des § 22a LGG-E für den Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung und Kultur ausgeschlossen und durch § 22b LGG-E die Option eröffnet, im Schulbereich das Amt einer gemeinsamen Frauenbeauftragten der Schulformen einzurichten, wenn die Frauenbeauftragten der Schulformen aus ihrem Kreis heraus eine solche wählen.

Zu Nummer 24 (Neufassung des § 23 LGG)

Zu Absatz 1

Eines der wesentlichen Ziele, die mit der Novellierung angestrebt werden, liegt darin, die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten verbindlich festzulegen. Probleme resultieren in praxi vor allem daraus, dass die Dienststelle die Frauenbeauftragte nicht selten zu spät in den quasi schon abgeschlossenen Entscheidungsprozess involviert. Im Lichte dessen wird der bislang in § 23 Absatz 1 Satz 1 LGG verwendete Begriff „frühzeitig und umfassend“ präzisiert und der frühestmögliche Zeitpunkt der Partizipation der Frauenbeauftragten in § 23 Absatz 1 LGG-E mit den Wörtern „vollumfänglich und bereits an der Entscheidungsfindung“ gesetzlich implementiert.

Daneben ist die Frauenbeauftragte künftig nicht mehr nur bei den die weiblichen Beschäftigten betreffenden sozialen und bei allen personellen Maßnahmen zu beteiligen, sondern bei sämtlichen die weiblichen wie männlichen Beschäftigten tangierenden personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen der Dienststelle, womit man eine beide Geschlechter gleichermaßen umfassende Generalklausel schafft.

Der bisher in § 23 Absatz 1 Satz 2 LGG enthaltene Beteiligungskatalog geht zwecks Verbesserung der Rechte der Frauenbeauftragten modifiziert und erweitert in § 23 Absatz 1 Satz 4 LGG-E auf. Ihre Unterstützungsmaßnahmen als Ausprägung der Beteiligung sind auch weiterhin regelbeispielhaft – nicht abschließend - aufgeführt. Neu ist das Recht der Frauenbeauftragten auf Auskunft, Akteneinsicht, frühzeitige und umfassende Unterrichtung seitens der Dienststelle sowie Gewährung der Möglichkeit zur Abgabe eines Statements vor Entscheidungen.

Zu Absatz 2

§ 23 Absatz 3 LGG-E normiert das neu geschaffene Recht der Frauenbeauftragten, bei der Dienststelle vorzutragen, von ihr bei ihren Aufgaben Unterstützung zu erbeten sowie in allen ihre Beteiligung betreffenden Fragen die Initiative zu ergreifen. Dabei macht sie ihre Partizipation durch schriftliches Votum geltend, dessen Ablehnung die Dienststelle gegebenenfalls schriftlich begründen muss.

Zu Absatz 3

In § 23 Absatz 4 LGG-E wird die Beteiligung der Frauenbeauftragten an den Besetzungen von Vorstands- und Geschäftsleitungspositionen der Anstalten, Körperschaften und Stiftungen des öffentlichen Rechts neu eingeführt.

Zu Absatz 4

Der bisherige § 23 Absatz 4 LGG entspricht § 23 Absatz 4 LGG-E mit Ausnahme der Ersetzung des Wortes „Dienstkräfte“ durch das Wort „Beschäftigten“.

Zu Absatz 5

Der bisherige § 23 Absatz 3 LGG wird dahingehend abgeändert, dass die Wörter „des Personalrates“ durch die Wörter „der Personal- und Schwerbehindertenvertretungen“ ersetzt werden, da mit dem Oberbegriff Personalvertretungen auch die Stufenvertretungen erfasst sind und die Aufnahme der Schwerbehindertenvertretungen deren Bedeutung hervorheben soll.

Zu Nummer 25 (Neufassung des § 24 LGG)

Das bisherige in § 24 LGG verankerte Widerspruchsverfahren wird durch ein gestuftes, in § 24 LGG-E implementiertes Widerspruchs- und Schlichtungsverfahren ersetzt, bei dessen Misserfolg die Frauenbeauftragte nach § 24a LGG-E im Falle der Verletzung eigener Rechte das Verwaltungsgericht anrufen kann. Das novellierte Widerspruchsverfahren gemäß § 24 LGG-E geht jedoch ebenso wenig wie zuvor mit dem in §§ 68 ff. der Verwaltungsgerichtsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. März 1991 (BGBl. I S. 686), zuletzt geändert durch Artikel 13 des Gesetzes vom 8. Juli 2014 (BGBl. I S. 890), geregelten Widerspruchsverfahren konform.

Zu Absatz 1

§ 24 Absatz 1 LGG-E wird entgegen § 24 Absatz 1 LGG präzisiert. Anders als bisher ist die Entscheidung über eine Maßnahme, an der die Frauenbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt oder informiert worden ist, nicht nur für zwei Wochen auszusetzen. Vielmehr muss die Partizipation oder Auskunftserteilung auch nachgeholt werden. Neu ist zudem die verpflichtende Verkürzung der Frist für die Aussetzung der Entscheidung über eilige Maßnahmen auf eine Woche und bei fristlosen Kündigungen auf drei Arbeitstage.

Zu Absatz 2

§ 24 Absatz 2 LGG-E erweitert die schwach ausgestaltete Widerspruchsbefugnis der Frauenbeauftragten. Während die bis dato nur dann Widerspruch erheben konnte, wenn sie der Auffassung war, Maßnahmen oder ihre Unterlassung verstießen gegen dieses Gesetz, ist sie nunmehr auch bei der Geltendmachung eines Verstoßes durch Ablehnung von Maßnahmen widerspruchsberechtigt. Das vormalige Widerspruchsrecht für den Fall, dass sie der Ansicht war, infolge von Maßnahmen oder ihrer Unterlassung sei die Erfüllung des Frauenförderplans gefährdet, entfällt. Stattdessen wird eine Widerspruchsbefugnis bei eigener Rechtsverletzung der Frauenbeauftragten durch die Dienststelle, bei Aufstellung eines gegen dieses Gesetz verstoßenden Frauenförderplans von Seiten der Dienststelle oder bei Verstoß von Maßnahmen der Dienststelle gegen den Frauenförderplan gesetzlich bestimmt. Ansonsten bleibt § 24 Absatz 2 LGG-E inhaltlich unverändert.

Zu Absatz 3

Sofern die Dienststellenleitung dem Widerspruch nicht abhalf, konnte auf Antrag der Frauenbeauftragten die Entscheidung der obersten Landesbehörde beziehungsweise der die Rechtsaufsicht ausübenden Dienststelle eingeholt und der Vollzug der Maßnahme bis dahin ausgesetzt werden. Folge war, dass sich den Frauenbeauftragten der nachgeordneten Behörden ein größerer rechtlicher Spielraum eröffnete als den Frauenbeauftragten der obersten Landesbehörden, bei denen die Dienststellenleitung zweimal über das Vorbringen befand.

Dieses Prozedere wird nach der Reform obsolet: Denn falls die Dienststellenleitung dem Widerspruch binnen einer Zweiwochenfrist nicht abhilft oder ohne zureichenden Grund gar nicht darüber entscheidet, steht es der Frauenbeauftragten zu, eine Schlichtungsstelle anzurufen.

Zu den Absätzen 4 bis 8

§ 24 Absatz 4 bis 8 LGG-E schreibt in Anlehnung an § 75 des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. März 1989 (Amtsbl. S. 413), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 12. November 2014 (Amtsbl. I S. 428), das Zustandekommen der Schlichtungsstelle und die Einzelheiten des Schlichtungsverfahrens fest. § 22 Absatz 1 Satz 1 des Bundesgleichstellungsgesetzes weist eine ähnliche Konstruktion auf.

Zu Absatz 9

§ 24 Absatz 9 Satz 1 LGG-E bestimmt den grundsätzlichen Suspensiveffekt sowohl des Widerspruchs als auch der Anrufung der Schlichtungsstelle.

Etwas anderes gilt nach § 24 Absatz 9 Satz 2 LGG-E aber bei Abordnungen und Versetzungen. Hier besteht keine aufschiebende Wirkung, weil ansonsten ein „Normenkonfliktpotential“ mit § 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), entstehen könnte. Mit dieser Regelung des Verwaltungsrechtswegs hat der Bundesgesetzgeber von seiner Kompetenz nach Artikel 74 Absatz 1 Nummer 1 des Grundgesetzes Gebrauch gemacht, sodass aus Kompetenzgründen eine abweichende landesrechtliche Regelung im Saarländischen Beamtengesetz nicht möglich war, zumal § 54 des Beamtenstatusgesetzes auch keine Öffnungsklausel für die Länder enthält.

Nach § 54 des Beamtenstatusgesetzes haben Widerspruch und Anfechtungsklage gegen Abordnung und Versetzung für Beamtinnen oder Beamten keine aufschiebende Wirkung. Würde man dem Widerspruch und der Anrufung der Schlichtungsstelle im Fall von Abordnungen und Versetzungen durch das Landesgleichstellungsgesetz nun Suspensiveffekt zusprechen, bestünde die Gefahr, § 54 Absatz 4 des Beamtenstatusgesetzes „durch die Hintertür“ – über die Frauenbeauftragte – auszuhebeln, wobei dieser Rechtsvorteil wiederum nur Beamtinnen zugute käme, nicht aber ihren männlichen Kollegen.

Darüber hinaus entfällt die aufschiebende Wirkung auch im Fall des § 80 Absatz 2 Nummer 4 und Absatz 3 der Verwaltungsgerichtsordnung.

Zu Nummer 26 (Einfügung eines § 24a LGG-E)

Zu Absatz 1

§ 24a Absatz 1 LGG-E führt ein selbstständiges, sich an § 22 des Bundesgleichstellungsgesetzes orientierendes Klagerecht der Frauenbeauftragten vor dem Verwaltungsgericht ein. Voraussetzungen sind die Erfolglosigkeit des Widerspruchs und die schriftliche Mitteilung des Scheiterns des außergerichtlichen Einvernehmens im Schlichtungsverfahren. Daran zeigt sich, dass der Gesetzgeber die gerichtliche Klärung nur als ultima ratio im Falle einer fehlgeschlagenen Einigung ansieht. Hinzu kommt die Beachtung der Monatsfrist, gerechnet ab Zugang der schriftlichen Nachricht über den missglückten Schlichtungsversuch. Inhaltlich kann die Anrufung des Verwaltungsgerichts nur darauf gestützt werden, dass die Dienststelle eigene, durch das Landesgleichstellungsgesetz gewährte Rechte der Frauenbeauftragten verletzt oder keinen beziehungsweise einen nicht diesem Regelwerk entsprechenden Frauenförderplan aufgestellt hat, was dessen Bedeutung als Gleichstellungsinstrument akzentuiert.

Zu Absatz 2

Das Gerichtsverfahren hat keine aufschiebende Wirkung, da die Frauenbeauftragte nicht die Legitimität von Beschäftigte betreffenden Einzelmaßnahmen überprüfen lassen kann. Diese müssen gegebenenfalls von den Betroffenen selbst gerichtlich geltend gemacht werden. Darüber hinaus würde ein Suspensiveffekt der Klage auch zu nicht hinnehmbaren zeitlichen Verzögerungen führen.

Zu Absatz 3

§ 24a Absatz 3 LGG-E normiert die Kostentragungslast der Dienststelle.

Zu Nummer 27 (Aufhebung des § 26 LGG)

§ 26 LGG wird aufgehoben, da die Schweigepflicht bereits in § 22 Absatz 6 LGG-E geregelt ist.

Zu Nummer 28 (Änderung des § 27 LGG)**Zu den Buchstaben a und b (Änderung des § 27 Absatz 1 und Absatz 2 LGG)**

In Bezug auf die jeweilige Ersetzung des Worts „bzw.“ durch das Wort „beziehungsweise“ wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe b Doppelbuchstabe cc Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc Satz 3 verwiesen (Änderung des § 3 Absatz 2 Satz 3 LGG).

§ 27 Absatz 2 LGG wird im Hinblick auf den den Mindestlohn zugrunde legenden § 3 Absatz 2, 4 und 5 des Saarländischen Tarifreuegesetzes vom 6. Februar 2013 (Amtsbl. S. 84) aufgehoben.

Zu Buchstabe c (Änderung des § 27 Absatz 3 LGG)

Durch Aufhebung des Absatzes 2 rückt Absatz 3 auf. Absatz 3 wird Absatz 2.

Zu den Doppelbuchstaben aa und bb

Die Ersetzung der Wörter „und 2 enthaltenen gesetzlichen Bestimmungen“ durch die Wörter „enthaltene gesetzliche Bestimmung“ ist die Konsequenz der Streichung von § 27 Absatz 2 LGG.

Die Streichung des letzten Halbsatzes des § 27 Absatz 3 LGG geschieht im Hinblick auf die sich aus der novellierten Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG ergebenden, noch nicht vollends absehbaren Entwicklungen in der Praxis.

Zu Nummer 29 (Änderung des § 28 LGG)**Zu Buchstabe a (Änderung des § 28 Satz 1 LGG)****Zu den Doppelbuchstaben aa und bb**

Die Streichung der Wörter „Behörden und“ resultiert daraus, dass der in § 3 Absatz 1 Satz 1 LGG legaldefinierte Begriff Dienststelle auch Behörden umfasst.

Mit Einfügung der Wörter „ , in der Öffentlichkeitsarbeit, im Marketing“ wird klargestellt, dass dem Grundsatz der Gleichberechtigung auch in diesen Bereichen Rechnung zu tragen ist.

Zu Buchstabe b (Änderung des § 28 Satz 2 LGG)

Zu den Doppelbuchstaben aa und bb

Da seit Inkrafttreten des Lebenspartnerschaftsgesetz vom 16. Februar 2001 (BGBl. I S. 266), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 20. Juni 2014 (BGBl. I S. 786), am 1. August 2001 neben dem Rechtsinstitut der Ehe als Lebensgemeinschaft zweier nichtgleichgeschlechtlicher Partner auch das Rechtsinstitut der Lebenspartnerschaft als Lebensgemeinschaft zweier gleichgeschlechtlicher Partner existiert, muss § 28 Satz 2 LGG dahingehend angepasst werden.

Zu Nummer 30 (Neufassung des § 29 LGG)

Als weiteres Anliegen des Gesetzgebers gilt, die geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien zu verbessern. Die Schaffung eines eigenen Gremiengesetzes wird dabei aus fachlicher Sicht abgelehnt.

Zu Absatz 1

Sofern besondere gesetzliche Vorgaben nicht entgegenstehen und entsprechende Entsenderechte existieren, sollen sich Gremien hälftig aus Frauen wie Männern formieren. Als rechtliche Gründe werden Anforderungen an die Zusammensetzung eines Gremiums angesehen, die in speziellen (formellen sowie materiellen) Gesetzen vorgeschrieben sind. Das betrifft zum Beispiel Besetzungen qua Amt oder durch Wahl. Andere wichtige Gründe sind tatsächliche Gründe von erheblichem Gewicht. Diese liegen unter anderem dann vor, wenn den Kreisen der für die Besetzungen von Gremien unabweislich erforderlichen Personen nachweislich keine Frauen angehören. Von einer zulässigen Abweichung aus anderen wichtigen Gründen ist ferner auszugehen, wenn trotz mehrfacher Einwirkung auf andere Entsendeberechtigte, die selbst nicht dem Landesgleichstellungsgesetz unterfallen, kein dem § 29 LGG-E entsprechender Vorschlag unterbreitet worden und die vollständige Besetzung des Gremiums dringend geboten ist. Dabei ist zu beachten, dass Frauen und Männer die jeweils erforderliche Mindestqualifikation für eine sachgerechte Gremientätigkeit aufweisen müssen.

Zur Klarstellung und um in Verbindung mit § 6 Absatz 1 Nummer 4 LGG-E wesentliche Gremien statistisch erfassen zu können, liefert § 29 Absatz 1 Satz 2 LGG-E nun eine nicht abschließende Aufzählung solcher Institutionen, die nach dem Willen des Gesetzgebers als Gremien im Sinne dieses Gesetzes fungieren sollen.

Zu Absatz 2

Zur Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien müssen in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten gemäß § 7 Absatz 2 LGG-E quantitative Zielvorgaben in den Frauenförderplänen festgelegt werden, über deren Realisierung zu berichten und deren Nichterreichung dazulegen und zu begründen ist. Gremien, für deren Zusammensetzung besondere gesetzliche Vorgaben gelten, sind von dieser Vorschrift ausgenommen.

Zu Absatz 3 und 4

§ 29 Absatz 3 und 4 LGG-E regelt das Verfahren zur Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit in Umsetzung des Gesetzesziels.

Zu Absatz 5

§ 29 Absatz 5 LGG-E beschreibt einen Sonderfall der Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten in Bezug auf die Gremienbesetzung einschließlich der Konzipierung der numerischen Zielvorgaben.

Zu Absatz 6

§ 29 Absatz 6 LGG-E offeriert eine Ermächtigungsgrundlage für eine ins Ermessen der Landesregierung gestellte Rechtsverordnung, die die Details des Nominierungs-, Berufungs-, Vorschlags- und Entsendungsverfahrens festlegt.

Zu Nummer 31 (Änderung des § 30 LGG)**Zu den Buchstaben a und b (Änderung des § 30 Absatz 1 und Absatz 2 LGG)**

Da die Statistik am 30. Juni eines jeden Jahres und damit nicht sechs Monate nach Inkrafttreten erhoben wird, wird das Datum 30. Juni 2015 in § 30 Absatz 1 LGG-E aufgenommen.

Die Frauenförderpläne müssen erstmals am 1. Januar 2016 nach dem neuen Recht erstellt und in Kraft gesetzt werden.

Zu den Buchstaben c und d (Einfügung eines Absatzes 3 und Änderung des § 30 Absatz 3 LGG)

Da sich die Amtszeit der Frauenbeauftragten von drei auf vier Jahre erhöht, müssen die sich bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits im Amt befindlichen Frauenbeauftragten neu gewählt werden. Um die Voraussetzungen eines Gleichlaufs der bisher dreijährlichen Wahl der Frauenbeauftragten mit der nach § 23 Absatz 1 des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes alle vier Jahre stattfindenden Wahl des Personalrats zu schaffen, legt § 30 Absatz 3 LGG-E fest, dass die Neuwahl der Frauenbeauftragten parallel zur nächstfolgenden Personalratswahl durchzuführen ist. Dadurch ist es - wie von § 22 Absatz 1 Satz 3 LGG-E gefordert - möglich, beide nun im Vierjahresrhythmus abzuhaltenden Wahlen zeitgleich zu terminieren.

Durch Einfügung eines neuen Absatzes 3 verschiebt sich der folgende Absatz. Absatz 3 wird Absatz 4.

Zu Nummer 32 (Änderung des § 31 LGG)**Zu den Buchstaben a und b (Neufassung der Überschrift des § 31 LGG und Änderung des § 31 LGG)**

Die Neufassung der Überschrift des § 31 LGG sowie die Streichung der Wörter „und am 31. Dezember 2015 außer Kraft“ erfolgt im Hinblick auf einen Ministerratsbeschluss, der die Befristung von Gesetzen abschafft.

Zu Artikel 2 (Änderung des Kommunalselbstverwaltungsgesetzes)**Änderung des § 79a KSVG****Zu Nummer 1 (Aufhebung des § 79a Absatz 3 Satz 4 KSVG)**

Die Frauenbeauftragte soll sich – wie in § 79a Absatz 2 Satz 2 KSVG normiert - (nur) im Einvernehmen mit der Bürgermeisterin oder dem Bürgermeister eigenständig an die Öffentlichkeit wenden können, nicht aber aus grundsätzlichen Erwägungen heraus: Die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister leitet nach § 59 Absatz 2 Satz 1 KSVG die Gemeindeverwaltung. Damit ist ihr oder ihm die alleinige und unteilbare Verantwortung für das Funktionieren der Verwaltung und die Einheit der Verwaltungsführung zugewiesen, wozu selbstverständlich auch die Verantwortung für die Öffentlichkeitsarbeit der Gemeindeverwaltung gehört. Es liegt somit auf der Hand, dass die Bürgermeisterin oder der Bürgermeister dieser Verantwortung bei einer vollkommen autarken und von ihr oder ihm in keiner Weise zu kontrollierenden Öffentlichkeitsarbeit der Frauenbeauftragten nicht gerecht werden könnte.

Zu den Nummern 2 und 3 (Änderung des § 79a Absatz 6 KSVG und Aufhebung des § 79a Absatz 8 KSVG)

In Bezug auf die Ersetzung des Worts „bzw.“ durch das Wort „oder“ wird auf die Begründung zu Nummer 4 Buchstabe b Doppelbuchstabe cc Dreifachbuchstaben aaa, bbb und ccc Satz 3 verwiesen (Änderung des § 3 Absatz 2 Satz 3 LGG). Die Aufhebung des § 79a Absatz 8 KSVG dient der Bereinigung des Rechts.

**Zu Artikel 3 (Änderung des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes)
Änderung des § 13 SPersVG Absatz 3 SPersVG)**

Der Ausschluss der Wählbarkeit der Frauenbeauftragten ist mit der Aufnahme der Inkompatibilitätsregelung in § 22 Absatz 4 LGG-E obsolet geworden und kann daher gestrichen werden. Die Unvereinbarkeit der Ämter erfordert nicht zwingend einen Ausschluss der Wählbarkeit. Eine Kandidatur der Frauenbeauftragten im Rahmen der Personalratswahlen wird dadurch möglich, die Mandatsübernahme setzt jedoch die Niederlegung des Amtes der Frauenbeauftragten voraus.

Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes am Tag nach der Verkündung.