

Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (1. Auflage, Januar 1998)

Einführung:

Das Saarland hat im Rahmen seiner Gesetzgebungskompetenz mit dem Artikel-Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern vom 24. April 1996 Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst getroffen. In Artikel 1, dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG), wurde ein neues eigenständiges Gesetz geschaffen und in den Artikeln 2 - 8 bereits bestehende Gesetze geändert.

Ziel des Landesgleichstellungsgesetzes ist die Verwirklichung der tatsächlichen Chancengleichheit auf allen Ebenen des öffentlichen Dienstes durch die Gewährleistung gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern. Dabei ist die Verpflichtung der Dienststellen, gleichwertig qualifizierte Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt gegenüber Männern einzustellen und zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, als Kernstück des Gesetzes zu sehen.

Darüber hinaus sind alle Dienststellen gehalten, Frauenförderpläne mit verbindlichen Zielvorgaben zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen und zur Beseitigung ihrer Unterrepräsentanz auf allen Funktions- und Einkommensebenen aufzustellen.

Nach Ablauf von drei Jahren ist zu überprüfen, welche Zielvorgaben im Geltungsbereich des Frauenförderplans erfüllt wurden, so dass das Instrumentarium des Frauenförderplans eine Grundlage für gezielte Förderung in den einzelnen Dienststellen ist.

Neben Verbesserungen im Zusammenhang mit Fortbildung für Frauen und für Beschäftigte mit Familienpflichten durch familiengerechte Arbeitszeiten, beruflicher Wiedereingliederung für Beurlaubte, insbesondere nach der Familienphase, enthält das LGG besondere Bestimmungen über Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Auswahlkriterien, die gewährleisten sollen, dass Frauen bei konkreten Einstellungs- und Beförderungsmaßnahmen nicht benachteiligt werden und somit ein diskriminierungsfreies und transparentes Auswahlverfahren normieren.

Die Rechte und Aufgaben der Frauenbeauftragten in den Dienststellen bilden einen weiteren Schwerpunkt des Gesetzes.

In jeder Dienststelle werden Frauenbeauftragte gewählt und ernannt, die auf die Durchführung und Einhaltung des Gesetzes hinwirken. Die Frauenbeauftragte ist u.a. bei allen sozialen und personellen Maßnahmen, die weibliche Beschäftigte betreffen, frühzeitig und umfassend zu beteiligen.

Eine Umsetzungskontrolle über den Fortgang der Frauenförderung wird mit einer regelmäßigen Berichtspflicht gewährleistet. Zum einen hat jede Dienststelle spätestens zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes der Stelle, die den Förderplan in Kraft gesetzt hat, über die Umsetzung der Zielvorgaben zu berichten; zum anderen berichtet die Landesregierung dem Landtag alle drei Jahre über die Umsetzung des Gesetzes für die gesamte Landesverwaltung. Schließlich werden vom Geltungsbereich des Gesetzes auch alle Kommunen, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts erfasst, so dass frauenfördernde Regelungen für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes im Saarland zur Anwendung kommen.

Diese Broschüre beinhaltet den Text des Artikel 1, Landesgleichstellungsgesetz, und der weiteren Artikel 2 - 9 des Gesetzes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern mit Erläuterungen sowie einen Anhang, der u.a. das Beschäftigtenschutzgesetz, den Text der EG-Richtlinie 76/207/EWG und das Urteil des Europäischen Gerichtshofes zur Quote des Bremischen Gleichstellungsgesetzes enthält.

Gesetzestext mit Erläuterungen

<p>Artikel 1: Landesgleichstellungsgesetz - LGG</p> <p>Abschnitt 1: Allgemeines</p> <p>§ 1 Gesetzesziel und allgemeine Grundsätze</p> <p>(1) Ziel des Gesetzes ist die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender Nachteile (Artikel 3 Absatz 2 Satz 2 des Grundgesetzes) durch die Gewährleistung gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu öffentlichen Ämtern, den Abbau bestehender Unterrepräsentanzen von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen sowie die Vermeidung von Nachteilen durch die Wahrnehmung von Familien- und Betreuungspflichten.</p> <p>(2) Um dieses Ziel zu erreichen, sind durch eine gezielte frauenfördernde Personalplanung der Zugang und die Aufstiegschancen von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen zu verbessern und Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsbedingungen von Frauen und Männern im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bedürfnisgerecht zu gestalten. Keine Maßnahme darf Frauen aufgrund ihres Geschlechts oder Personen, die Familien- und Betreuungspflichten wahrnehmen, unmittelbar oder mittelbar benachteiligen.</p> <p>§ 2 Geltungsbereich</p> <p>(1) Dieses Gesetz gilt für die Verwaltungen des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände, des Stadtverbandes, sowie der sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes, der Gemeindeverbände oder der Gemeinden unterstehen, für die Gerichte und Staatsanwaltschaften und vom Landtag zu wählende Gremien.</p> <p>(2) Soweit das Land, die Gemeinden oder die Gemeindeverbände, sowie der Stadtverband Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des privaten Rechts halten oder erwerben, haben sie darauf hinzuwirken, dass die Grundzüge dieses Gesetzes auch von juristischen Personen des privaten Rechts, an denen eine öffentliche Beteiligung besteht, beachtet werden.</p> <p>§ 3 Begriffsbestimmungen</p> <p>(1) Dienststelle ist jede Behörde, Verwaltungsstelle und jeder Betrieb, soweit die Stelle innerhalb des Verwaltungsaufbaus organisatorisch eigenständig ist. Eigenbetriebe und Krankenanstalten sind eigene Dienststellen.</p> <p>(2) Beschäftigte sind Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, Richterinnen und Richter sowie Personen, die sich in der Ausbildung befinden. Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 58 des Saarlän-</p>	<p>zu § 1:</p> <p><i>§ 1 schreibt die Zielsetzung des Gesetzes fest.</i></p> <p><i>Das Landesgleichstellungsgesetz dient der Durchsetzung des verfassungsrechtlichen Gleichberechtigungsanspruchs aus Artikel 3 Abs. 2 GG, der durch Art. 1 Nr. 1 Buchstabe a des Gesetzes vom 27. Oktober 1994 (BGBl I Seite 3146) um folgenden Satz erweitert wurde: "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin".</i></p> <p><i>Für Frauen, die bislang im Bereich der öffentlichen Verwaltung unterrepräsentiert sind, soll gleicher Zugang zu öffentlichen Ämtern gewährleistet werden. Ziel ist die Herstellung der tatsächlichen Geschlechterparität auf allen Funktions- und Einkommensebenen.</i></p> <p><i>Um das Gesetzesziel zu erreichen, werden alle Dienststellen zu personalwirtschaftlichen und organisatorischen Maßnahmen verpflichtet, die geeignet sein müssen, tatsächlich zu einer Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen Funktions- und Einkommensebenen beizutragen, und Nachteile bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen zu vermeiden.</i></p> <p>zu § 2:</p> <p><i>Nach Absatz 1 erfasst der Geltungsbereich des Gesetzes alle Behörden, Körperschaften (z.B. Arbeitskammer, Landwirtschaftskammer) und Institutionen (z.B. Landesanstalt für das Rundfunkwesen, Sparkassen), die der Landesgesetzgebung unterliegen.</i></p> <p><i>Gleichzeitig beinhaltet Absatz 2 die Verpflichtung des Landes, der Gemeinden, Gemeindeverbände und Stadtverbands, überall dort, wo sie Mehrheitsbeteiligungen an juristischen Personen des Privatrechts (z.B. Aktiengesellschaft, Genossenschaft, GmbH) halten, dafür Sorge zu tragen, dass die Grundzüge des Gesetzes beachtet werden, um den verfassungsrechtlichen Gleichberechtigungsanspruch auch dort durchzusetzen.</i></p> <p>zu § 3:</p> <p><i>§ 3 definiert für das gesamte Gesetz verbindlich, was unter den Begriffen Dienststelle, Beschäftigte, Personalstellen, Beförderungen, Unterrepräsentanz und Familienpflichten zu verstehen ist.</i></p> <p><i>An den Begriff der Dienststelle in Absatz 1 als "organisatorische Einheit" orientiert sich die Verpflichtung, das Amt der Frauenbeauftragten zu installieren und Frauenförderpläne zu erstellen.</i></p> <p><i>Eigenbetriebe und Krankenanstalten werden als eigene Dienststellen definiert, wobei die Trägerschaft der Kran-</i></p>
--	--

dischen Beamtengesetzes jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigte, deren Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit die tarifvertraglich vereinbarte bzw. gesetzlich festgelegte Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit unterschreitet.

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

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

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

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

§ 4 Benachteiligungsverbote

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

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

§ 5 Anrechnungszeiten

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

Abschnitt 2: Personalplanung zur Frauenförderung

kenanstalten (private, kommunale oder kirchliche) entsprechende Berücksichtigung finden muss.

Nach Absatz 2 erfasst der Begriff der Beschäftigten alle Personen im Arbeitnehmerverhältnis, im Beamtenverhältnis und in der Ausbildung sowie die Richterinnen und Richter. Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sind vom Kreis der Beschäftigten ebenso ausgenommen wie die sogenannten Politischen Beamtinnen und Beamte (§ 58 des Saarländischen Beamtengesetzes).

Absatz 5 definiert die Unterrepräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst bei einem Frauenanteil von weniger als 50 % der Beschäftigten.

Damit knüpft das Gesetz an den Anteil der Frauen in der Bevölkerung an, der derzeit im Saarland bei ca. 52 % liegt. Das Gesetz geht somit davon aus, dass jede unterdurchschnittliche Repräsentanz von Frauen im öffentlichen Dienst auf strukturelle Diskriminierungen zurückzuführen ist, die kompensatorische Maßnahmen erforderlich macht. Die Anknüpfungsgröße ist im Beamtenbereich jede Besoldungsgruppe einer Laufbahn, im Angestellten- und Arbeiterbereich jede Vergütungs- und Lohngruppe.

Absatz 6 definiert den Begriff der Familienpflichten. "Angehörige" im Sinne des Gesetzes sind weit zu interpretieren, so dass beispielsweise auch die Pflege eines kranken Lebenspartners damit umfasst ist.

zu § 4:

Absatz 1 konkretisiert den Begriff der Diskriminierung durch die ausdrückliche Aufnahme der Benachteiligung wegen des Geschlechts oder des Familienstandes. Mit der Aufnahme dieser beiden Begriffe wird das Diskriminierungsverbot des Art. 2 Abs. 1 der EG-Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG) in Landesrecht umgesetzt.

Absatz 2 enthält eine gesetzliche Definition der mittelbaren Diskriminierung, die sich an die in Anknüpfung an Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 76/207 EWG (vgl. Anhang) entwickelte Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichtes anlehnt, und erlaubt ausdrücklich frauenfördernde Maßnahmen.

zu § 5:

§ 5 hat insoweit deklaratorischen Charakter als dort festgestellt wird, dass Zeiten der Berufsunterbrechung wegen Familienpflichten bei Wiedereintritt in den Beruf nach den hierfür geltenden besonderen Vorschriften anzurechnen sind. Erziehungsurlaub wird bei der Beschäftigungszeit mitgerechnet. Über die bestehende Rechtslage hinaus werden damit keine neuen Rechte begründet.

§ 6 Statistische Erhebung

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

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

§ 7 Grundsätze eines Frauenförderplanes

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

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

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

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

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

zu § 6:

§ 6 formuliert die Mindestanforderungen an die statistische Erhebung, die alle Dienststellen mit eigenem Stellenplan zu führen haben.

Da die Statistik Grundlage des Frauenförderplans ist, muss sich aus ihr detailliert die Verteilungssituation zwischen Frauen und Männern in den jeweiligen Dienststellen anhand der vorgegebenen Erhebungsmerkmale ergeben.

Die Statistik muss nach Absatz 2 in der Dienststelle veröffentlicht werden und ist außerdem an das Statistische Landesamt, das Ministerium für Frauen, Arbeit, Gesundheit und Soziales und, soweit eine übergeordnete Behörde den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat, an diese weiterzuleiten.

zu § 7:

Durch § 7 werden alle Dienststellen verpflichtet, Frauenförderpläne mit dem Ziel aufzustellen, durch entsprechende Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und die Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen.

Die Frauenförderpläne verpflichten die Dienststellen zu gezielter Personalplanung und Personalentwicklung.

Der Frauenförderplan umfasst sinnvollerweise die statistische Bestandsaufnahme der Beschäftigtenstruktur, wobei sich beispielsweise eine graphische Aufbereitung anbietet, sowie die Festlegung der konkreten Zielvorgaben zur Frauenförderung in den einzelnen Dienststellen. Darüber hinaus soll der Förderplan einen Textteil enthalten, der ggf. die statistische Erhebung kommentiert und schwerpunktmäßig die geplanten Einzelmaßnahmen möglichst detailliert aufführt. Beispielhaft zu nennen sind hier die mögliche Einführung von Mischarbeitsplätzen bzw. Maßnahmen wie gezielte Fortbildung (§ 15), die Erprobung von Arbeitszeitmodellen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 16) oder die Schaffung genügender Teilzeitarbeitsplätze (§ 17), auch in Führungs- und Leitungspositionen.

Die Erstellung des Förderplans liegt im Verantwortungsbereich der Dienststellenleitung, wobei die Frauenbeauftragte entsprechend § 25 Abs. 5 zu beteiligen ist..

Gemäß § 8 Absatz 2 ist der Frauenförderplan erstmals 1 Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes zu erstellen und gem. § 7 Absatz 1 Satz 1 nach jeweils 3 Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen.

(6) Stellen des wissenschaftlichen Dienstes, die gemäß § 57 a in Verbindung mit § 57 b Absatz 2 Nr. 2, 3, 3 oder 4 des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzen, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereiches stellen. Stellen des Wissenschaftlichen Dienstes, die nach § 48 a und § 48 c des Hochschulrahmengesetzes befristet besetzt werden, sind mindestens mit dem Anteil für Frauen zu besetzen, den sie im jeweiligen Fachbereich an Promovierten stellen. Die zur Beschäftigung von wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Abschluss angesetzten Mittel müssen mindestens mit dem Anteil für Frauen verwendet werden, den diese an den Studierenden des jeweiligen Fachbereiches stellen.

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

§ 8 Inkraftsetzen des Frauenförderplanes

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

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

§ 9 Berichtspflicht

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

Zu § 8:

§ 8 regelt im einzelnen in Absatz 1 das Inkrafttreten der Frauenförderpläne für den Bereich der Landesverwaltung, der Gemeinden und Gemeindeverbände und der juristischen Personen des öffentlichen Rechts, die der Rechtsaufsicht des Landes unterstehen (z.B. Arbeitskammer, Landwirtschaftskammer). Beim Saarländischen Rundfunk ist die Inkraftsetzung des Frauenförderplans rein innerorganisatorisch angesiedelt.

Absatz 2 enthält eine Sanktion bei der Nichtaufstellung eines Frauenförderplans. Diese strikte Sperrklausel für die Einstellung und Beförderung von Männern in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, kommt dann zur Anwendung, wenn der Frauenförderplan spätestens 1 Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes bzw. 3 Monate nach Ablauf des letzten Frauenförderplans noch nicht formell in Kraft getreten ist.

Zu § 9:

Die zwingende Berichtspflicht bei der Stelle, deren Zustimmung bzw. Benehmen der Frauenförderplan bedarf (Satz 1) sowie die Berichtspflicht vor dem Landtag (Satz 2) bzw. Rundfunkrat (Satz 4) sollen die Fortschreibung und Verbesserung der jeweiligen Frauenförderpläne gewährleisten.

**Abschnitt 3:
Stellenausschreibung, Auswahlverfahren**

§ 10 Stellenausschreibung

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

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

a) für die Rückkehr von Beschäftigten nach einer Beurlaubung oder Abordnung vorgesehen sind oder

b) Anwärtern oder Anwärterinnen bzw. Auszubildenden der Dienststelle vorbehalten sein sollen oder

c) für Beschäftigte vorgesehen sind, deren Arbeitsplätze durch Organisationsentscheidungen der Dienststelle oder aufgrund eines abgestimmten Personalentwicklungskonzeptes des Dienstherrn entfallen sind oder entfallen sollen oder

d) aufgrund ausreichend vorliegender Bewerbungen insbesondere auch von Frauen eine Ausschreibung entbehrlich erscheint.

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

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

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

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

§ 11 Vorstellungsgespräche

Zu § 10:

Durch die in Absatz 1 getroffene Regelung soll u. a. die Transparenz der Stellenbesetzungen erhöht werden, indem die generelle Ausschreibungsverpflichtung von freien Arbeitsplätzen, in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, festgeschrieben wird.

Beabsichtigt eine Dienststelle in begründeten Ausnahmefällen gem. Absatz 2 auf eine Ausschreibung zu verzichten, ist dies nur nach Anhörung der Frauenbeauftragten möglich.

Mit der Verpflichtung gem. Absatz 3, vor jeder Ausschreibung zu prüfen, ob die Stelle bei gleichzeitig existenzsicherndem Einkommen auch als Teilzeitstelle ausgeschrieben werden kann, ist dies insbesondere in Zusammenhang mit der Vergabe von Führungs- und Leitungsaufgaben und Schaffung neuer Arbeitsplätze zu sehen. Da sich auch Absatz 3 auf diejenigen Positionen bezieht, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind, sollen damit bereits im Zuge der Ausschreibung qualifizierte Arbeitsplätze in Führungs – und Leitungspositionen in Teilzeit ausgeschrieben werden (vgl. dazu auch Erläuterungen zu § 17).

Absatz 4 schreibt fest, dass das Anforderungsprofil in der Ausschreibung sich ausschließlich an der zu besetzenden Stelle bzw. dem zu vergebenden Amt zu orientieren hat. Hiermit soll ausgeschlossen werden, dass die Qualifikationsanforderungen in eine Ausschreibung am möglichen Bewerberpotential oder gar an einzelnen Bewerbern oder Bewerberinnen orientiert werden. Je detaillierter und konkreter das Anforderungsprofil ausgestaltet ist, umso geringer wird dabei der Spielraum für mögliche Bewerberinnen und Bewerber.

Gemäß Absatz 5 genügen geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen bei Stellenausschreibungen nicht. Sie müssen vielmehr Formulierungen enthalten, die Frauen ausdrücklich zu einer Bewerbung ermutigen.

Mit der Pflicht zur wiederholten Ausschreibung auf Verlangen der Frauenbeauftragten nach Absatz 6 für Fälle, in denen sich gar keine Frau beworben hat, soll gewährleistet werden, dass möglichst in allen Bewerbungsverfahren auch Frauen zur Verfügung stehen, die die geforderte formale Qualifikation nachweisen können.

Zu § 11:

§ 11 soll gewährleisten, dass Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, in den Vorstellungsgesprächen

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

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

§ 12 Auswahlentscheidungen

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

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

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

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

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

sprächen bereits von ihrer Anzahl her ebenso präsent sind, wie Männer.

Absatz 1 ist eine bindende Vorschrift, die keine gesetzliche Abweichung vorsieht. Dies bedeutet im Einzelfall, dass auch bei zahlenmäßig sehr unterschiedlicher Präsenz von qualifizierten Frauen und Männern (zwanzig Männer/ 4 Frauen) eine Parität herzustellen ist, indem neben den vier Frauen lediglich vier Männer zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen werden

Die Vorschrift in Absatz 2 schließt bestimmte mittelbar diskriminierende Fragen im Bewerbungsverfahren aus, die inzwischen auch von der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung als unzulässig beurteilt werden.

Zu § 12:

§ 12 enthält Vorgaben für die Auswahl bei Einstellungen.

Danach sind Eignung, Befähigung und fachliche Leistung ausschließlich entsprechend den Anforderungen der zu besetzenden Stelle oder des zu besetzenden Amtes zu beurteilen. Somit wird klargestellt, dass die Auswahl nach zusätzlichen Kriterien, die zur Ausübung der Tätigkeit ohne Belang sind, keine Rolle bei der Stellenbesetzung spielen dürfen.

Nach Absatz 3 sollen Qualifikationen berücksichtigt werden, die insbesondere Frauen in der Familienphase erwerben, dies sind beispielsweise Qualifikationen durch Erfahrungen in der Kinderbetreuung und mit hauswirtschaftlicher Tätigkeit aber auch die genannten unspezifischen Qualifikationen Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit. Diese können ebenfalls nur berücksichtigt werden, wenn sie für die zu besetzende Stelle benötigt werden.

Hilfskriterien, die sich in der Vergangenheit überwiegend zu Ungunsten von Frauen ausgewirkt haben wie Dienstaltes, Lebensalter und der Zeitpunkt der letzten Beförderung dürfen gem. Absatz 4 nur noch insoweit Berücksichtigung finden, als sie sich tatsächlich in der Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberin und des Bewerbers niederschlagen. Mit dieser Bestimmung soll eine weitere Basisdiskriminierung abgebaut werden.

Absatz 5 enthält eine Sanktion, die die Erfüllung des Frauenförderplans unterstützen soll. Mit der spezifischen Zustimmungspflicht wird die Wirksamkeit der Frauenförderpläne erhöht.

Bei Dienststellen, die die selbstgesetzten Zielquoten nicht erfüllen, ist die Vermutung berechtigt, dass nicht alle Möglichkeiten zur Einstellung und Beförderung von Frauen genutzt werden. Deshalb ist die Zustimmung der Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat, vorgesehen.

Zu § 13:

§ 13 Einstellungen, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

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

§ 14 Umkehr der Beweislast

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

§ 13 enthält eine Entscheidungsquote mit dem Ziel, die Erhöhung des Frauenanteils durchzusetzen.

Zu diesem Zweck sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange zu bevorzugen, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe mindestens hälftig vertreten sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Das Gesetz enthält damit eine Quotierungsbestimmung, die dann greift, wenn im Vergleich zu männlichen Mitbewerbern gleichwertig qualifizierte Frauen für die entsprechenden Stellen zur Verfügung stehen und kein Härtefall vorliegt. Durch die Härtefallprüfung in jedem Einzelfall wird eine "automatische Bevorzugung" von Frauen vermieden, die nach dem Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 17. Oktober 1995 unzulässig wäre (Rechtssache C-450/93) [siehe Anhang].

Die Härteklausele eröffnet zur Wahrung der verfassungsrechtlich notwendigen Einzelfallgerechtigkeit die Möglichkeit, aus schwerwiegenden Gründen in der Person eines männlichen Mitbewerbers von der Vorrangregelung abzuweichen. Soweit auf der Seite des männlichen Bewerbers eine erhebliche Benachteiligung festzustellen ist, kann sie gegenüber der grundsätzlichen Bevorzugung der Frau Vorrang haben.

Unbeachtlich bleiben im Hinblick auf die Ziele dieses Gesetzes allerdings solche Gründe, die in der traditionellen Geschlechtsrolle begründet sind. In der vorzunehmenden Interessenabwägung sind die persönlichen Belange der Bewerberin und des Bewerbers miteinander abzuwägen.

Mit dem Urteil des EuGH vom 11.11.1997 wurde über die mit der saarländischen Regelung nahezu identischen Norm des nordrhein-westfälischen Frauenförderungsgesetzes entschieden. Dabei ist abschließend geklärt worden, dass solche Quotenregelungen mit Härtefallklausel mit dem europäischen Gemeinschaftsrecht vereinbar sind (Rechtssache C-409/95) (siehe Anhang).

Zu § 14:

§ 14 konkretisiert § 611 a BGB (siehe Anhang) und ist ebenso wie diese Norm Ausfluss der EG-Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG.

§ 14 kehrt die Beweislast um, wenn es um die Frage geht, ob die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der betroffenen Frau geringer ist, als die des eingestellten bzw. beförderten männlichen Bewerbers.

Die Beweiserleichterung dient dazu, Frauendiskriminierungen überhaupt gerichtlich angreifen zu können; Frauen sollen die Chance haben, durch diese Beweislaständerung diskriminierender Einstellungs-, Auswahl- und Beförderungsverfahren anzugreifen und Einstellungs- bzw. Schadensersatzansprüche geltend zu machen.

**Abschnitt 4:
Berufliche Qualifizierung**

§ 15 Berufliche Fort- und Weiterbildung

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

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

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

**Abschnitt 5:
Maßnahmen zur Erhöhung der Zeitsouveränität**

§ 16 Arbeitszeiten

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

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

§ 17 Teilzeitarbeit

Zu § 15:

§ 15 behandelt Inhalte und Organisation von Fortbildungen.

Durch die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen sollen die Teilnahmemöglichkeiten für Frauen erhöht werden.

Alle für Fortbildung zuständigen Stellen müssen gem. Absatz 1 in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Fortbildungen anbieten, um Frauen auf die Übernahme höherwertiger Tätigkeiten vorzubereiten. Hierbei handelt es sich um typische kompensatorische Maßnahmen, die verfassungsrechtlich als Ausgleich von Nachteilen gerechtfertigt sind, die Frauen typischerweise erfahren.

Im übrigen werden die Rahmenbedingungen für Fortbildungsveranstaltungen näher geregelt. Die Beschäftigten, auch die Beurlaubten, sollen frühzeitig informiert werden. Frauen können insbesondere durch die inhaltlichen Schwerpunkte gezielt angesprochen werden. Dem in der Praxis oft entstehenden Umstand, dass Beschäftigte mit Familienaufgaben nicht an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen können, soll durch die Vorgaben des Absatzes 1 entgegengewirkt werden.

Zu § 16:

Absatz 1 verpflichtet die Dienststellen zum Angebot familienfreundlicher Arbeitszeiten. Neue Arbeitszeitmodelle, die nach Absatz 2 erprobt werden sollen, haben zum einen das Ziel, den Frauen die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familien- und Betreuungspflichten zu erleichtern, darüber hinaus sollen sie aber auch Maßnahmen enthalten, die gezielt die Bereitschaft von Männern zur Übernahme von Familien- und Betreuungspflichten fördern.

Entsprechend dieser Zielrichtung ist am 15.5.1996 die Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten geändert worden. Es wurde ein § 9 b eingefügt, der die Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle zulässt (siehe Anhang).

Soweit solche Arbeitszeitmodelle erprobt werden, ist die Landesregierung verpflichtet, dem saarländischen Landtag nach Ablauf von 5 Jahren über die Ergebnisse der Modelle Bericht zu erstatten.

Zu § 17:

§ 17 erweitert und konkretisiert die bisherigen rechtlichen

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

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

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

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

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

§ 18 Beurlaubung ohne Dienstbezüge

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

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

§ 19 Hinweispflicht

Bestimmungen zur Teilzeitarbeit.

Diese Vorschrift dient darüber hinaus auch dem Ziel, dem Wunsch von Beschäftigten, Teilzeit zu arbeiten, einfacher zu entsprechen. Demzufolge regelt Absatz 1, dass entsprechende Anträge auf Reduzierung der Arbeitszeit nur bei Vorliegen zwingender dienstlicher oder rechtlicher Gründe abgelehnt werden dürfen

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gem. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (siehe Anhang) dürfen im Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes gemäß Absatz 2 nicht mehr begründet werden.

Grundsätzlich sollen Teilzeitstellen gemäß Absatz 2 so beschaffen sein, dass sie zur eigenständigen Existenzsicherung geeignet sind.

Diese Aussage kann nur in dem Kontext gesehen werden, dass damit das Ziel einhergeht, ein eigenes existenzsicherndes Einkommen für Frauen sicherzustellen. Sie darf nicht so interpretiert werden, dass dadurch Teilzeitarbeitsplätze in Bereichen, in denen Frauen traditionell überrepräsentiert sind, vernichtet bzw. keine neuen Teilzeitarbeitsplätze mehr geschaffen werden.

Eine Definition eines zur eigenständigen Existenzsicherung geeigneten persönliches Einkommens enthält das Gesetz nicht. Als Orientierungshilfe kann aber sicherlich die Allgemeine Einkommensgrenze für die Hilfe in besonderen Lebenslagen (§ 79 BSHG) herangezogen werden

Da die Beschäftigten andererseits auch wieder die Möglichkeit haben sollen, verringerte Arbeitszeiten zu erhöhen, regelt Absatz 3, dass überall dort, wo die Teilzeitarbeit nicht existenzsichernd ist, ein Anspruch auf vorrangige Berücksichtigung der nächsten, der Qualifikation entsprechenden Stelle steht.

Absatz 4 zielt ausdrücklich darauf ab, vor allem im Bereich der Führungs- und Leitungsaufgaben verstärkt Teilzeitbeschäftigungen anzubieten .

Aus Absatz 5 ergibt sich, dass die Dienststelle insoweit die Verpflichtung hat, nach Ablauf von höchstens fünf Jahren Teilzeitarbeit einen Vollzeitarbeitsplatz vorzuhalten, als die Frauen bereits bei Antragstellung angeben, dass sie nach Ablauf dieser Zeit wieder Vollzeit arbeiten wollen.

Zu § 18:

Absatz 1 gibt Beschäftigten im Erziehungsurlaub die Möglichkeit, einen Antrag auf die Ausübung einer entsprechenden Teilzeitbeschäftigung zu stellen (siehe Anhang). Darüber hinaus soll diese Vorschrift gewährleisten, dass Beschäftigte bei Bedarf auch während der Zeit ihrer Beurlaubung Kontakt zu ihrem Beruf halten können, um ihnen anschließend den Wiedereinstieg bei ihrer Dienststelle zu erleichtern.

Absatz 2 enthält ein ausdrückliches Benachteiligungsverbot für Beurlaubte im Erziehungsurlaub oder aus familiären Gründen.

Zu § 19:

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

**Abschnitt 6:
Maßnahmen zur Vorbeugung und Vorgehensweise
gegen sexuelle Belästigung**

§ 20 Sexuelle Belästigung

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

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

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

**Abschnitt 7:
Frauenbeauftragte**

Die Dienststelle hat eine Informationspflicht, die gewährleisten soll, dass Beschäftigte mit Teilzeitarbeits- oder Beurlaubungswünschen umfassend aufgeklärt werden. Dies gilt vor allem bezüglich der Renten- und Versorgungsansprüche und darüber hinaus für alle sonstigen Fragen im Zusammenhang mit Ansprüchen aus der Sozialversicherung und aufgrund beamten- und tarifrechtlicher Regelungen aber auch im Hinblick auf solche Fragen, wie sich die Reduzierung der Arbeitszeit oder die Beurlaubung auf den künftigen Arbeitsplatz und die künftige Karriere auswirken wird.

Zu § 20:

§ 20 ergänzt und konkretisiert das Gesetz zum Schutze der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) das am 1.09.1994 in Kraft getreten ist (Bundesgesetzblatt 1994 I, Seite 1412 ff.) [siehe Anhang].

In dem Beschäftigtenschutzgesetz, das sowohl für die Privatwirtschaft als auch für den öffentlichen Dienst und damit für alle Beschäftigtenverhältnisse im Saarland gilt, werden Frauen und Männer vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geschützt.

Über die Vorgaben des Bundesgesetzes hinaus sind die Vorgesetzten nach § 20 verpflichtet, bekannt gewordene sexuelle Belästigungen der Dienststellenleitung zu melden. Außerdem stellt § 20 klar, dass die Frauenbeauftragte "zuständige Stelle" im Sinne des Beschäftigtenschutzgesetzes ist, dass sie also berechtigt ist, Beschwerden wegen sexueller Belästigungen entgegen zu nehmen. Darüber hinaus muss sie nach § 20 an der Aufklärung aller Fälle sexueller Belästigung beteiligt werden, also auch in den Fällen, in denen sie nicht selbst die Beschwerde entgegengenommen hat. Sie ist außerdem an dem gesamten Verfahren zu beteiligen. Damit soll sichergestellt werden, dass in diesem Verfahren insbesondere die Interessen von Frauen gesichert werden und Beschwerden über sexuelle Belästigungen nicht verzögert oder missachtet, sondern angemessen behandelt werden.

Vorbemerkung zu Abschnitt 7:

Das Landesgleichstellungsgesetz normiert Wahlverfahren, Rechte und Befugnisse für unterschiedliche Arten von Frauenbeauftragten:

- Die Frauenbeauftragte für die Landesverwaltung, ihre nachgeordneten Behörden und die Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen, werden in geheimer und unmittelbarer Wahl von den Beschäftigten der jeweiligen Dienststelle gewählt und danach vom Dienstherrn zur Frauenbeauftragten ernannt. Sie wirken intern. Ziel ihrer Tätigkeit ist es, die Gleichberechtigung innerhalb der Verwaltung tatsächlich*

§ 21 Frauenbeauftragte

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

(2) § 26 Saarländisches Universitätsgesetz, § 22 des Gesetzes nr. 1338 über die Hochschule des Saarlandes für Musik und Theater, § 24 des Fachhochschulgesetzes und § 16 des Gesetzes über die Hochschule der Bildenden Künste – Saar bleiben unberührt.

§ 22 Wahl und Stellung

(1) Die Frauenbeauftragte wird von den weiblichen Beschäftigten in geheimer und unmittelbarer Wahl für eine Amtszeit von jeweils drei Jahren gewählt. Sie wird alsdann von dem Dienstherrn zur Frauenbeauftragten ernannt. Wird gemäß §§ 79 a, 186 a und 215 a Kommunal selbstverwaltungsgesetz 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) Die Frauenbeauftragte wird der Betriebs- bzw. Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet. Ihre Tä-

durchzusetzen.

- Die kommunalen Frauenbeauftragten werden gem. § 79 a des Kommunal selbstverwaltungsgesetzes (KSVG) bei einer Einwohnerzahl von mehr als 20.000 Einwohnern/Einwohnerinnen bestellt und nicht gewählt. Sie nehmen einerseits die Aufgaben einer internen Frauenbeauftragten für die Verwaltung gem. § 20 ff LGG wahr und haben gleichzeitig auch die Aufgabe, auf kommunaler Ebene (extern) bei der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung mitzuwirken. In Gemeinden unter 20.000 Einwohnern wird eine Frauenbeauftragte ebenso wie in Dienststellen des Landes gewählt und danach bestellt. Sie ist verwaltungsintern tätig.
- An den Universitäten und Hochschulen des Saarlandes werden die Frauenbeauftragten nach ihrer Wahl durch den Beirat für Gleichstellungsfragen von dem Rektor/der Rektorin der jeweiligen Einrichtung ernannt. Für sie gelten ebenfalls die Regelungen der §§ 21 – 26 LGG. Auch die Frauenbeauftragten im Hochschulbereich sind verwaltungsinterne Frauenbeauftragte.

Zu § 21:

§ 21 regelt die Verpflichtung, das Amt einer Frauenbeauftragten für all diejenigen Dienststellen einzurichten, die zur Erarbeitung eines Frauenförderplans verpflichtet sind. (zu dem Begriff der Dienststellen vgl. Ausführungen zu § 3).

Die Wahl der Frauenbeauftragten muss spätestens ein halbes Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes (28.12.1996) erfolgt sein. Ist bis zu diesem Zeitpunkt nicht gewählt, kommt die Sanktion des Satzes 2 zur Anwendung, so dass keine Einstellung und Beförderung von Männern in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mehr vorgenommen werden dürfen. Die Sanktion des § 21 gilt gem. Absatz 2 auch für die saarländische Universität und Hochschulen.

Zu § 22:

Die Frauenbeauftragte wird gemäß Absatz 1 von den weiblichen Beschäftigten in geheimer und unmittelbarer Wahl für eine Amtszeit von jeweils 3 Jahren gewählt und sodann von dem Dienstherrn zur Frauenbeauftragten ernannt.

Um die herausgehobene Stellung der Frauenbeauftragten deutlich zu machen, regelt Absatz 2, dass die Frauenbeauftragte der Dienststellenleitung unmittelbar unterstellt ist. Gem. Absatz 2 Satz 2 ist eine Abwesenheitsstellvertreterin in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten zu bestellen.

Absatz 3 sieht vor, dass die Frauenbeauftragte in der Ausübung ihrer Tätigkeit von fachlichen Weisungen frei ist. Sie unterliegt nur der allgemeinen Dienstaufsicht. In Verbindung mit dem Benachteiligungsverbot des Ab-

tigkeit ist eine dienstliche Tätigkeit. Sie ist im Geschäftsverteilungsplan auszuweisen. Eine Abwesenheitsvertretung ist in Abstimmung mit der Frauenbeauftragten zu regeln.

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

In Dienststellen mit weniger als 300 wahlberechtigten Beschäftigten ist die Frauenbeauftragte im erforderlichen Umfang von ihren übrigen dienstlichen Aufgaben zu entlasten. In Dienststellen mit mehr als 300 wahlberechtigten Beschäftigten ist für die Tätigkeit der Frauenbeauftragten mindestens eine Stelle mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit zur Verfügung zu stellen, in Dienststellen mit mehr als 600 wahlberechtigten Beschäftigten eine volle Stelle. In Dienststellen mit mehr als 1000 wahlberechtigten Beschäftigten ist der Frauenbeauftragten eine Mitarbeiterin mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zuzuordnen, in Dienststellen mit mehr als 2000 wahlberechtigten Beschäftigten eine Mitarbeiterin mit der vollen Regelarbeitszeit.

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

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

§ 23 Aufgaben

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

1. Einstellungen, Beförderungen, Eingruppierungen, Höhergruppierungen, Versetzungen sowie Übertragungen höherwertiger Tätigkeiten einschließlich der Formulierung von Stellenausschreibungen, beim gesamten Auswahlverfahren sowie bei Vorstellungsgesprächen,

2. Sozialen, baulichen und organisatorischen Maß-

satzes 3 Satz 2 und der unmittelbaren Zuordnung zur Dienststellenleitung nach Absatz 2 werden die Voraussetzungen geschaffen, dass die Frauenbeauftragte ihre interne Kontrollaufgabe erfolgreich ausüben kann.

Der Frauenbeauftragten sind die erforderlichen Mittel bereitzustellen, die sie zu ihrer Aufgabenerledigung benötigt. Da sie berechtigt ist, Sprechstunden abzuhalten, sollte sie einen eigenen Raum zur Verfügung haben. Zur Ausstattung mit sachlichen und personellen Mitteln gehört neben den üblichen Schreib- und Büroutensilien die zur Aufgabenerfüllung notwendige Literatur ebenso wie die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Schreibdiensten bzw. die Ausstattung mit einer EDV-Anlage.

Angesichts der umfangreichen Aufgaben der Frauenbeauftragten in den Dienststellen ist die Möglichkeit einer (zumindest teilweisen) Entlastung von den übrigen dienstlichen Aufgaben unverzichtbar. In Dienststellen mit bis zu 300 Beschäftigten ist die Entlastung der Frauenbeauftragten nach Absatz 3 im Einzelfall nach ihrem Arbeitsanfall innerhalb der jeweiligen Dienststelle zu bemessen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es auch in kleinsten Dienststellen einen gewissen Grundbestand an Tätigkeiten für die Frauenbeauftragten gibt.

Absatz 4 gewährleistet der Frauenbeauftragten einen besonderen Kündigungsschutz, der in Anlehnung an die Schutzrechte der Mitglieder der Personalvertretung zu sehen ist.

In Absatz 5 ist das Recht der Frauenbeauftragten zur dienststellenübergreifenden Zusammenarbeit geregelt. Die Frauenbeauftragten der einzelnen Dienststellen stehen in keinem hierarchischen Verhältnis zueinander, sondern sind nach dem Landesgleichstellungsgesetz gleichberechtigt. Allerdings sind ihre Kompetenzen unterschiedlich, weil sie vor allem im personalwirtschaftlichen Bereich an den Kompetenzen der Dienststellenleitung teilnehmen. Eine Frauenbeauftragte hat jeweils die korrespondierenden Rechte, die die Dienststellenleitung selbst hat. Um so mehr sollte sie von dem Recht zur dienststellenübergreifenden Zusammenarbeit Gebrauch machen.

Zu § 23:

In § 23 sind Aufgaben und Befugnisse der Frauenbeauftragten geregelt.

Absatz 1 stellt klar, dass nicht die Frauenbeauftragte für die Einhaltung des Gesetzes verantwortlich ist, sondern vielmehr auf die Durchführung und Einhaltung durch die Dienststelle hinzuwirken hat. Die Frauenbeauftragte ist frühzeitig und umfassend an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen zu beteiligen, die die Belange der weiblichen Beschäftigten berühren. Welche dies sind, zählt Absatz 1 mit den Ziffern 1 - 5 beispielhaft auf. Eine frühzeitige Beteiligung bedeutet, dass die Frauenbeauftragte bereits an der Entscheidungsfindung der Dienststelle beteiligt werden muss.

Die Beteiligung der Frauenbeauftragten ist gem. Absatz 2 unabhängig davon, ob die Betroffenen dies wünschen oder nicht. Die Frauenbeauftragte nimmt ihre Tätigkeit parallel zu der des Personalrats wahr, dessen Rechte

nahmen, die weibliche Beschäftigte in besonderem Maße oder anders als männliche Beschäftigte betreffen,

3. Fortbildungsmaßnahmen,

4. Arbeitszeitgestaltung,

5. Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie Erstellung des Frauenförderplanes.

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

(3) Die Rechte des Personalrates bleiben unberührt.

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

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

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

§ 24 Widerspruchsrecht

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

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

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

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

§ 25 Zusammenarbeit mit anderen Stellen

Die Dienststelle, insbesondere die Personalverwaltung, die Frauenbeauftragte, die Personalvertretung und an den Hochschulen auch der Beirat für Gleich-

bleiben gem. Absatz 3 unberührt. Die Frauenbeauftragte selbst kann Mitglied des Personalrats sein. Der Personalrat wiederum ist verpflichtet, mit der Frauenbeauftragten eng zusammenzuarbeiten und sie in ihrer Aufgabenstellung zu unterstützen (vgl. § 25).

Darüber hinaus hat die Frauenbeauftragte nach Absatz 4 die Möglichkeit, Sprechstunden abzuhalten und einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten durchzuführen.

Die in Absatz 6 ausdrücklich festgehaltene Unterrichtspflicht durch die Dienststellenleitung ermöglicht der Frauenbeauftragten die Erfüllung ihrer Aufgaben. Alle Auskünfte, die hierzu erforderlich sind, sind durch die zuständigen Stellen zu erteilen.

Zu § 24:

Diese Vorschrift regelt das Widerspruchsrecht der Frauenbeauftragten. Soweit eine Dienststelle die Frauenbeauftragte bei einer Maßnahme nicht oder nicht rechtzeitig beteiligt, ist sie gem. Absatz 1 befugt, eine Aussetzung des Vollzugs der Maßnahme für zwei Wochen zu verlangen. Bei jedem Gesetzesverstoß kann sie die streitgegenständliche Maßnahme zunächst bei der eigenen und sodann bei der Dienststelle, die dem Frauenförderplan zugestimmt bzw. mit deren Benehmen er zu erstellen ist, widersprechen. Im Bereich der obersten Landesbehörde entscheidet demnach gem. Absatz 3 die gleiche Dienststelle noch einmal über den Antrag der Frauenbeauftragten. Gemäß Absatz 4 ist das Widerspruchsrecht als aufschiebendes Veto ausgestaltet, was bedeutet, dass die Zweiwochenfrist des Absatzes 1 als Mindestfrist zu verstehen ist.

Zu § 25:

Diese Vorschrift unterstreicht die Wichtigkeit der engen Kooperation zwischen der in einer Dienststelle vorhandenen Personalverwaltung und Personalvertretung mit der Frauenbeauftragten mit dem Ziel der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung.

stellungsfragen, arbeiten mit dem Ziel der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Beseitigung bestehender Nachteile eng zusammen und unterstützen sich gegenseitig bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.

§ 26 Schweigepflicht

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

Abschnitt 8: Sonstige Regelungen

§ 27 Auftragsvergabe und staatliche Leistungen

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

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

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

§ 28 Sprache

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

§ 29 Gremien

(1) Gremien, insbesondere solche, die zu beruflich

Zu § 26:

Diese Vorschrift regelt die besondere Verschwiegenheitspflicht der Frauenbeauftragten bezüglich der ihr während ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen persönlichen Daten und Verhältnisse der Beschäftigten sowie bezüglich anderer vertraulicher Angelegenheiten und ist Ausfluss der im öffentlichen Dienst ohnehin bestehenden Verschwiegenheitspflicht.

Für Angelegenheiten oder Tatsachen, die offenkundig sind, besteht keine Verschwiegenheitspflicht

Zu § 27:

Mit Absatz 1 soll die Frauenförderung über die öffentliche Auftragsvergabe auch auf die Privatwirtschaft ausgedehnt werden.

Nach Absatz 2 dürfen bei der Ausführung von Aufträgen bzw. der Verwendung staatlicher Leistungen keine Firmen beauftragt werden, die mit versicherungsfreien Beschäftigten arbeiten.

Gemäß Absatz 3 muss bei jeder öffentlichen Ausschreibung auf die Bindung an die Frauenförderung hingewiesen werden.

Zu § 28:

Durch diese Vorschrift sind alle saarländischen Behörden und Dienststellen gehalten, eine in erster Linie geschlechtsneutrale Amtssprache (z.B. Dienststellenleitung) zu wählen. Soweit dies nicht möglich ist, soll hilfsweise die weibliche und männliche Form verwendet werden.

Zu § 29:

Nach Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz in Verbindung mit dem Demokratieprinzip haben Frauen und Männer das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe an allen Lebensbereichen. Dieser Verfassungsgrundsatz wird durch die

relevanten Fragen entscheiden und beraten, sind geschlechtsparitätisch zu besetzen.

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

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

**Abschnitt 9:
Übergangs- und Schlussvorschriften**

§ 30 Übergangsvorschriften

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

**Artikel 2:
Änderung des Saarländischen Personalvertretungsgesetzes**

Das Saarländische Personalvertretungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. März 1989 (Amtsblatt S. 413) zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juni 1994 (Amtsblatt S. 906), wird wie folgt geändert:

§ 16 Absatz 7 wird wie folgt gefasst:

“(7) die Geschlechter sollen in jeder Gruppe, mindestens aber im Personalrat insgesamt, entsprechend ihrem Zahlenverhältnis an den Beschäftigten vertreten sein. § 15 Absatz 3 und § 17 Absatz 1 gelten entsprechend.”

In § 71 Buchstabe f wird der Punkt durch ein Komma ersetzt und folgender Buchstabe g angefügt:

“g) die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken.”

**Artikel 3:
Änderung des Kommunalselfstverwaltungsgeset-**

Vorschrift im Hinblick auf die Mitwirkung in öffentlichen Gremien konkretisiert.

Nach Absatz 1 sind sämtliche Gremien im Geltungsbereich des Landesgleichstellungsgesetzes geschlechtsparitätisch zu besetzen.

Die Absätze 2 und 3 enthalten Entsendevorschriften für diejenigen Gremien, die innerhalb des Geltungsbereiches des Gesetzes gebildet werden bzw. für die Gremien, in welche wiederum die Institutionen, für die das Gleichstellungsgesetz gilt, Vertreterinnen und Vertreter entsenden.

Zu § 30

Das Gesetz ist am 28.6.96 in Kraft getreten (vgl. Artikel 9), so dass die statistischen Daten gemäß Absatz 1 erstmals zum 28.12.1996 erhoben werden.

Der Frauenförderplan muss gemäß Absatz 2 demzufolge bis zum 28.6.1997 in Kraft gesetzt sein.

Zu Artikel 2:

§ 16 Abs. 7 Saarländisches Personalvertretungsgesetz regelt nunmehr, dass Männer und Frauen im Personalrat in jeder Gruppe, mindestens aber im Personalrat insgesamt, entsprechend ihrem Zahlenverhältnis vertreten sein sollen.

Die allgemeinen Aufgaben des Personalrats werden in § 71 f SPersVG durch den Satz ergänzt, dass der Personalrat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken hat.

zes

Das Kommunalselfverwaltungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Juni 1994 (Amtsblatt S. 1077) und 27. September 1995 (Amtsblatt S. 990) wird wie folgt geändert:

1. Nach § 79 ist folgender § 79 a einzufügen:

“§ 79 a Kommunale Frauenbeauftragte

(1) Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern müssen eine hauptamtliche Frauenbeauftragte (Kommunale Frauenbeauftragte) bestellen.

(2) Die Kommunale Frauenbeauftragte ist unmittelbar dem Bürgermeister unterstellt. Im Einvernehmen mit dem Bürgermeister kann sich die Kommunale Frauenbeauftragte eigenständig an die Öffentlichkeit wenden.

(3) Die Kommunale Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, auf kommunaler Ebene an der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern mitzuwirken und bestehende Nachteile beseitigen zu helfen. Sie ist frühzeitig und umfassend an allen Vorhaben, Projekten, Entscheidungen, Maßnahmen und Beschlüssen zu beteiligen, die sich in besonderer Weise auf die im jeweiligen Gemeindegebiet lebenden Frauen und Familien auswirken können. Sie kann selbst Vorhaben, Maßnahmen und Projekte anregen, die die Situation von Frauen und Familien in der örtlichen Gemeinschaft betreffen. Im Rahmen ihrer Tätigkeit ist sie berechtigt, frauenspezifische Öffentlichkeitsarbeit durchzuführen.

(4) Die Kommunale Frauenbeauftragte hat im Gemeinderat und in jedem seiner Ausschüsse – auch bei nicht öffentlicher Verhandlung – das Recht zur Teilnahme an Sitzungen und zu vorheriger Einsicht in alle Vorlagen. Auf Anregung der Kommunalen Frauenbeauftragten hat der Bürgermeister bestimmte Verhandlungsgegenstände in die Tagesordnung der nächsten Gemeinderatssitzung aufzunehmen, es sei denn, sie berühren offensichtlich nicht den Aufgabenbereich der Kommunalen Frauenbeauftragten. Wird ein Verhandlungsgegenstand aufgrund der Anregung der Kommunalen Frauenbeauftragten in die Tagesordnung aufgenommen, so genießt sie im Gemeinderat zu diesem Gegenstand Rederecht. Der Gemeinderat und jeder seiner Ausschüsse kann mit den Stimmen einer Fraktion oder einem Viertel der gesetzlichen Zahl seiner Mitglieder der Kommunalen Frauenbeauftragten zu jedem Verhandlungsgegenstand der Tagesordnung ein Rederecht einräumen; ein entsprechender Beschluss kann auch auf Antrag der Kommunalen Frauenbeauftragten herbeigeführt werden.

(5) Die Kommunale Frauenbeauftragte ist weiterhin zu beteiligen bei der Erhebung der statistischen Daten, der Erarbeitung einer gezielten frauenfördernden Personalplanung, bei der Umsetzung aller Maßnahmen auf der Grundlage der in Kraft gesetzten Personalplanung, insbesondere der Vorbereitung und Umsetzung der Personal-

Zu § 79 a KSVG:

Mit der Einfügung des § 79 a KSVG werden die Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohnern verpflichtet, eine hauptamtliche Frauenbeauftragte – kommunale Frauenbeauftragte - zu bestellen.

Für die Kreise und den Stadtverband gilt durch die Einfügung der §§ 186 a und 215 a KSVG entsprechendes; Rechte und Pflichten der Kreisfrauenbeauftragten bzw. der Frauenbeauftragten des Stadtverbandes bestimmen sich nach § 79 a.

Im Gegensatz zu den internen Frauenbeauftragten der Dienststelle haben diese Frauenbeauftragten eine andere Rechtsstellung; sie nehmen neben den Aufgaben einer internen Frauenbeauftragten auch verwaltungsexterne Aufgaben wahr und haben auf kommunaler Ebene an der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung mitzuwirken. Die Betonung der Hauptamtlichkeit dieser Funktion soll auf die Bedeutung des Verfassungsauftrags und seine Umsetzung in den Kommunen hinweisen.

Die Absätze 2 - 4 regeln, welche Stellung, Aufgaben und Rechte die kommunale Frauenbeauftragte im einzelnen hat. So kann sie beispielsweise selbst Vorhaben, Maßnahmen und Projekte anregen, die die Situation von Frauen und Familien in der örtlichen Gemeinschaft betreffen. Darüber hinaus hat sie das Recht, im Gemeinderat und jedem seiner Ausschüsse teilzunehmen und zuvor Einsicht in alle entsprechenden Unterlagen zu nehmen.

In den Absätzen 5 - 7 werden die verwaltungsinternen Tätigkeiten der kommunalen Frauenbeauftragten festgeschrieben. Sie ist bei der Erhebung der statistischen Daten und bei der Erarbeitung einer gezielten frauenfördernden Personalplanung ebenso wie eine interne Frauenbeauftragte zu beteiligen, und hat ebenso wie diese die Möglichkeit, bei einer unterlassenen Beteiligung die Maßnahme auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

entscheidungen.

(6) Wurde eine Beteiligung nach Absatz 5 bzw. Absatz 4 unterlassen, ist die Maßnahme auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen.

(7) Frauen, die aufgrund dieses Gesetzes als Kommunale Frauenbeauftragte tätig sind, dürfen in oder aufgrund der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht behindert oder benachteiligt werden.

(8) Die Bestellung einer Kommunalen Frauenbeauftragten nach Absatz 1 muss spätestens zum 1. Januar 1998 erfolgt sein."

2. Nach § 186 ist folgender § 186 a einzufügen:

"186 a Kreisfrauenbeauftragte

Landkreise müssen eine hauptamtliche Kreisfrauenbeauftragte bestellen. Für die Kreisfrauenbeauftragte gilt § 79 a entsprechend."

3. Nach § 215 ist folgender § 215 a einzufügen:

"§ 215 a Frauenbeauftragte des Stadtverbandes

Der Stadtverband muss eine hauptamtliche Frauenbeauftragte bestellen. Für die Frauenbeauftragte gilt § 79 a entsprechend."

**Artikel 4:
Änderung des Saarländischen Beamtengesetzes**

Das Saarländische Beamtengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. Juni 1979 (Amtsblatt S. 570), zuletzt geändert durch Gesetz vom 21. Juni 1995 (Amtsblatt S. 798), wird wie folgt geändert:

1. § 9 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 werden die Worte "Geschlecht," gestrichen; es wird folgender Satz angefügt:
"Das Geschlecht kann nach Maßgabe der Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes Berücksichtigung finden."

b) Absatz 2 wird gestrichen.

c) Absatz 3 wird zu Absatz 2.

**Artikel 5:
Änderung des Gesetzes über die Universität des Saarlandes**

§ 26 des Gesetzes über die Universität des Saarlandes vom 8. März 1989 (Amtsblatt S. 609), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juni 1994 (Amtsblatt S. 889 und 901), wird wie folgt neu gefasst:

Zu § 186 a KSVG:

Vergleiche obige Ausführungen zu § 79 a.

Zu § 215a KSVG:

Vergleiche obige Ausführungen zu § 79 a.

Zu Artikel 4:

Infolge der Regelungen des Landesgleichstellungsgesetzes ist § 9 des Saarl. Beamtengesetzes entsprechend geändert worden.

Zu Artikel 5 – 8:

In den Artikeln 5 - 8 wird im Einzelnen nach den jeweiligen Universitäts- und Hochschulgesetzen für die einzelnen Hochschulen des Saarlandes insbesondere die Wahl der Frauenbeauftragten neu geregelt.

Danach wird ein Beirat gewählt, der wiederum aus dem Kreis der Mitglieder der jeweiligen Hochschule die Frauenbeauftragte für eine Amtszeit von jeweils 3 Jahren wählt.

Aus Abschnitt 2 des Landesgleichstellungsgesetzes in Verbindung mit den jeweiligen Absätzen 7 der geänderten Normen im Hochschulbereich ergibt sich, dass auch die Frauenbeauftragte der Hochschule die Stellung einer Frauenbeauftragten nach dem LGG hat und dass die sonstigen Grundsätze des LGG beispielsweise über Er-

“§ 26 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

(1) Im Rahmen der Aufgaben nach § 1 Absatz 5 ernannt die Universitätspräsidentin bzw. der Universitätspräsident eine Frauenbeauftragte, eine Vertreterin für die Frauenbeauftragte und Fakultätsbeauftragte. Dem Beirat für Frauenfragen gehören je drei Vertreterinnen der Mitgliedergruppen nach § 13 Absatz 1 Satz 1 an. Jede Fakultät soll angemessen vertreten sein. Der Beirat kann Ausschüsse bilden, denen auch Personen angehören, die nicht Mitglied des Beirates sind. Der Beirat unterstützt die Frauenbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

(2) Die Frauenbeauftragte berät und unterstützt die Universitätspräsidentin bzw. den Universitätspräsidenten und die übrigen zuständigen Stellen der Universität in allen Gleichstellungsfragen. Sie ist die Beauftragte im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes und beteiligt sich gemeinsam mit dem Beirat für Frauenfragen an der Erstellung von Frauenförderplänen gemäß § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes durch die Universität sowie an Plänen zur Vermeidung von Nachteilen für Frauen und zur Verbesserung der Situation von Frauen; diese sind dem Senat zur Beschlussfassung vorzulegen. Die Frauenbeauftragte wirkt darauf hin, dass die Mitglieder der Universität über allgemeine Fragen der Gleichstellung informiert werden.

(3) Die Organe und Einrichtungen der Universität haben die Frauenbeauftragte in ihrer Arbeit zu unterstützen; insbesondere sind ihr entsprechende Informationen zur Erarbeitung, Umsetzung und Einhaltung von Frauenförderplänen und sonstigen Maßnahmen vorzulegen. Sie kann mit beratender Stimme an allen Sitzungen der Kollegialorgane und deren Ausschüsse, insbesondere der Berufungskommissionen teilnehmen. Sie macht Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Universität. Wenn sie und ihre Vertreterin an einer Sitzung nicht teilnehmen können, kann die Frauenbeauftragte vorrangig aus dem Kreis der Mitglieder des Beirates für Frauenfragen eine Terminvertreterin beauftragen.

(4) Frauen, die an der Universität wegen ihres Geschlechts Benachteiligungen erfahren haben oder befürchten, können sich an die Frauenbeauftragte wenden. Die zuständigen Stellen sind auf Aufforderung der Frauenbeauftragten zur Stellungnahme verpflichtet. Sie kann Vorschläge zur Abhilfe vorlegen. Mit Zustimmung der Betroffenen kann sie deren Personalunterlagen einsehen.

(5) Die Frauenbeauftragte nimmt gegenüber dem Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft Stellung zu den von der Universität gemäß § 6 des Landesgleichstellungsgesetzes erhobenen Daten, dem von der Universität erarbeiteten Frauenförderplan gemäß § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes und zum Bericht der Universität gemäß § 9 des Landesgleichstellungsgesetzes. Der Senat nimmt zu dem Bericht Stellung.

(6) Die Frauenbeauftragte ist aus dem Kreis der Mitglieder der Universität nach § 11 Absatz 1 Nr. 3 bis 9 zu wählen. Sie wird vom Beirat für Frauenfragen für

stellung eines Frauenförderplans und das Stellenausschreibungs- und Auswahlverfahren auch hier Anwendung finden.

eine Amtszeit von jeweils drei Jahren gewählt. Wiederwahl ist möglich. Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten ist dienstliche Tätigkeit. Die Frauenbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

(7) Im übrigen gilt das Landesgleichstellungsgesetz.“

Artikel 6:

Änderung des Gesetzes nr. 1338 über die Hochschule des Saarlandes für Musik und Theater

§ 22 des Gesetzes Nr. 1338 über die Hochschule des Saarlandes für Musik und Theater vom 1. Juni 1994 (Amtsblatt S. 906) wird wie folgt neu gefasst:

“§ 22 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

(1) Im Rahmen der Aufgaben nach § 1 Absatz 6 ernannt die Rektorin bzw. der Rektor eine Frauenbeauftragte und eine Vertreterin für die Frauenbeauftragte. Dem Beirat für Frauenfragen gehören Vertreterinnen der Mitgliedergruppen nach § 12 Absatz 1 an. Der Beirat kann Ausschüsse bilden, denen auch Personen angehören, die nicht Mitglied des Beirates sind. Der Beirat unterstützt die Frauenbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

(2) Die Frauenbeauftragte berät und unterstützt die Rektorin bzw. den Rektor und die übrigen zuständigen Stellen der Hochschule des Saarlandes für Musik und Theater in allen Gleichstellungsfragen. Sie ist die Beauftragte im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes und beteiligt sich gemeinsam mit dem Beirat für Frauenfragen an der Erstellung von Frauenförderplänen gemäß § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes durch die Hochschule des Saarlandes für Musik und Theater sowie an Plänen zur Vermeidung von Nachteilen für Frauen und zur Verbesserung der Situation von Frauen; diese sind dem Senat zur Beschlussfassung vorzulegen. Die Frauenbeauftragte wirkt darauf hin, dass die Mitglieder der Hochschule für Musik und Theater über allgemeine Fragen der Gleichstellung informiert werden.

(3) Die Organe und Einrichtungen der Hochschule des Saarlandes für Musik und Theater haben die Frauenbeauftragte in ihrer Arbeit zu unterstützen; insbesondere sind ihr entsprechende Informationen zur Erarbeitung, Umsetzung und Einhaltung von Frauenförderplänen und sonstigen Maßnahmen vorzulegen. Sie kann mit beratender Stimme an allen Sitzungen der Kollegialorgane und deren Ausschüsse, insbesondere der Berufungskommissionen teilnehmen. Sie macht Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule des Saarlandes für Musik und Theater. Wenn sie und ihre Vertreterin an einer Sitzung nicht teilnehmen können, kann die Frauenbeauftragte vorrangig aus dem Kreis der Mitglieder des Beirats für Frauenfragen eine Terminvertreterin beauftragen.

(4) Frauen, die an der Hochschule des Saarlandes für Musik und Theater wegen ihres Geschlechts Benachteiligungen erfahren haben oder befürchten, können sich an die Frauenbeauftragte wenden. Die zuständigen Stellen sind auf Aufforderung der Frauenbeauf-

tragen zur Stellungnahme verpflichtet. Sie kann Vorschläge zur Abhilfe vorlegen. Mit Zustimmung der Betroffenen kann sie deren Personalunterlagen einsehen.

(5) die Frauenbeauftragte nimmt gegenüber dem Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft Stellung zu den von der Hochschule des Saarlandes für Musik und Theater gemäß § 6 des Landesgleichstellungsgesetzes erhobenen Daten, dem von der Hochschule des Saarlandes für Musik und Theater erarbeiteten Frauenförderplan gemäß § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes und zum Bericht der Hochschule des Saarlandes für Musik und Theater gemäß § 9 des Landesgleichstellungsgesetzes. Der Senat nimmt zu dem Bericht Stellung.

(6) Die Frauenbeauftragte ist aus dem Kreis der Mitglieder der Hochschule des Saarlandes für Musik und Theater nach § 10 Absatz 1 Nr. 1 bis 4 zu wählen. Sie wird vom Beirat für Frauenfragen für eine Amtszeit von jeweils drei Jahren gewählt. Wiederwahl ist möglich. Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten ist dienstliche Tätigkeit. Die Frauenbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

(7) Im übrigen gilt das Landesgleichstellungsgesetz.”

**Artikel 7:
Änderung des Gesetzes über die Hochschule für
Technik und Wirtschaft des Saarlandes**

§ 24 des Gesetzes über die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (Fachhochschulgesetz – FhG) vom 15. Mai 1991 (Amtsblatt S. 818), zuletzt geändert durch Gesetz vom 1. Juni 1994 (Amtsblatt S. 889 und 901), wird wie folgt neu gefasst:

“§ 24 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

(1) Im Rahmen der Aufgaben nach § 1 Absatz 5 ernannt die Rektorin bzw. der Rektor eine Frauenbeauftragte und eine Vertreterin für die Frauenbeauftragte. Dem Beirat für Frauenfragen gehören Vertreterinnen der Mitgliedergruppen nach § 12 Absatz 1 an. Der Beirat kann Ausschüsse bilden, denen auch Personen angehören, die nicht Mitglied des Beirates sind. Der Beirat unterstützt die Frauenbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

(2) Die Frauenbeauftragte berät und unterstützt die Rektorin bzw. den Rektor und die übrigen zuständigen Stellen der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes in allen Gleichstellungsfragen. Sie ist die Beauftragte im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes und beteiligt sich gemeinsam mit dem Beirat für Frauenfragen an der Erstellung von Frauenförderplänen gemäß § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes durch die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes sowie an Plänen zur Vermeidung von Nachteilen für Frauen und zur Verbesserung der Situation von Frauen; diese sind dem Senat zur Beschlussfassung vorzulegen. Die Frauenbeauftragte wirkt darauf hin, dass die Mitglieder der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes über all-

gemeine Fragen der Gleichstellung informiert werden.

(3) die Organe und Einrichtungen der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes haben die Frauenbeauftragte in ihrer Arbeit zu unterstützen; insbesondere sind ihr entsprechende Informationen zur Erarbeitung, Umsetzung und Einhaltung von Frauenförderplänen und sonstigen Maßnahmen vorzulegen. Sie kann mit beratender Stimme an allen Sitzungen der Kollegialorgane und deren Ausschüsse, insbesondere der Berufungskommissionen teilnehmen. Sie macht Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes. Wenn sie und ihre Vertreterin an einer Sitzung nicht teilnehmen können, kann die Frauenbeauftragte vorrangig aus dem Kreis der Mitglieder des Beirats für Frauenfragen eine Terminvertreterin beauftragen.

(4) Frauen, die an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes wegen ihres Geschlechts Benachteiligungen erfahren haben oder befürchten, können sich an die Frauenbeauftragte wenden. Die zuständigen Stellen sind auf Aufforderung der Frauenbeauftragten zur Stellungnahme verpflichtet. Sie kann Vorschläge zur Abhilfe vorlegen. Mit Zustimmung der Betroffenen kann sie deren Personalunterlagen einsehen.

(5) Die Frauenbeauftragte nimmt gegenüber dem Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft Stellung zu den von der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes gemäß § 6 des Landesgleichstellungsgesetzes erhobenen Daten, dem von der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes erarbeiteten Frauenförderplan gemäß § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes und zum Bericht der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes gemäß § 9 des Landesgleichstellungsgesetzes. Der Senat nimmt zu dem Bericht Stellung.

(6) Die Frauenbeauftragte ist aus dem Kreis der Mitglieder der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes nach § 10 Absatz 1 Nr. 3 bis 6 zu wählen. Sie wird vom Beirat für Frauenfragen für eine Amtszeit von jeweils drei Jahren gewählt. Wiederwahl ist möglich. Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten ist dienstliche Tätigkeit. Die Frauenbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

(7) Im übrigen gilt das Landesgleichstellungsgesetz."

**Artikel 8:
Änderung des Gesetzes über die Hochschule der bildenden Künste – Saarland**

§ 16 des Gesetzes über die Hochschule der bildenden Künste – Saar vom 21. Juni 1989 (Amtsblatt S. 1106) zuletzt geändert durch Gesetz von 1. Juni 1994 (Amtsblatt S. 889 und 901), wird wie folgt neu gefasst:

“§ 16 Frauenbeauftragte und Beirat für Frauenfragen

(1) Im Rahmen der Aufgaben nach § 2 Absatz 6 ernannt die Rektorin bzw. der Rektor eine Frauenbeauftragte und eine Vertreterin für die Frauenbeauftragte. Dem Beirat für Frauenfragen gehören Vertreterinnen der Mitgliedergruppen nach § 7 Absatz 1 an. Der Beirat kann Ausschüsse bilden, denen auch Personen angehören, die nicht Mitglied des Beirates sind. Der Beirat unterstützt die Frauenbeauftragte bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

(2) Die Frauenbeauftragte berät und unterstützt die Rektorin bzw. den Rektor und die übrigen zuständigen Stellen der Hochschule der bildenden Künste – Saar in allen Gleichstellungsfragen. Sie ist die Beauftragte im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes und beteiligt sich gemeinsam mit dem Beirat für Frauenfragen an der Erstellung von Frauenförderplänen gemäß § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes durch die Hochschule der Bildenden Künste – Saar sowie an Plänen zur Vermeidung von Nachteilen für Frauen und zur Verbesserung der Situation von Frauen; diese sind dem Senat zur Beschlussfassung vorzulegen. Die Frauenbeauftragte wirkt darauf hin, dass die Mitglieder der Hochschule der bildenden Künste – Saar über allgemeine Fragen der Gleichstellung informiert werden.

(3) Die Organe und Einrichtungen der Hochschule der bildenden Künste – Saar haben die Frauenbeauftragte in ihrer Arbeit zu unterstützen; insbesondere sind ihr entsprechende Informationen zur Erarbeitung, Umsetzung und Einhaltung von Frauenförderplänen und sonstigen Maßnahmen vorzulegen. Sie kann mit beratender Stimme an allen Sitzungen der Kollegialorgane und deren Ausschüsse, insbesondere der Berufungskommissionen teilnehmen. Sie macht Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule der bildenden Künste – Saar. Wenn sie und ihre Vertreterin an einer Sitzung nicht teilnehmen können, kann die Frauenbeauftragte vorrangig aus dem Kreis der Mitglieder des Beirates für Frauenfragen eine Terminvertreterin beauftragen.

(4) Frauen, die an der Hochschule der Bildenden Künste – Saar wegen ihres Geschlechts Benachteiligungen erfahren haben oder befürchten, können sich an die Frauenbeauftragte wenden. Die zuständigen Stellen sind auf Aufforderung der Frauenbeauftragten zur Stellungnahme verpflichtet. Sie kann Vorschläge zur Abhilfe vorlegen. Mit Zustimmung der Betroffenen kann sie deren Personalunterlagen einsehen.

(5) Die Frauenbeauftragte nimmt gegenüber dem Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft Stellung zu den von der Hochschule der Bildenden Künste – Saar gemäß § 6 des Landesgleichstellungsgesetzes erhobenen Daten, dem von der Hochschule der Bildenden Künste – Saar erarbeiteten Frauenförderplan gemäß § 7 des Landesgleichstellungsgesetzes und zum Bericht der Hochschule der Bildenden Künste – Saar gemäß § 9 des Landesgleichstellungsgesetzes. Der Senat nimmt zu dem Bericht Stellung.

(6) die Frauenbeauftragte ist aus dem Kreis der Mitglieder der Hochschule der bildenden Künste – Saar nach § 5 Absatz 1 nr. 3 bis 6 zu wählen. Sie wird vom Beirat für Frauenfragen für eine Amtszeit von jeweils drei Jahren gewählt. Wiederwahl ist möglich. Die Tätigkeit der Frauenbeauftragten ist dienstliche Tätigkeit.

Die Frauenbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

(7) Im übrigen gilt das Landesgleichstellungsgesetz.”

**Artikel 9:
Inkrafttreten**

Das Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Anhang:

I. Übersicht über die im Landesgleichstellungsgesetz enthaltenen Fristen und Sanktionen

1. Statistische Erhebung gemäß § 6 Absatz 1 Satz 3 LGG

Sachverhalt: „Die statistische Erhebung ist von der Dienststelle jährlich mit Stand 30.06. des Jahres zu fertigen“ (§ 30 LGG: erstmals zum 28.12.1996)

2. Veröffentlichung der Landesstatistik gemäß § 6 Abs. 2 LGG

Sachverhalt: „Die statistische Erhebung ist als Landesstatistik zu führen und alle drei Jahre, erstmalig zum 28.06.1999, zu veröffentlichen“

3. Frauenförderplan gemäß § 7 f LGG

Sachverhalt: „Der FFP ist gem. § 8 Abs. 2 spätestens ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes (28.06.97) in Kraft zu setzen“ (danach im 3-Jahres-Rhythmus, vgl. § 7 Abs. 1)“

4. Berichtspflicht über den Frauenförderplan gemäß § 9 Satz 1 LGG

Sachverhalt: „Jede Dienststelle, die einen Frauenförderplan aufgestellt hat, berichtet jeweils nach Ablauf von einem Jahr, spätestens erstmalig zwei Jahre nach Inkrafttreten des LGG (28.06.1998), der Stelle, die den Frauenförderplan in Kraft gesetzt hat, über die Umsetzung der Zielvorgaben.“

5. Berichtspflicht über die Einhaltung des Gesetzes gemäß § 9 Satz 3 LGG

Sachverhalt: „Die Landesregierung berichtet dem Landtag nach Inkrafttreten des Gesetzes alle drei Jahre über die Umsetzung des Gesetzes für die gesamte Landesverwaltung gemäß § 9, d. h. erstmalig zum 28.06.1999“.

6. Nichterfüllung der Zielvorgaben gemäß § 12 Abs. 5 LGG

Sachverhalt/
Sanktion: „Werden die Zielvorgaben des Frauenförderplanes ab 28.06.2000 nicht erfüllt, sind Beförderungen und Einstellungen von Männern in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, nur mit Zustimmung der Stelle möglich, die die Frauenförderpläne in Kraft gesetzt hat – Geltungsbereich der bei den Ministerien und der Staatskanzlei aufgestellten Frauenförderpläne der Zustimmung der Landesregierung, im Geltungsbereich der Gemeinden und Gemeindeverbände, des Gemeinderates, Kreistages oder Stadtverbandstages, im Geltungsbereich anderer der alleinigen Aufsicht des Landes unterstehender juristischer Personen des öffentlichen Rechts des Bereiches der Dienststelle, die die Rechtsaufsicht ausübt.“

7. Wahl der Frauenbeauftragten gemäß § 21 Abs. 1 LGG

Sachverhalt: „Die Dienststelle hat, soweit sie zur Erarbeitung eines Frauenförderplanes verpflichtet ist, das Amt einer Frauenbeauftragten einzurichten“

Sanktion: „Ist ein halbes Jahr nach Inkrafttreten des Gesetzes - 28.12.1996 - noch keine Frauenbeauftragte gewählt und ernannt, so dürfen keine Einstellungen und Beförderungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, vorgenommen werden.“

8. Bestellung der kommunalen Frauenbeauftragten gemäß Art. 3 § 79 a Abs. 8 KSVG

Sachverhalt: „Die Bestellung einer kommunalen Frauenbeauftragten – Gemeinden mit mehr als 20.000 Einwohnerinnen und Einwohner - nach § 79 Abs. 1 muss spätestens zum 01.01.1998 erfolgt sein.“

Sanktion: Da die kommunale Frauenbeauftragte gleichzeitig interne Frauenbeauftragte ist, gilt § 21 Abs. 1 entsprechend

9. Hauptamtliche Kreisfrauenbeauftragte/Frauenbeauftragte des Stadtverbandes gemäß Art. 3, §§ 186 a, 215 a KSVG

Sachverhalt: „§ 79 a KSVG gilt entsprechend, d. h. Bestellung bis zum 01.01.1998“.

Sanktion: entsprechend § 21 Abs. 1

10. Möglichkeit der Erprobung von Arbeitszeitmodellen als Maßnahmen zur Erhöhung der Zeitsouveränität gemäß § 16 LGG und damit verbundene Berichterstattung

Sachverhalt: „Die Landesregierung erstattet dem saarländischen Landtag gemäß § 16 Abs. 2 nach Ablauf von fünf Jahren (28.06.2001) Bericht über die Ergebnisse von Modellen.“

II. Gesetzestexte

1. Verfassungs- und EG-rechtliche Grundlagen

1.1 Neufassung des Artikel 3 Abs. 2 GG

Artikel 3 (Gleichheit vor dem Gesetz)

....

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

1.2 EG-rechtliche Grundlagen

1.2.1 Artikel 119 EG-Vertrag

Artikel 119

(Gleiches Entgelt für Männer und Frauen)

Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.

Unter „Entgelt“ im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bedeutet,

- a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit auf Grund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird;
- b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

1.2.2 Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG)

Richtlinie des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG)

(Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften Nr. L 39/9/40) vom 14.2.19976)

Der Rates der Europäischen Gemeinschaften -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, insbesondere auf Artikel 235,

auf Vorschlag der Kommission,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

Der Rat hat in seiner EntschlieÙung vom 21. Januar 1974 über ein sozialpolitisches Aktionspro-

gramm als eine der Prioritäten die Durchführung von Aktionen festgelegt, die zum Ziel haben, gleiche Bedingungen für Männer und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur beruflichen Bildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung zu schaffen.

In bezug auf die Entlohnung hat der Rat am 10. Februar 1975 die Richtlinie 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen angenommen.

Ein Tätigwerden der Gemeinschaft erscheint auch notwendig, um den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die sonstigen Arbeitsbedingungen zu verwirklichen. Die Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern stellt eines der Ziele der Gemeinschaft dar, soweit es sich insbesondere darum handelt, auf dem Wege des Fortschritts die Angleichung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte zu fördern. Im Vertrag sind die besonderen, hierfür erforderlichen Befugnisse nicht vorgesehen.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit ist durch spätere Rechtsakte zu definieren und schrittweise zu verwirklichen.

Hat folgende Richtlinie erlassen:

Artikel 1

(1) Diese Richtlinie hat zum Ziel, dass in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen und in bezug auf die soziale Sicherheit unter den in Absatz 2 vorgesehenen Bedingungen verwirklicht wird. Dieser Grundsatz wird im folgenden als „Grundsatz der Gleichbehandlung“ bezeichnet.

(2) Der Rat erlässt im Hinblick auf die schrittweise Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit auf Vorschlag der Kommission Bestimmungen, in denen dazu insbesondere der Inhalt, die Tragweite und die Anwendungsmodalitäten angegeben sind.

Artikel 2

(1) Der Grundsatz der Gleichbehandlung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen beinhaltet, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand - erfolgen darf.

(2) Diese Richtlinie steht nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen, solche beruflichen Tätigkeiten und gegebenenfalls die dazu jeweils erforderliche Ausbildung, für die das Geschlecht auf Grund ihrer Art oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine unabdingbare Voraussetzung darstellt, von ihrem Anwendungsbereich auszuschließen.

(3) Diese Richtlinie steht nicht den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft entgegen.

(4) Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen.

Artikel 3

(1) Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung beinhaltet, dass bei den Bedingungen des Zugangs - einschließlich der Auswahlkriterien - zu den Beschäftigungen oder Arbeitsplätzen - unabhängig vom Tätigkeitsbereich oder Wirtschaftszweig - und zu allen Stufen der beruflichen Rangordnung keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts erfolgt.

(2) Zu diesem Zweck treffen die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen,

- a) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden;
- b) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in den Statuten der freien Berufe nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;
- c) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei denen der Schutzgedanke, aus dem heraus sie ursprünglich entstanden sind, nicht mehr begründet ist, revidiert werden; dass hinsichtlich der Tarifbestimmungen gleicher Art die Sozialpartner zu den wünschenswerten Revisionen aufgefordert werden.

Artikel 4

Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in bezug auf den Zugang zu allen Arten und Stufen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung und Umschulung beinhaltet, dass die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen,

- a) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden;
- b) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in den Statuten der freien Berufe nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können,
- c) dass Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung und Umschulung - vorbehaltlich der in einigen Mitgliedstaaten bestimmten privaten Bildungseinrichtungen gewährten Autonomie - auf allen Stufen zu gleichen Bedingungen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zugänglich sind.

Artikel 5

(1) Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen beinhaltet, dass Männern und Frauen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gewährt werden.

(2) Zu diesem Zweck treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen,

- a) dass die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften beseitigt werden;
- b) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Bestimmungen in Tarifverträgen oder Einzelarbeitsverträgen, in Betriebsordnungen sowie in den Statuten der freien Berufe nichtig sind, für nichtig erklärt oder geändert werden können;
- c) dass die mit dem Grundsatz der Gleichbehandlung unvereinbaren Rechts- und Verwaltungsvorschriften, bei denen der Schutzgedanke, aus dem heraus sie ursprünglich entstanden sind, nicht mehr begründet ist, revidiert werden; dass hinsichtlich der Tarifbestimmungen gleicher Art die Sozialpartner zu den wünschenswerten Revisionen aufgefordert werden.

Artikel 6

Die Mitgliedstaaten erlassen die innerstaatlichen Vorschriften, die notwendig sind, damit jeder, der sich wegen Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Sinne der Artikel 3, 4 und 5 auf seine Person für beschwert hält, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen seine Rechte gerichtlich geltend machen kann.

Artikel 7

Die Mitgliedstaaten treffen die notwendigen Maßnahmen, um Arbeitnehmer vor jeder Entlassung zu schützen, die eine Reaktion des Arbeitgebers auf eine Beschwerde im Betrieb oder gerichtliche Klage auf Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung darstellt.

Artikel 8

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die in Anwendung dieser Richtlinie ergehenden Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften den Arbeitnehmern in jeder geeigneten Form bekannt gemacht werden, beispielsweise in den Betrieben.

Artikel 9

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, um dieser Richtlinie binnen dreißig Monaten nach ihrer Bekanntgabe nachzukommen, und unterrichten hiervon unverzüglich die Kommission.

Eine erste Prüfung und gegebenenfalls eine erste Revision der Rechts- und Verwaltungsvorschriften im Sinne des Artikels 3 Absatz 2 Buchstabe c) erster Halbsatz und des Artikels 5 Absatz 2 Buchstabe c) erster Halbsatz nehmen die Mitgliedstaaten jedoch innerhalb von vier Jahren nach Bekanntgabe dieser Richtlinie vor.

(2) Die Mitgliedstaaten prüfen in regelmäßigen Abständen die unter Artikel 2 Absatz 2 fallenden beruflichen Tätigkeiten, um unter Berücksichtigung der sozialen Entwicklung festzustellen, ob es gerechtfertigt ist, die betreffenden Ausnahmen aufrechtzuerhalten. Sie übermitteln der Kommission das Ergebnis dieser Prüfung.

(3) Außerdem teilen die Mitgliedstaaten der Kommission den Wortlaut der Rechts- und Verwaltungsvorschriften mit, die sie im Anwendungsbereich dieser Richtlinie erlassen.

Artikel 10

Binnen zwei Jahren nach Ablauf der in Artikel 9 Absatz 1 Unterabsatz 1 vorgesehenen Frist von dreißig Monaten übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle zweckdienlichen Angaben, damit diese für den Rat einen Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie erstellen kann.

Artikel 11

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

2. Sonstige Gesetze und Rechtsnormen

2.1 Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz) (Bundesgesetzblatt 1994 I, S. 1412 f)

§ 1 Ziel, Anwendungsbereich

(1) Ziel des Gesetzes ist die Wahrung der Würde von Frauen und Männern durch den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

(2) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben und Verwaltungen des privaten oder öffentlichen Rechts (Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte), ferner Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind. Zu diesen gehören auch die Heimarbeiter Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten; für sie tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister;
2. die Beamtinnen und Beamten des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts;

3. die Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder;
4. weibliche und männliche Soldaten (§ 6).

§ 2 Schutz vor sexueller Belästigung

(1) Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte haben die Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.

(2) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören

1. sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind, sowie
2. sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

(3) Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder ein Dienstvergehen.

§ 3 - Beschwerderecht der Beschäftigten

(1) Die betroffenen Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebes oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, von anderen Beschäftigten oder von Dritten am Arbeitsplatz sexuell belästigt im Sinne des § 2 Abs. 2 fühlen. Die Vorschriften der §§ 84, 85 des Betriebsverfassungsgesetzes bleiben unberührt.

(2) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte hat die Beschwerde zu prüfen und geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Fortsetzung einer festgestellten Belästigung zu unterbinden.

§ 4 - Maßnahmen des Arbeitgebers oder Dienstvorgesetzten, Leistungsverweigerungsrecht

(1) Bei sexueller Belästigung hat

1. der Arbeitgeber die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen. Die Rechte des Betriebsrates nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, §§ 99 und 102 des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalrates nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 bis 4a und Abs. 3 Nr. 15, § 77 Abs. 2 und § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt;
2. der Dienstvorgesetzte die erforderlichen dienstrechtlichen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen zu treffen. Die Rechte des Personalrates in Personalangelegenheiten der Beamten nach den §§ 76, 77 und 78 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie nach den entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze der Länder bleiben unberührt.

(2) Ergreift der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung der sexuellen Belästigung, sind die belästigten Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit am betreffenden Arbeitsplatz ohne Verlust des Arbeitsentgelts und der Bezüge einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

(3) Der Arbeitgeber oder Dienstvorgesetzte darf die belästigten Beschäftigten nicht benachteiligen, weil diese sich gegen eine sexuelle Belästigung gewehrt und in zulässiger Weise ihre Rechte ausgeübt haben.

§ 5 Fortbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst

Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst sollen die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, der Rechtsschutz für die Betroffenen und die Handlungsverpflichtungen des Dienstvorgesetzten berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere bei der Fortbildung von Beschäftigten der Personalverwaltung, Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, Ausbildern sowie Mitgliedern des Personalrates und Frauenbeauftragten.

§ 6 Sonderregelungen für Soldaten

Für weibliche und männliche Soldaten bleiben die Vorschriften des Soldatengesetzes, der Wehrdisziplinarordnung und der Wehrbeschwerdeordnung unberührt.

§ 7 Bekanntgabe des Gesetzes

In Betrieben und Dienststellen ist dieses Gesetz an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen.

2.2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

2.1.1 § 611 a (Benachteiligungsverbot)

(1) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für eine auszuübende Tätigkeit ist.

(2) Hat der Arbeitgeber bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 zu vertreten, so kann der hierdurch benachteiligte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld in Höhe von höchstens drei Monatsverdiensten verlangen. Als Monatsverdienst gilt, was dem Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte.

(3) Ist ein Arbeitsverhältnis wegen eines vom Arbeitgeber zu vertretenden Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 nicht begründet worden, so besteht kein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

(4) Ein Anspruch auf Entschädigung nach Absatz 2 muss innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung der Bewerbung schriftlich geltend gemacht werden.

(5) Die Absätze 2 und 4 gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht.

2.3 Viertes Sozialgesetzbuch (SGB) Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung (SGB IV)

2.3.1 § 8 (Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit)

(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. die Beschäftigung regelmäßig weniger als fünfzehn Stunden in der Woche ausgeübt wird und das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße (§ 18), bei höherem Arbeitsentgelt ein Sechstel des Gesamteinkommens nicht übersteigt.

2. die Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf längstens zwei Monate oder fünfzig Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt die in Nummer 1 genannten Grenzen übersteigt.

(2) Bei der Anwendung des Absatzes 1 sind mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nummer 1 oder Nummer 2 zusammenzurechnen. Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend, soweit anstelle einer Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausgeübt wird.

2.4 § 2 Bundeserziehungsgeldgesetz (BERzGG)

2.4.1 § 2 (Nicht volle Erwerbstätigkeit)

(1) Der Antragsteller übt keine volle Erwerbstätigkeit aus, wenn

1. die wöchentliche Arbeitszeit 19 Stunden nicht übersteigt,
2. bei einer Beschäftigung, die nicht die Beitragspflicht nach dem Arbeitsförderungsgesetz begründet, die durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes festgelegte Mindestdauer einer Teilzeitbeschäftigung nicht überschritten wird, oder
3. eine Beschäftigung zur Berufsbildung ausgeübt wird.

(2) Einer vollen Erwerbstätigkeit stehen gleich:

1. der Bezug von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenbeihilfe und Eingliederungsgeld,
2. der Bezug von Krankengeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld und Unterhaltsgeld, wenn der Bemessung dieser Leistung ein Arbeitsentgelt für eine Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 19 Stunden oder ein entsprechendes Arbeitseinkommen zugrunde liegt; diese Regelung gilt nicht für die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten.

(3) Während des Bezugs von Arbeitslosengeld wird Erziehungsgeld gewährt, wenn dem Arbeitnehmer nach der Geburt eines Kindes aus einem Grund gekündigt worden ist, den er nicht zu vertreten hat, die Kündigung nach § 9 des Mutterschutzgesetzes oder § 18 zulässig war und der Wegfall des Erziehungsgeldes für ihn eine unbillige Härte bedeuten würde.

(4) Während des Bezugs von Erziehungsgeld wird der Anspruch auf Arbeitslosenhilfe nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer wegen der Betreuung und Erziehung eines Kindes die Voraussetzungen des § 103 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 des Arbeitsförderungsgesetzes nicht erfüllt; insoweit ist § 136 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsförderungsgesetzes nicht anzuwenden.

2.4.2 § 18 (Kündigungsschutz)

(1) Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Erziehungsurlaub verlangt worden ist, höchstens jedoch sechs Wochen vor Beginn des Erziehungsurlaubs, und während des Erziehungsurlaubs nicht kündigen. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden. Die Zulässigkeitserklärung erfolgt durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Der Bundesminister für Familie und Senioren wird ermächtigt, mit Zustimmung des Bundesrates allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Durchführung des Satzes 2 zu erlassen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend, wenn der Arbeitnehmer

1. während des Erziehungsurlaubs bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet oder
 2. ohne Erziehungsurlaub in Anspruch zu nehmen, bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder nur deshalb nicht hat, weil das Einkommen (§ 6) die Einkommensgrenzen (§ 5 Abs. 2) übersteigt. Der Kündigungsschutz nach Nummer 2 besteht nicht, solange kein Anspruch auf Erziehungsurlaub nach § 15 besteht.
- 2.5 Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 15. Mai 1996 (Amtsblatt des Saarlandes vom 31. Mai 1996, Seite 466 f)

Artikel 1
Änderung der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten

Als § 9 b wird eingefügt:

§ 9 b „Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle

Zur Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle kann das Ministerium des Innern auf Antrag der obersten Landesbehörde Ausnahmen von den §§ 9 und 9 a zulassen; die Erprobung endet spätestens mit dem Ablauf des 30 Juni 1998.“

III. Rechtsprechung zur Quotenregelungen in Gleichstellungsgesetzen

1. Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 17.10.1995

URTEIL DES GERICHTSHOFES
17. Oktober 1995 *

“Gleichbehandlung von Männern und Frauen - Richtlinie 76/207/EWG -
Artikel 2 Absatz 4 - Beförderung - Gleiche Qualifikation von Bewerbern
unterschiedlichen Geschlechts - Vorrang der weiblichen Bewerber”

In der Rechtssache C-450/93

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EWG-Vertrag vom Bundesarbeitsgericht in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

Eckhard Kalanke

gegen

Freie Hansestadt Bremen

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung des Artikels 2 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (Bbl. L 39, S. 40)

erlässt

DER GERICHTSHOF

folgendes

Urteil

- 1 Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 22. Juni 1993, beim Gerichtshof eingegangen am 23. November 1993, gemäß Art. 177 EWG-Vertrag zwei Fragen nach der Auslegung des Art. 2 Abs. 1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABI L 39, S 49; nachstehend: die Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.
- 2 Diese Fragen stellen sich im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen Herrn K. (nachstehend: Kläger) und der Freien Hansestadt Bremen (nachstehend: Stadt Bremen).
- 3 § 4 des Landesgleichstellungsgesetzes vom 20. November 1990 (Gesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau im öffentlichen Dienst des Landes Bremen, Bremisches Gesetzblatt, S 433; nachstehend: LGG) lautet:
“Einstellung, Übertragung eines Dienstpostens und Beförderung
(1) Bei der Einstellung, einschließlich der Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses, die nicht zum Zwecke der Ausbildung erfolgt, sind Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber in den Bereichen vorrangig zu berücksichtigen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
(2) Bei der Übertragung einer Tätigkeit in einer höheren Lohn-, Vergütungs- oder Besoldungsgruppe sind

Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig zu berücksichtigen, wenn sie unterrepräsentiert sind. Dies gilt auch bei der Übertragung eines anderen Dienstpostens und bei Beförderung.

(3) ...

(4) Die Qualifikation ist ausschließlich an den Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn zu messen. Spezifische, zum Beispiel durch Familienarbeit, durch soziales Engagement oder ehrenamtliche Tätigkeit erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten sind Teil der Qualifikation im Sinne des Abs. 1 und 2, wenn sie bei der Ausübung der jeweiligen Tätigkeit dienlich sind.

(5) Eine Unterrepräsentation liegt vor, wenn in den einzelnen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppen der jeweiligen Personalgruppe einer Dienststelle nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind. Dies gilt auch für die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen."

- 4 Aus dem Vorlagebeschluss ergibt sich, dass in der letzten Phase eines Einstellungsverfahrens zur Besetzung der Stelle eines Sachgebietsleiters beim Gartenbauamt der Stadt Bremen zwei Bewerber in die engere Wahl kamen, die beide in die Vergütungsgruppe III BAT eingestuft waren:
 - Herr K., der Kläger des Ausgangsverfahrens, der Diplom-Ingenieur für Garten- und Landschaftspflege ist und seit 1973 im Gartenbauamt als gartenbautechnischer Angestellter arbeitet und ständiger Vertreter des Sachgebietsleiters war;
 - Frau G. (nachstehend: Streitverkündete), die seit 1983 Diplom-Ingenieurin für Landschaftspflege ist und seit 1975 gleichfalls als gartenbautechnische Angestellte in dem gleichen Sachgebiet tätig ist.
- 5 Der Personalrat verweigerte seine Zustimmung zu der von der Leitung des Gartenbauamtes vorgeschlagenen Beförderung des Klägers. Die angerufene Schlichtung ergab eine Empfehlung für den Kläger. Der Personalrat erklärte daraufhin die Schlichtung für gescheitert und rief die Einigungsstelle an. Diese entschied für den Arbeitgeber bindend, dass beide Bewerber die gleiche Qualifikation besäßen und daher auf der Grundlage des LGG der weiblichen Bewerberin der Vorrang gebühre.
- 6 Vor dem Arbeitsgericht machte der Kläger geltend, er besitze eine bessere Qualifikation als die Streitverkündete, was von der Einigungsstelle verkannt worden sei. Das LGG verstoße mit seiner Quotenregelung gegen die Verfassung des Landes Bremen, das Grundgesetz und § 611a BGB. Das Arbeitsgericht und in der Berufungsinstanz das Landesarbeitsgericht wiesen jedoch die Klage ab.
- 7 Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts, bei dem die Revision in diesem Rechtsstreit anhängig ist, ist der Auffassung, die Entscheidung des Rechtsstreits hänge im wesentlichen von der Anwendbarkeit des LGG ab. Falls die Einigungsstelle dieses Gesetz zu Unrecht angewandt habe, wäre ihr Beschluss wegen der Bevorzugung einer gleich qualifizierten Mitbewerberin nur aufgrund ihres Geschlechts rechtswidrig. Das vorlegende Gericht führt aus, es übernehme die vom Landesarbeitsgericht getroffene Feststellung, dass beide Bewerber die gleiche Qualifikation für die Stelle besäßen. Es sieht sich auch durch die Feststellung des Berufungsgerichts gebunden, dass Frauen im Gartenbauamt unterrepräsentiert seien, und führt aus, dass die Einigungsstelle gemäß § 4 Abs. 2 LGG die Zustimmung zur Besetzung der ausgeschriebenen Stelle mit dem Kläger habe verweigern müssen.
- 8 Das Bundesarbeitsgericht legt dar, dass es sich im vorliegenden Fall nicht um ein System starrer Quoten handle, das einen bestimmten Prozentsatz zu besetzender Stellen für Frauen unabhängig von deren Qualifikation reserviere. Hingegen gehe es um eine leistungsabhängige Quotenregelung. Die vorrangige Berücksichtigung von Frauen sei nur für den Fall vorgesehen, dass zuvor die gleiche Qualifikation von weiblichen und männlichen Bewerbern festgestellt worden sei.
- 9 Das vorlegende Gericht ist der Auffassung, die Quotenregelung sei mit den erwähnten deutschen Verfassungs- und Gesetzesvorschriften vereinbar. Es führt insbesondere aus, § 4 LGG sei grundgesetzkonform dahin auszulegen, dass Frauen bei der Beförderung grundsätzlich zu bevorzugen seien, dass aber in bestimmten Härtefällen eine Ausnahme von dieser Bevorzugung zu machen sei.
- 10 Es verweist auf mehrere Umstände, die dafür sprechen könnten, dass diese Regelung mit der Richtlinie vereinbar ist.
- 11 Da seiner Ansicht nach daran jedoch noch Zweifel bestehen, hat es das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorgelegt:

1) Ist Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaften zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen vom 9. Februar 1976 dahin auszulegen, dass von ihm auch gesetzliche Regelungen gedeckt werden, nach denen bei der Übertragung einer Tätigkeit in einer höheren Vergütungsgruppe Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber zu berücksichtigen sind, wenn Frauen unterrepräsentiert sind, wobei eine Unterrepräsentation vorliegt, wenn in den einzelnen Vergütungsgruppen der jeweiligen Personalgruppe einer Dienststelle nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind und dies auch für die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen gilt?

2) Wenn Frage 1 verneint wird:

Ist Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaften unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes dahin auszulegen, dass gesetzliche Regelungen unanwendbar sind, nach denen bei der Übertragung einer Tätigkeit in einer höheren Vergütungsgruppe Frauen bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber vorrangig zu berücksichtigen sind, wenn Frauen unterrepräsentiert sind, wobei eine Unterrepräsentation vorliegt, wenn in den einzelnen Vergütungsgruppen der jeweiligen Personalgruppe einer Dienststelle nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind und dies auch für die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen gilt?

- 12 Da beide dem Gerichtshof vorgelegten Fragen auf Klärung des Inhalts der in Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie 76/207/EWG vorgesehenen Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung abzielen, ist es angebracht, sie zusammen zu untersuchen.
- 13 Die Fragen des vorlegenden Gerichts gehen im wesentlichen dahin, ob Art. 2 Abs. 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der, wie im vorliegenden Fall, bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts um eine Beförderung in Bereichen, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind, den weiblichen Bewerbern automatisch der Vorrang eingeräumt wird, wobei eine Unterrepräsentation dann vorliegen soll, wenn in den einzelnen Vergütungsgruppen der jeweiligen Personalgruppe nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind und dies auch für die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen gelten soll.
- 14 Das vorlegende Gericht führt in seinem Vorlagebeschluss aus, eine Quotenregelung wie die hier vorliegende könne dazu beitragen, die vorhandenen faktischen Nachteile für Frauen, durch die frühere Ungleichheiten perpetuiert würden, für die Zukunft überwinden zu helfen, indem sie daran gewöhne, dass Frauen auch bestimmte höherwertige Aufgaben wahrnehmen. Die traditionelle Zuweisung bestimmter beruflicher Tätigkeiten an Frauen und die Konzentration von Frauenarbeit auf hierarchisch untergeordnete Positionen widerspreche heute geltenden Maßstäben von Gleichberechtigung. Das vorlegende Gericht verweist in diesem Zusammenhang auf Zahlen, die den geringen Frauenanteil im höheren Dienst der Stadt Bremen aufzeigten, insbesondere, wenn man die Beschäftigungsbereiche wie den Schuldienst herausnehme, in denen die Existenz von Frauen im höheren Dienst inzwischen selbstverständlicher geworden sei.
- 15 Wie sich aus Art. 1 Abs. 1 der Richtlinie ergibt, hat diese zum Ziel, dass in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen u. a. hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung einschließlich des Aufstiegs verwirklicht wird. Dieser Grundsatz der Gleichbehandlung beinhaltet nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie, "dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ... erfolgen darf".
- 16 Eine nationale Regelung, wonach Frauen, die die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, in Bereichen, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind, bei einer Beförderung automatisch der Vorrang eingeräumt wird, bewirkt aber eine Diskriminierung der Männer aufgrund des Geschlechts.
- 17 Es ist jedoch zu prüfen, ob eine solche nationale Regelung nach Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie zulässig ist, wonach die Richtlinie "nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen ... beeinträchtigen, entgegensteht".
- 18 Diese Vorschrift dient dem bestimmten und begrenzten Zweck der Zulassung von Maßnahmen, die zwar dem Anschein nach diskriminierend sind, tatsächlich aber in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen (Urteil vom 25. Oktober 1988 in der Rechtssache 312/86, Kommission/Frankreich, Slg 1988, 6315, Randnr. 15).
- 19 So sind danach nationale Maßnahmen im Bereich des Zugangs zur Beschäftigung einschließlich des Aufstiegs zulässig, die die Frauen spezifisch begünstigen und darauf ausgerichtet sind, deren Fähigkeiten zu verbessern, auf dem Arbeitsmarkt mit anderen zu konkurrieren und unter den gleichen Bedingungen wie die Männer eine berufliche Laufbahn zu verwirklichen.

- 20 Wie der Rat in der dritten Begründungserwägung seiner Empfehlung 84/635/EWG vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen (ABl L 331, S 34) festgestellt hat, reichen die "geltenden Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung, die zur Stärkung der Rechte des einzelnen erlassen wurden, ... nicht aus, um alle faktischen Ungleichheiten zu beseitigen, wenn nicht die Regierungen, die Sozialpartner und sonstige beteiligte Stellen gleichzeitig tätig werden, um gegen die Benachteiligung der Frauen in der Arbeitswelt vorzugehen, die durch Einstellungen, Verhaltensmuster und Strukturen in der Gesellschaft verursacht wird".
- 21 Dem ist jedoch hinzuzufügen, dass Art. 2 Abs. 4 als Ausnahme von einem in der Richtlinie verankerten individuellen Recht eng auszulegen ist (Urteil vom 15. Mai 1986 in der Rechtssache 222/84, Johnston, Slg 1986, 1651, Randnr. 36).
- 22 Eine nationale Regelung, die den Frauen bei Ernennungen und Beförderungen absolut und unbedingt den Vorrang einräumt, geht aber über eine Förderung der Chancengleichheit hinaus und überschreitet damit die Grenzen der in Art. 2 Abs. 4 der Richtlinie vorgesehenen Ausnahme.
- 23 Außerdem setzt eine solche Regelung insofern, als sie darauf abzielt, dass in allen Vergütungsgruppen und auf allen Funktionsebenen einer Dienststelle mindestens ebensoviel Frauen wie Männer vertreten sind, an die Stelle der in Art. 2 Abs. 4 vorgesehenen Förderung der Chancengleichheit das Ergebnis, zu dem allein die Verwirklichung einer solchen Chancengleichheit führen könnte.
- 24 Auf die Fragen des vorlegenden Gerichts ist demgemäß zu antworten, dass Art. 2 Abs. 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung entgegensteht, nach der, wie im vorliegenden Fall, bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts um eine Beförderung in Bereichen, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind, den weiblichen Bewerbern automatisch der Vorrang eingeräumt wird, wobei eine Unterrepräsentation dann vorliegen soll, wenn in den einzelnen Vergütungsgruppen der jeweiligen Personalgruppe nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind und dies auch für die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen gelten soll.

Kosten

- 25 Die Auslagen der Regierung des Vereinigten Königreichs und der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 22. Juni 1993 vorgelegten Fragen für Recht erkannt:

Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen steht einer nationalen Regelung entgegen, nach der, wie im vorliegenden Fall, bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts um eine Beförderung in Bereichen, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind, den weiblichen Bewerbern automatisch der Vorrang eingeräumt wird, wobei eine Unterrepräsentation dann vorliegen soll, wenn in den einzelnen Vergütungsgruppen der jeweiligen Personalgruppe nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind, und dies auch für die nach dem Geschäftsverteilungsplan vorgesehenen Funktionsebenen gelten soll.

2. Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 5.3.1996

Nach der Entscheidung des EuGH hatte das vorlegende Bundesarbeitsgericht (BAG) das Ausgangsverfahren abschließend dahin entschieden, dass die Klage teilweise Erfolg habe und eine Nichtberücksichtigung des Klägers bei der Stellenvergabe wegen des Verstoßes des § 4 des Bremischen LGG gegen europäisches Recht rechtswidrig gewesen sei.

Dabei legt das BAG die EuGH-Entscheidung so aus, dass Quotenregelungen mit Härtefallklauseln davon nicht betroffen seien.

Das BAG hat in seiner Urteilsbegründung ausgeführt, dass die gemeinschaftsrechtlichen Bedenken, die die bremische Quotenregelung unanwendbar machen, gegenüber anderen Gleichstellungsregelungen nicht bestehen, soweit diese eine regelhafte Prüfung in jedem Einzelfall vorsehen.

„Der notwendige Zwischenschritt einer Prüfung nach bestimmten Kriterien, der im Sinne der Einzelfallgerechtigkeit ein Abweichen von der Bevorzugung von Frauen nicht nur zulässt, sondern unter Umständen sogar fordert, hebt die Automatik auf, die nach Ansicht des EuGH mit Artikel 2 I, IV der Richtlinie 76/207 EWG unvereinbar ist“ (vgl. BAG-Urteil in NZA 1996, S. 751 ff [755 ff]).

3. Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 11. 11. 1997

URTEIL DES GERICHTSHOFES

11. November 1997 (1)

„Gleichbehandlung von Männern und Frauen - Gleiche Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts
- Vorrang der weiblichen Bewerber - Öffnungsklausel“

In der Rechtssache C-409/95

betreffend ein dem Gerichtshof nach Artikel 177 EG-Vertrag vom Verwaltungsgericht Gelsenkirchen in dem bei diesem anhängigen Rechtsstreit

Hellmut Marschall

gegen

Land Nordrhein-Westfalen

vorgelegtes Ersuchen um Vorabentscheidung über die Auslegung von Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1970 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Abl. L 39, S. 40)

erlässt

DER GERICHTSHOF

unter Mitwirkung des Präsidenten G. C. Rodriguez Iglesias, der Kammerpräsidenten C. Gulmann, H. Ragnemalm und M. Wathelet sowie der Richter G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida, P. J. G. Kapteyn (Berichterstatter), J. L. Murray, D. A. O. Edward. J.-Y. Puissoehet, G. Hirsch, P. Jann und L. Sevón,

Generalanwalt: F. G. Jacobs

Kanzler: H. A. Rühl, Hauptverwaltungsrat

unter Berücksichtigung der schriftlichen Erklärungen

des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch die Bezirksregierung Arnsberg, diese vertreten durch Professorin Juliane Kokon, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf,

der spanischen Regierung, vertreten durch Alberto Jose Navarro González, Generaldirektor für die rechtliche und institutionelle Koordinierung in Gemeinschaftsangelegenheiten, und Abogado del Estado Gloria Calvo Diaz, Juristischer Dienst des Staates, als Bevollmächtigte,

der französischen Regierung, vertreten durch Catherine de Salins, Abteilungsleiterin in der Direktion für Rechtsfragen des Ministeriums für Auswärtige Angelegenheiten, und Anne de Bourgoing, Charge de mission in dieser Direktion, als Bevollmächtigte,

der österreichischen Regierung, vertreten durch Ministerialrat Wolf Okressek, Bundeskanzleramt, Verfassungsdienst, als Bevollmächtigte,

der finnischen Regierung, vertreten durch Tuula Pynnä, Rechtsberaterin im Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten, als Bevollmächtigte,

der schwedischen Regierung, vertreten durch Lotty Nordling, Rättschef in der Außenhandelsabteilung des Ministeriums für Auswärtige Angelegenheiten, als Bevollmächtigte,

der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch Lindsey Nicoll, Treasury Solicitor's Department, als Bevollmächtigte im Beistand von Barrister Eleanor Sharpston,

der norwegischen Regierung, vertreten durch Beate B. Ekeberg, kommissarische Abteilungsleiterin im Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten, als Bevollmächtigte,

der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, vertreten durch Rechtsberater Jürgen Grünwald und durch Marie Wolfcarius, Juristischer Dienst, als Bevollmächtigte

aufgrund des Sitzungsberichts,

nach Anhörung der mündlichen Ausführungen des Landes Nordrhein-Westfalen, vertreten durch Juliane Kokon, der niederländischen Regierung, vertreten durch Hans van den Oosterkamp, Rechtsberater im Ministerium für Auswärtige Angelegenheiten, als Bevollmächtigte, der finnischen Regierung, vertreten durch Holger Rotkirch, Leiter der Abteilung für Rechtsfragen des Ministeriums für Auswärtige Angelegenheiten, als Bevollmächtigte, der schwedischen Regierung, vertreten durch Lotty Nordling, der Regierung des Vereinigten Königreichs, vertreten durch Lindsey Nicoll, Eleanor Sharpston und Michael Beloff, QC, und der Kommission, vertreten durch Jürgen Grünwald und Marie Wolfcarius, in der Sitzung vom 11. März 1997,

nach Anhörung der Schlussanträge des Generalanwalts in der Sitzung vom 15. Mai 1997, folgendes

Urteil

1. Das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen hat mit Beschluss vom 21. Dezember 1995 beim Gerichtshof eingegangen am 29. Dezember 1995, gemäß Artikel 177 EG-Vertrag eine Frage nach der Auslegung von Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie 76/207 EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (Abl. L. 39, S. 40; im folgenden: Richtlinie) zur Vorabentscheidung vorgelegt.
2. Diese Frage stellt sich in einem Rechtsstreit zwischen Hellmut Marschall (Kläger) und dem Land Nordrhein-Westfalen (Beklagter) wegen der Bewerbung des Klägers um eine Beförderungsstelle an der Gesamtschule Schwerte.
3. In § 25 Absatz 5 Satz 2 des Beamtengesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (*Gesetz- und Verordnungsblatt Nordrhein-Westfalen - GVNW* -, S. 234), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Siebten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 7. Februar 1995 (GVNW, S. 102; im folgenden: streitige Bestimmung), heißt es:

„Soweit im Bereich der für die Beförderung zuständigen Behörde im jeweiligen Beförderungsamts der Laufbahn weniger Frauen als Männer sind, sind Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“

4. Nach den vom Beklagten abgegebenen Erklärungen wird durch die in dieser Bestimmung vorgesehene Vorrangklausel ein zusätzliches Beförderungskriterium - die Eigenschaft als Frau - eingeführt, das die Situation der Ungleichheit neutralisieren soll, in der sich die weiblichen Bewerber gegenüber ihren männlichen Konkurrenten befinden. Bei gleicher Qualifikation neige der Arbeitgeber nämlich dazu, in Anwendung bestimmter traditioneller, die Frauen faktisch benachteiligender Beförderungskriterien wie des Lebensalters, des Dienstalters und der Erwägung, dass der Bewerber alleinverdienender Familienvater sei, einen Mann vorrangig vor einer Frau zu befördern.
5. Als der Gesetzgeber vorgesehen habe, dass Frauen bevorzugt zu befördern seien, „sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen“, habe er bewusst einen unbestimmten Rechtsbegriff gewählt, um eine hinreichende Flexibilität zu gewährleisten und der Verwaltung insbesondere Spielraum für die Berücksichtigung von allen in der Person eines Bewerbers liegenden Gründen zu geben. Folglich könne die Verwaltung trotz der Vorrangklausel immer noch dem männlichen Bewerber auf der Grundlage traditioneller oder anderer Beförderungskriterien den Vorzug geben.
6. Aus dem Vorlagebeschluss geht hervor, dass der Kläger als beamteter Lehrer im Dienst des Beklagten steht und im Eingangsamts aus der Besoldungsgruppe A 12 besoldet wird.
7. Am 8. Februar 1994 bewarb er sich um eine der Besoldungsgruppe A 13 zugeordnete Beförderungsstelle („Lehrer mit der Befähigung für das Lehramt der Sekundarstufe I bei entsprechender Verwendung“) an der Gesamtschule Schwerte. Die Bezirksregierung Arnsberg teilte ihm jedoch mit, dass beabsichtigt sei, die Stelle mit einer Konkurrentin zu besetzen.
8. Dagegen erhob der Kläger Widerspruch, den die Bezirksregierung durch Bescheid vom 29. Juli 1994 mit der Begründung zurückwies, dass aufgrund der streitigen Bestimmung die ausgewählte Konkurrentin befördert werden müsse, da sie und der Kläger bei Zugrundelegung der dienstlichen Beurteilungen gleich geeignet und im Beförderungsamts der Besoldungsgruppe A 13 zum Zeitpunkt der Ausschreibung der Stelle weniger Frauen als Männer beschäftigt gewesen seien.
9. Der Kläger erhob daraufhin beim Verwaltungsgericht Gelsenkirchen Klage und beantragte, den Beklagten zu verpflichten, ihm die fragliche Stelle zu übertragen.
10. Das vorliegende Gericht stellt fest, dass der Kläger und die ausgewählte Konkurrentin für die zu besetzende Stelle gleich qualifiziert seien, und vertritt die Ansicht, dass die Entscheidung des Rechtsstreits von der Vereinbarkeit der streitigen Bestimmung mit Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie abhängen.

11. Dazu führt das Verwaltungsgericht Gelsenkirchen unter Bezugnahme auf das Urteil des Gerichtshofes vom 17. Oktober 1995 in der Rechtssache C 450/93 (Kalanke, Slg. 1995, I-3051) aus, die in der streitigen Bestimmung grundsätzlich vorgeschriebene Bevorzugung von Frauen stelle wohl eine Diskriminierung im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie dar. Diese Diskriminierung werde durch die Möglichkeit, dem männlichen Bewerber ausnahmsweise den Vorzug zu geben, nicht beseitigt.
12. Das vorliegende Gericht hält es auch für fraglich, ob die streitige Bestimmung unter die in Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie vorgesehene Ausnahme für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen fällt. Die Grundlage für die Beurteilung der Bewerber werde sachwidrig verkürzt, weil nur auf das zahlenmäßige Verhältnis von Männern und Frauen im Beförderungsamts abgestellt werde. Außerdem verbessere die streitige Bestimmung nicht die Fähigkeit der Frauen, auf dem Arbeitsmarkt mit anderen zu konkurrieren und unter den gleichen Bedingungen wie die Männer eine berufliche Laufbahn zu verwirklichen, sondern schreibe ein Ergebnis fest, während Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie nur Maßnahmen gestatte, die auf Chancengleichheit abzielen.
13. Unter diesen Umständen hat das vorliegende Gericht das Verfahren ausgesetzt und dem Gerichtshof folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Steht Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG) einer nationalen Regelung entgegen, nach der in behördlichen Geschäftsbereichen, in denen im jeweiligen Beförderungsamts einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, bei gleicher Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung) männlicher und weiblicher Bewerber Frauen bevorzugt befördert werden müssen, sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen?
14. Der Beklagte, die finnische, die norwegische, die österreichische, die schwedische und die spanische Regierung sowie die Kommission sind der Auffassung, dass eine nationale Regelung wie die streitige Bestimmung eine unter Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie fallende Maßnahme zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen darstelle.
15. Der Beklagte führt hierzu aus, der weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang solle ein Gegengewicht zu den traditionellen Beförderungskriterien schaffen, ohne sie jedoch zu drängen. Die österreichische Regierung trägt vor, eine nationale Regelung der in Rede stehenden Art richte sich gegen diskriminierende Auswahlprozesse bei Personalentscheidungen.
16. Die finnische, die norwegische und die schwedische Regierung vertreten die Ansicht, die fragliche nationale Regelung fördere den Zugang von Frauen zu verantwortungsvollen Stellen und trage damit zur Herstellung eines Gleichgewichts auf den Arbeitsmärkten bei, die gegenwärtig noch weitgehend in der Weise geschlechtsspezifisch abgeschottet seien, dass die weiblichen Arbeitnehmer vornehmlich die unteren Stufen der beruflichen Hierarchie einnehmen. Nach Ansicht der finnischen Regierung zeigt die in der Vergangenheit gemachte Erfahrung u.a., dass Maßnahmen, die nur die Berufswahl und -ausbildung von Frauen oder die Verteilung der beruflichen und familiären Pflichten betreffen, nicht ausreichen, um diese Abschottung der Arbeitsmärkte zu beenden.
17. Schließlich sind der Beklagte und die oben genannten Regierungen der Meinung, dass die streitige Bestimmung den Frauen keinen absoluten und unbedingten Vorrang einräume. Sie bleibe somit innerhalb der vom Gerichtshof im Urteil Kalanke gezogenen Grenzen.
18. Die französische Regierung und die Regierung des Vereinigten Königreichs vertreten dagegen die Ansicht, dass die streitige Bestimmung nicht durch die Ausnahme in Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie gedeckt sei.
19. Diese Bestimmung gehe dadurch, dass sie weiblichen Bewerbern den Vorrang einräume, über eine Förderung der Chancengleichheit hinaus und sei auf die Herbeiführung einer zahlenmäßigen Gleichstellung von Männern und Frauen gerichtet. Folglich kämen die im vorerwähnten Urteil Kalanke angestellten Erwägungen zum Tragen.
20. Das Vorhandensein einer Ausnahmeklausel ändere nichts am diskriminierenden Charakter der streitigen Bestimmung. Diese Klausel komme nur ausnahmsweise zur Anwendung und habe daher keine Auswirkung auf einen „Normalfall“, in dem kein Grund speziell in der Person des männlichen Bewerbers liege, der gegenüber dem Grundsatz, weibliche Bewerber bevorzugt zu befördern, überwiege. Sie verstoße außerdem gegen den Grundsatz der Rechtssicherheit, da sie sowohl allgemein als auch unbestimmt formuliert sei.

21. Wie sich aus Artikel 1 Absatz 1 der Richtlinie ergibt, hat diese zum Ziel, dass in den Mitgliedstaaten der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen u.a. hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, verwirklicht wird. Dieser Grundsatz der Gleichbehandlung beinhaltet nach Artikel 2 Absatz 1 der Richtlinie, „dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgen darf“.
22. Nach Artikel 2 Absatz 4 steht die Richtlinie „nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen“.
23. In Randnummer 16 des Urteils Kalanke hat der Gerichtshof festgestellt, dass eine nationale Regelung, nach der weiblichen Bewerberinnen, die die gleiche Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber besitzen, in Tätigkeitsbereichen, in denen im jeweiligen Beförderungsamts weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, bei einer Beförderung automatisch der Vorrang eingeräumt wird, eine Diskriminierung der Männer aufgrund des Geschlechts bewirkt.
24. Im Unterschied zu der Regelung, die Gegenstand des Urteils Kalanke war, enthält die streitige Bestimmung jedoch eine Klausel, nach der Frauen nicht vorrangig befördert werden müssen, sofern in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen („Öffnungsklausel“).
25. Folglich ist zu prüfen, ob eine nationale Regelung, die eine solche Klausel enthält, der Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen im Sinne von Artikel 2 Absatz 4 der Richtlinie dient.
26. Die letztgenannte Vorschrift hat den bestimmten und begrenzten Zweck, Maßnahmen zuzulassen, die zwar dem Anschein nach diskriminierend sind, tatsächlich aber in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigen oder verringern sollen (Urteil vom 25. Oktober 1988 in der **Rechtssache 312/86, Kommission/Frankreich, Slg. 1988, 6315, Randnr. 15, und Urteil Kalanke, a.a.O., Randnr. 18**).
27. So sind danach nationale Maßnahmen im Bereich des Zugangs zur Beschäftigung einschließlich des Aufstiegs zulässig, die Frauen spezifisch begünstigen und ihre Fähigkeit verbessern sollen, auf dem Arbeitsmarkt mit anderen zu konkurrieren und unter den gleichen Bedingungen wie Männer eine berufliche Laufbahn zu verwirklichen (Urteil Kalanke, a.a.O., Randnr. 19).
28. Wie der Rat in der dritten Begründungserwägung seiner Empfehlung 84/635/EWG vom 13. Dezember 1984 zur Förderung positiver Maßnahmen für Frauen (Abi. L 331, S. 34) ausgeführt hat, reichen die „geltenden Rechtsvorschriften über die Gleichbehandlung, die zur Stärkung der Rechte des einzelnen erlassen wurden, nicht aus, um alle faktischen Ungleichheiten zu beseitigen, wenn nicht die Regierungen, die Sozialpartner und sonstige beteiligte Stellen gleichzeitig tätig werden, um gegen die Benachteiligung der Frauen in der Arbeitswelt vorzugehen, die durch Einstellungen, Verhaltensmuster und Strukturen in der Gesellschaft verursacht wird“ (Urteil Kalanke, a.a.O., Randnr. 20).
29. Es zeigt sich jedoch, wie der Beklagte und mehrere beteiligte Regierungen betont haben, dass selbst bei gleicher Qualifikation die Tendenz besteht, männliche Bewerber vorrangig vor weiblichen Bewerberinnen zu befördern; dies hängt vor allem mit einer Reihe von Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen über die Rolle und die Fähigkeiten der Frau im Erwerbsleben und z.B. mit der Befürchtung zusammen, dass Frauen ihre Laufbahn häufiger unterbrechen, dass sie ihre Arbeitszeit aufgrund häuslicher und familiärer Aufgaben weniger flexibel gestalten oder dass sie durch Schwangerschaften, Geburten und Stillzeiten häufiger ausfallen.
30. Aus diesen Gründen bedeutet allein die Tatsache, dass zwei Bewerber unterschiedlichen Geschlechts gleich qualifiziert sind, nicht, dass sie gleiche Chancen haben.
31. Folglich kann unter Artikel 2 Absatz 4 eine nationale Regelung fallen, nach der Frauen mit gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber bei einer Beförderung in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorbehaltlich der Öffnungsklausel bevorzugt behandelt werden, denn eine solche Regelung kann dazu beitragen, ein Gegengewicht zu den nachteiligen Auswirkungen zu schaffen, die sich für die weiblichen Bewerber aus den oben beschriebenen Einstellungen und Verhaltensmustern ergeben, und damit in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten zu verringern.
32. Da Artikel 2 Absatz 4 eine Ausnahme von einem in der Richtlinie verankerten individuellen Recht darstellt, kann diese nationale Maßnahme zur spezifischen Begünstigung weiblicher Bewerber jedoch den Frauen bei einer Beförderung keinen absoluten und unbedingten Vorrang einräumen, sollten die Grenzen der in dieser Bestimmung vorgesehenen Ausnahme nicht überschritten werden (Urteil Kalanke, a.a.O., Randnrn. 21 und 22).

33. Im Gegensatz zu der Regelung, die Gegenstand des Urteils Kalanke war, überschreitet eine nationale Regelung, die wie im vorliegenden Fall eine Öffnungsklausel enthält, diese Grenzen nicht wenn sie den männlichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie die weiblichen Bewerber besitzen, in jedem Einzelfall garantiert, dass die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen. Solche Kriterien dürfen allerdings gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung haben.
34. Es ist Sache des vorlegenden Gerichts, auf der Grundlage einer Prüfung der Tragweite der streitigen Bestimmung in ihrer Anwendung durch den Beklagten festzustellen, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind.
35. Dem vorlegenden Gericht ist daher zu antworten, dass Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie einer nationalen Regelung nicht entgegensteht, nach der bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts in bezug auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung weibliche Bewerber in behördlichen Geschäftsbereichen, in denen im jeweiligen Beförderungsamte einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, bevorzugt zu befördern sind, sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, vorausgesetzt,

diese Regelung garantiert den männlichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie die weiblichen Bewerber besitzen, in jedem Einzelfall, dass die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen, und

solche Kriterien haben gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung.

Kosten

36. Die Auslagen der spanischen, der französischen, der niederländischen, der österreichischen, der finnischen und der schwedischen Regierung, der Regierung des Vereinigten Königreichs, der norwegischen Regierung sowie der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen

hat

DER GERICHTSHOF

auf die ihm vom Verwaltungsgericht Gelsenkirchen mit Beschluss vom 21. Dezember 1995 vorgelegte Frage für Recht erkannt:

Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen steht einer nationalen Regelung nicht entgegen, nach der bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts in bezug auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung weibliche Bewerber in behördlichen Geschäftsbereichen, in denen im jeweiligen Beförderungsamte einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, bevorzugt zu befördern sind, sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, vorausgesetzt,

- diese Regelung garantiert den männlichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie die weiblichen Bewerber besitzen, in jedem Einzelfall, dass die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen, und

- solche Kriterien haben gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung.

Rodriguez Iglesias	Gulmann	Ragnemalm	
Mancini'	Moitinho de Almeida	Kapteyn	
Edward	Puissochet	Hirsch	Jann

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 11. November 1997.

Der Kanzler - Der Präsident

R. Grass G.C. Rodriguez Iglesias

1: Verfahrenssprache: Deutsch.