

LGG zu Gleichstellungsplänen (Auszug)

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg (Landesgleichstellungsgesetz- LGG)

Vom 04. Juli 1994

(GVBl.I/94, [Nr. 19], S.254),

zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 05. Dezember 2013

([GVBl.I/13, \[Nr. 35\]](#), S.ber. GVBl.II/14 Nr. 1))

Zweiter Abschnitt Frauenförderung im öffentlichen Dienst

§ 5 Erstellung von Gleichstellungsplänen

- (1) Für jede Dienststelle mit mehr als zwanzig Beschäftigten ist ein Gleichstellungsplan zu erstellen, der die Förderung der Gleichstellung und den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen zum Gegenstand hat. Er enthält Maßnahmen zur Personalentwicklung für die Übernahme von Führungspositionen durch Frauen. In Dienststellen mit weniger als zwanzig Beschäftigten kann ein Gleichstellungsplan aufgestellt werden. Der Gleichstellungsplan ist einvernehmlich von der Leitung der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Ist in einer Dienststelle eine Gleichstellungsbeauftragte nicht bestellt, ist die nächsthöhere Dienststelle zuständig.
- (2) Wird zwischen der Leitung der Dienststelle und der Gleichstellungsbeauftragten kein Einvernehmen erzielt, entscheidet auf Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten die nächsthöhere Dienststelle. Wird zwischen der Leitung einer obersten Landesbehörde und der Gleichstellungsbeauftragten kein Einvernehmen erzielt, entscheidet die Leitung. Die Entscheidung soll innerhalb von drei Wochen ergehen.
- (3) Nächsthöhere Dienststelle nach Absatz 2 ist die Dienststelle, die die Dienstaufsicht ausübt.
- (4) In den Gemeinden mit eigener Verwaltung, Ämtern und Landkreisen sind Gleichstellungspläne von den für Personalangelegenheiten zuständigen Stellen und den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten einvernehmlich zu erstellen. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, entscheidet nach Anhörung der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten die Vertretung der kommunalen Körperschaft.
- (5) In den Eigenbetrieben, Krankenhäusern, Zweckverbänden und der Aufsicht der Gemeinden, Ämter und Landkreise unterstehenden Stellen sind Gleichstellungspläne von den für Personalangelegenheiten zuständigen Stellen und den nach diesem Gesetz zu bestellenden Gleichstellungsbeauftragten zu erstellen. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, gilt Absatz 4 Satz 2 zweiter Halbsatz entsprechend.
- (6) In den der Rechtsaufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie für die Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten für den Datenschutz und für das Recht auf Akteneinsicht Brandenburg sowie für die

Landesbeauftragte oder den Landesbeauftragten zur Aufarbeitung der Folgen der kommunistischen Diktatur gilt Absatz 5 Satz 1 entsprechend. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, entscheidet im Fall der in Satz 1 genannten juristischen Personen des öffentlichen Rechts das geschäftsführende Organ. Im Fall der in Satz 1 genannten Landesbeauftragten entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Landtages.

(7) In der Verwaltung des Landtages wird der Gleichstellungsplan von dem Direktor oder der Direktorin des Landtages im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten erstellt. Wird auf diese Weise kein Einverständnis erzielt, entscheidet der Präsident oder die Präsidentin des Landtages.

(8) Das Verfahren nach Absatz 1 Satz 3 und Absatz 2 geht dem Verfahren über die Mitbestimmung des Personalrates bei organisatorischen Angelegenheiten nach dem Landespersonalvertretungsgesetz voraus. Dies gilt auch für die Verfahren nach den Absätzen 4 bis 7.

(9) Der Gleichstellungsplan ist in der Dienststelle, für die er erstellt ist, bekanntzumachen.

§ 6

Mindestinhalt des Gleichstellungsplanes

(1) Der Gleichstellungsplan ist für jeweils vier Jahre zu erstellen und nach jeweils zwei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen. Die Anpassung erfolgt entsprechend § 5.

(2) Grundlagen des Gleichstellungsplanes sind eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Schätzung der im Geltungszeitraum zu besetzenden Stellen und möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Für diese Analyse sind folgende Angaben zu erheben:

1. die Zahl der in der Dienststelle beschäftigten Frauen und Männer, getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen sowie für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
2. die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen getrennt nach Besoldungsgruppen innerhalb einer Laufbahn und Entgeltgruppen sowie für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle,
3. die Zahl der Auszubildenden, getrennt nach Geschlecht, Laufbahn und Ausbildungsberuf,
4. die Zahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen oder möglichen Höhergruppierungen und Beförderungen,
5. die Zahl der Tarifbeschäftigten ohne Lehrkräfte und sonstiges pädagogisches Personal an Schulen ab Entgeltgruppe 13 mit Verträgen, die für ein Jahr und länger befristet sind, getrennt nach Geschlecht,
6. die Zahl der Beschäftigten, die altersbedingt ausscheiden, getrennt nach Geschlecht, Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie gesondert für alle Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in einer Dienststelle,
7. die Nachbesetzungsmöglichkeiten bei den Beratungs- und Entscheidungsgremien nach § 12.

(3) Der Gleichstellungsplan enthält für jeweils zwei Jahre verbindliche Zielvorgaben bezogen auf den Anteil der Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen mit dem Ziel, den Frauenanteil in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Wenn personalwirtschaftliche Regelungen vorgesehen sind, die Stellen sperren oder zum Wegfall bringen, sind die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes einzuhalten.

(4) Der Gleichstellungsplan soll ferner enthalten:

1. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern,
2. Maßnahmen zur Aufwertung der Tätigkeit auf Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, jedoch nur im Rahmen des Stellenplanes der Dienststelle,
3. Vorgaben für Fortbildungsmaßnahmen,
4. Regelungen zur umfassenden Unterrichtung der Beschäftigten über Gleichstellungsthemen.

(5) Wird der Gleichstellungsplan in bezug auf die Einstellung und Beförderung von Frauen innerhalb des vorgesehenen Zeitraums nicht erfüllt, bedarf es bis zu seiner Erfüllung bei jeder weiteren Einstellung oder Beförderung eines Mannes in einem Bereich, in dem Frauen unterrepräsentiert sind, der Zustimmung der Stelle, die bei fehlendem Einvernehmen über den Gleichstellungsplan entscheidet.

URL:

http://www.bravors.brandenburg.de/sixcms/detail.php?gsid=land_bb_bravors_01.c.47199.de#18